



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله



شعبة علم الاجتماع
ماستر علم إجتماع التنظيم و العمل

كلية العلوم الإجتماعية
قسم علم الإجتماع و الديموغرافيا

مطبوعة بيبيداغوجية في مقياس:

تشريعات قانون العمل في الجزائر

مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علم إجتماع
التنظيم و العمل



من إعداد الدكتور : مصطفى داسة

السنة الجامعية: 2021/2020

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله

شعبة علم الاجتماع

كلية العلوم الاجتماعية

ماستر علم إجتماع التنظيم و العمل

قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

مطبوعة بيبيداغوجية في مقياس:

تشريعات قانون العمل في الجزائر

مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علم إجتماع
التنظيم و العمل



من إعداد الدكتور : مصطفى داسة

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Handwritten Arabic calligraphy in a stylized, bold script. The text is arranged in a circular or semi-circular pattern. The words are: بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ. The calligraphy features thick black lines and includes several decorative elements such as arrows pointing upwards from the top of the letters and small, intricate flourishes. The overall style is reminiscent of traditional Islamic calligraphy.

فهرس المحتوى

الصفحة	الموضوع
01	المقدمة.
المحور الأول: مقارنة مفاهيمية لماهية قانون العمل و مصادره	
05	أولاً: نشأة و تطور نظم العمل مقارنة سوسيو تاريخية.
09	ثانياً: تعريف قانون العمل و تحديد خصائصه.
15	ثالثاً: مصادر قانون العمل.
21	رابعاً: تطور تشريعات العمل في الجزائر.
المحور الثاني: علاقة العمل الفردية	
25	أولاً: تعريف عقد العمل و تحديد عناصره.
30	ثانياً: أطراف عقد العمل وأركانه.
33	ثالثاً: إنعقاد عقد العمل و إثباته.
35	رابعاً: حالات توقف علاقة العمل.
المحور الثالث: آثار علاقة العمل	
39	أولاً: الحقوق و الإلتزامات الأساسية للعامل.
45	ثانياً: جزاء مخالفة الإلتزامات المهنية.
48	ثالثاً: حقوق و التزمات صاحب العمل.
50	رابعاً: منازعات العمل الفردية.
المحور الرابع: إنتهاء علاقة العمل	
58	أولاً: الحالات العادية لنهاية علاقة العمل .
61	ثانياً: الحالات غير العادية لنهاية علاقة العمل.
63	ثالثاً: آثار إنتهاء علاقة العمل.
المحور الخامس: التنظيم الاجتماعي لعلاقة العمل الفردية	
66	أولاً: الأجور و التعويضات المختلفة.
74	ثانياً: الضمان الاجتماعي.
80	ثالثاً: الأحكام الخاصة بمدة العمل و العطل المختلفة.
84	رابعاً: الوقاية الصحية و طب العمل.
المحور السادس: علاقات العمل الجماعية	
92	أولاً: اتفاقيات العمل الجماعية.
98	ثانياً: الهياكل النقابية.
103	ثالثاً: منازعات العمل الجماعية.
110	الخاتمة
111	قائمة المراجع

مقدمة :

كانت وما زالت دراسات تشريعات قانون العمل تحتل أهمية كبيرة في الدراسات الأكاديمية في كل من حقول المعرفة القانونية و الإقتصادية والإدارية، إلا أنها مؤخرا نالت حضاها من الدراسات الإجتماعية والسوسيولوجية، وهذا نظرا لما يحتله قانون العمل من أهمية بارزة في الوقت الراهن في ظل تنامي دور القطاع الخاص، ومشاركته بصورة فاعلة جنبا إلى جنب مع القطاع العام في التنمية المستدامة للمجتمعات.

فقانون العمل هو الذي ينظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل سواء في مجال علاقات العمل الفردية أم الجماعية، بما يحقق التوازن الاقتصادي والاجتماعي ويساهم في إستقرار سوق العمل، وفي تقدم ونماء الإقتصاد الوطني، ويسهم في توظيف العمالة الوطنية والحد من مشكلة البطالة ولا تكتفي الدولة بدور تنظيبي لهذه العلاقات، وإنما تضطلع بدور رقابي لضمان الالتزام بقواعد قانون العمل، والتقيد بأحكامه بصورة صحيحة، وتوقيع العقاب على المخالفين لها.

وفي ظل الإصلاحات التي إتخذتها الدولة الجزائرية في كل المجالات ، ألزمت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالقيام بإصلاح في المنظومة التعليمية الجامعية، مما ترتب عليه الكثير من التغييرات في البرامج الدراسية و طريقة التدريس، أو حتى المدة الزمنية المخصصة لكل مقياس، بهدف توفير مناهج تربوية تعليمية متطورة تلي حاجات خطط التنمية وسوق العمل في الجزائر ومتطلباته، فقد تقرر تطوير منهج قانون وتشريعات العمل بما يتفق مع أحكام قانون العمل الجزائري .

ومقياس تشريعات قانون العمل في الجزائر، هي عبارة عن مجموعة المحاضرات والدروس التي تم إلقاؤها على طلبة السنة الثانية ماستر تخصص علم إجتماع العمل و التنظيم، مع التوسع في الشرح والتحليل للمادة العلمية المكونة لها، فمقياس "تشريعات قانون العمل في الجزائر" يعتبر أحد المقاييس الموحدة بين جميع تخصصات ميدان العلوم الإجتماعية، والذي يتناول دراسة قانون العمل والتشريعات الإجتماعية المرتبطة به من مختلف جوانبه، كما يعتبر أيضا من وحدات التعليم الإستكشافي الهادفة إلى تزويد طلاب علم الإجتماع بمعارف قانونية حول عالم العمل والشغل في الجزائر، الأمر الذي يؤهلهم لمعرفة كل ما يتعلق بالعمل، وما ينظم مسار حياتهم المهنية والقواعد الضابطة لسلوكياتهم و ممارستهم لمهنة في إحدى المنظمات الصناعية أو الاقتصادية أو الإدارية أو الاجتماعية، أو حتى التربوية.

كما يساعد هذا المقرر الطالب على دمج مكتسباته من بقية المقاييس المدروسة، وإستخدامها بطريقة فعالة وبكفاية عالية، وذلك لعلاقة هذا المقياس بكافة المقاييس الأخرى، سواء كانت نظرية أو تقنية، كإدارة الموارد البشرية، علم إجتماع العمل، سوسيولوجيا الحركات العمالية، الحراك المهني والإجتماعي ، إلى غير ذلك من المقاييس المبرمجة في أطوار التدرج وحتى فيما بعد التدرج.

و في هذه المطبوعة المعنونة ب"تشريعات قانون العمل في الجزائر" تم معالجة المحاضرات والدروس المقررة في البرنامج الوطني، ضمن ستة محاور، الأول تعرضنا فيه لمقاربة مفاهيمية لماهية قانون العمل ومصادره، و الثاني تطرقنا فيه لعلاقة العمل الفردية، أما الثالث فخصص لذكر آثار علاقة العمل، بينما الرابع فقد عالجننا فيه إنتهاء علاقة العمل، والخامس فتم فيه معالجة موضوع التنظيم الاجتماعي لعلاقة العمل الفردية، ليكون آخر محور حول علاقات العمل الجماعية.

الأهداف العامة للمطبوعة:

إن الأهداف العامة لهذه المطبوعة، تتمثل فيما يمكن أن يلم به الطالب من معرفة بعد إتمام دراسة مقياس تشريعات قانون العمل في الجزائر، حيث نتوقع أن يحقق مايلي:

- يلم بأحكام قانون العمل الجزائري من حيث مفهومه، و نشأته و تطوره و أهميته في تنظيم علاقات العمل.
- معرفة كيفية إنعقاد عقد العمل الفردي و الجماعي، من حيث أركانه، وعناصره و الآثار المترتبة عليه.
- يميز بين العقد العمل الفردي و العقد العمل الجماعي من حيث المضمون و الآثار.
- يلم بحقوق العامل و إلتزاماته إلتجاه صاحب العمل و الجزاءات المترتبة عليها.
- يلم بحقوق صاحب العمل و إلتزاماته تجاه العامل.
- يفهم مكونات التنظيم الإقتصادي لعلاقة العمل الفردية.
- يفهم التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية.
- معرفة الأحكام العامة للوقاية الصحية و طب العمل، و تأمينات الضمان الاجتماعي.
- فهم آليات ممارسة الحق النقابي و تنظيم الهياكل النقابية.
- معرفة طرق إنتهاء علاقات العمل الفردية و الجماعية ..
- يلم بالتنظيم القانوني لنزاعات العمل الفردية منها و الجماعية، و آليات حلها و تسويتها.

المحور الأول

مقاربة مفاهيمية لماهية قانون العمل و مصادره

- نشأة و تطور نظم العمل مقارنة سوسيو تاريخية.
- تعريف قانون العمل و تحديد خصائصه.
- مصادر قانون العمل.
- تطور تشريعات العمل في الجزائر.

المحور الأول : المقاربة المفاهيمية لماهية قانون العمل و مصادره :

تمهيد: إن وضع مقاربة مفاهيمية لشاملة ماهية قانون العمل الجزائري تتطلب البحث في تاريخية نشأة وتطور نظم العمل بصفة عامة، مع تطور مراحل الحياة الإنسانية من بدائته الأولى إلى مراحل حدثنا المتطورة، ثم تحديد ماهية قانون العمل وخصائصه، ومختلف مصادره، وأخير التطرق إلى تطور تشريعات العمل في الجزائر.

أولا : نشأة وتطور نظم العمل مقارنة سوسيو تاريخية :

1- نظام العمل لدى الجماعات القديمة: لم تعرف الجماعات القديمة نظام العمل بالشكل الحديث فقد ساد في تلك الحقبة نظام المشاعة، الذي تميز بإنعدام وجود الطبقات الاجتماعية، فكانت الأرض ملكاً مشاعاً للجميع وموضوعاً لإستغلال متناوب من قبل أفراد القبائل، اما الصناعة فكانت بدائية، ولم تكن هنالك علاقات صناعية معقدة ولا طبقات مستغلة أو مستغلة، وإنما كان التنظيم الاجتماعي البدائي يقترب من النظام العائلي¹.

ومع زيادة إنتاج العمل وظهور الأدوات المعدنية ونشوء المنازعات بين المجموعات البشرية، ظهرت الزعامات التي تقود تلك المجموعات، وظهر ما يسمى بنظام الرق، فكان ينظر إلى العمل النظرة المادية بأنه سلعة تباع وتشتري أو تؤجر، فكانت علاقات العمل تقوم على أساس الرق، أي وجود علاقة تبعية دائمة بين العبد وسيده بمقتضاها يخضع العبد خضوعاً مطلقاً لسلطة السيد ويعمل لحسابه بدون أجر أو بدون أن يكون لعمله أجل محدود، لأن العبد ملك سيده، وهو شيء من أشياءه يسخره في أي عمل يريد². كما أنه يتصرف فيه كتصرفه بممتلكاته الخاصة فكان السيد يستخدمه مباشرة أو يؤجر خدماته ولا يطعمه إلا عند جوعه وبالقدر الضروري لإستغلال قواه الجسدية والعقلية³.

كما سادت في هذه المرحلة لاسيما فترة الحضارة الرومانية، بعض ملامح علاقات العمل بمفهوم الحديث إذا كان الأحرار يقومون بأعمال تابعة مأجورة ويطلق عن عقد العمل عقد إيجار الأشخاص.

¹ عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 1998، ص21.

² حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، لبنان، 2009، ص 43.

³ جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص13.

2- نظام العمل في القرون الوسطى: تميزت هذه المرحلة بسيطرة الفكر الإقطاعي مما عطل ظهور قوانين العمل التي تحتكم علاقاتها لمبدأ التبعية بالمعنى الحديث¹، فنظام الإقطاع الذي ساد في المجتمعات الأوروبية إعتبر عمال الأرض جزء منها وهم ملك لمن يملك الأرض فلم تكن متاحة لهم حرية العمل أو تركه لأن هذا النظام كان يقوم على أساس تبعية العامل للأرض، حيث أنه تنتقل ملكيتهم تبعاً لإنتقال ملكية الأرض إلى سيد آخر، ولصاحب الأرض سلطة تامة عليهم إذ يمكن له تكليفهم بأي عمل دون مقابل و حتى منعهم من الخروج من الأرض والبحث عن عمل آخر²، حيث كان الفكر القانوني السائد في هذه الفترة مؤيداً لنظام الإقطاع ومبرراً له بنظريات خاصة نظرية الحق الإلهي.

ثم ظهرت نظم الطوائف المهنية أو الحرفية من طرف الحرفيين في مجال الإنتاج الصناعي، وهي نظم خاصة بمجموعة من الأشخاص يمتنون حرفة معينة، ويشكلون طبقة مهنية تتدرج تدرجاً هرمياً من حيث التخصص، أي في هذه الفترة تشكل نظام عمل يقوم على أساس التدرج الطبقي إذا كان العمل مقسم وفقاً لتدرج طبقي، متدرب، صبي، عريف، معلم³، كما عرفت هذه الحقبة ما يسمى بوضع حد أدنى للأجور وتحديد ساعات العمل والإجازات والراحة، حيث أصبح تنظيم العمل يتم على أساس تنظيمي لا تعاقدية.

ورغم هذا وإن كان نظام الطوائف الحرفية يحرص على توفير بعض حقوق العمال فإن الهدف منه لم يكن حماية للعامل وتوفير أمنه بقدر ما كان يهدف إلى حماية مصالح أهل الحرفة أو الصناعة ويعد نظام الطوائف النواة الأولى لتنظيم العمل إلا أن سلوكيات أصحاب الحرف أدت إلى اتساع الفجوة بين العمال وأصحاب الأعمال خاصة مع ظهور النظم الرأسمالية، التي كرست مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد تكريماً لمبدأ الحرية، وألغت نظم الطوائف والاحتكارات المهنية.

3- نظام العمل في الشريعة الإسلامية: إن رؤية الإسلام للعمل تنطلق من إعتباره مصدراً للرزق، ووسيلة لإعمار الأرض و تنمية المجتمع الانساني⁴، ونجد أن الشريعة الإسلامية قد وضعت تنظيمات محكمة للعمل و بينت مقاصده ومكانته في الحياة الإنسانية، حيث نصت على القواعد الكلية والمبادئ العامة لعقد العمل، وتركت أمر التفريع والاجتهاد وتبعاً لحاجة المجتمع الإسلامي في زمان ومكان معينين، وحسب درجة تطور وتقدم هذا المجتمع، وبهذا فإن الشريعة الإسلامية تعد صالحة لكل زمان ومكان.

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 48-49.

² راجح توابحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 32.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، ط3، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 16.

⁴ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 74.

فنجد أن الشريعة الإسلامية، قاومت بشدة وبحزم وإيجابية الفكرة القديمة التي كانت تنظر للعمل بأنه إهانة، ويدخل في اختصاص الرقيق والطبقة الدنيا من البشر، وأنه لا يليق بأعالي القوم، ذلك أن ديننا الحنيف قد أكد بأن قيمة الإنسان لا تقاس إلا بالعمل، وأن ليس للمرء إلا ما سعى، وهذا السعي يكون بما يقدمه من عمل صالح لربه وللناس¹.

وقد عظم الله سبحانه وتعالى قدر العمل وجعله من العبادات حيث قال عز وجل "فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله"²، وقال تعالى "وان ليس للإنسان إلا ما سعى، وان سعيه سوف يرى"³، وجاء في الحديث الشريف "أن طلب الحلال أي الرزق واجب على كل مسلم".

وعموماً فقد كرس النظام الإسلامي مفهوماً شاملاً و متكاملًا للعمل يظهر من خلال الأحكام والقواعد التي قررها، والتي ترتبط في مجملها بين الجانب الروحي و الجانب المادي للعمل من حيث تناسب العمل المنجز والأجر المقابل له، ومن حيث القدرة على العمل والحق في الراحة، ومن حيث الواجبات المرتبطة بالعمل، ومن حيث الحماية في مجال العمل⁴.

كما نجد أن عقد العمل في المفهوم الإسلامي هو العقد الذي يرد على منافع الأشخاص الطبيعيين، كما يرد عقد إجارة الأعيان على منافع الأعيان وعقد إجارة الحيوانات على منافعها⁵. كما نجد أن إبرام عقد العمل في الفقه الإسلامي يتم بصيغة الإيجاب والقبول كتابةً أو شفاهاً. كما قدم الفقه حلولاً قانونية كثيرة للمشاكل التي كانت تثيرها علاقات العمل، وذلك بإسنادها إلى القواعد أو المبادئ العامة في الشريعة الإسلامية أو باللجوء إلى الأدلة العقلية، المطابقة للشريعة، والمناسبة لكل عصر من العصور، إذ يستطيع الفقه بالاستناد إلى هذه الأدلة العقلية أن يضع الحلول لمواجهة أي مسائل مستجدة، إذ حيثما تكون المصلحة فثمَّ شرع الله⁶.

وفي الأخير يمكننا القول أن الشريعة الإسلامية تتضمن عدة مبادئ وقواعد في تنظيم العمل ورعاية العمال، مع بيان حقوقهم وحمايتهم، مما يجعل منها مصدراً خصباً في مجال قواعد العمل والعمال.

¹ صادق مهدي السعيد، العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام، ط2، مطبعة المعارف، بغداد، 1971، ص55-56.

² سورة الجمعة، الآية: 10.

³ سورة النجم، الآية: 39، 40.

⁴ بشير هدي، مرجع سابق، ص 20-21.

⁵ صادق مهدي السعيد، مرجع سابق، ص133.

⁶ منذر تمار، عقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة بغداد، 1971، ص90 وما بعدها.

4- الثورة الفرنسية و ظهور مبادئ قانون العمل: كان لنتائج الثورة الفرنسية تأثيرات كبيرة على الترسانة القانونية للدول الأوروبية، حيث بعد إعلان حقوق الإنسان و المواطن إنتشرت عدة مبادئ منها مبدأ المساواة أمام القانون، ومبدأ حق الإنسان في الحرية أو ما يسمى بالحرية العامة، و في مقدمتها حرية العمل¹، وجدت هذه المبادئ تطبيقاتها في مجال قانون العمل على غرار فروع القانون الأخرى، وعلى هذا أصبح كل شخص حرا في أن يمارس المهنة أو الصناعة أو الوظيفة التي يراها مناسبة له، كما نجم عن السماح 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 الأصلية².

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، وساعات العمل، و العطل، و شروط الأمن و السلامة داخل مقرات العمل، مما أدى بالدول إلى أن تعتمد إلى التخلي عن دورها الحمائي في سبيل تبني دور المتدخل في الاقتصاد.

وغنى عن القول انه في ظل تلك الظروف، لم يكن من الممكن أن يكون هناك قانون للعمل، لأن مثل هذا القانون يعتبر تدخلا من قبل المشرع في تنظيم علاقات العمل، و هذا التدخل لايسمح به نظام الحرية السائد آنذاك³.

5- تطور وظيفة الدولة و أثرها على ظهور قانون العمل: لقد إنعكس تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد بالسلب على واقع العمال الإجتماعي، حيث إنتشر الإحتكار في العديد من الأنشطة الإقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة، مما أدى إلى تصاعد الدعوات إلى ضرورة تخلي الدولة عن دورها الحارس للإقتصاد المكتفي بحماية الحريات العامة، بما فيها حرية العمل، و تبني دور أكثر إيجابية من خلال التدخل لضبط و تنظيم علاقات العمل و الحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل وإقامة توازن بين المصالح الاجتماعية و الاقتصادية، وذلك بتوفير أدنى حد من مستوى المعيشة و الحقوق الاقتصادية

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 50.

² رابع توابحية، مرجع سابق، ص 32-33.

³ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 52.

والاجتماعية¹، وهذا ما نادى به مدرسة التضامن الاجتماعي في فرنسا، من حيث تأمين العمال ضد الأخطار المهنية، وضرورة تدخل الدولة لمساعدة العاجزين والعاطلين، ووضع تشريع خاص للتعويض عن حوادث العمل والتأمينات الاجتماعية، كما انضم إلى هذه الدعوات رجال الاقتصاد الذين بدؤوا يطالبون الدولة بالتدخل لأجل ضمان الرخاء المادي، وألا تكتفي بالاهتمام بخلق الثروة، وذلك بفرض ضمان أجر أدنى مناسب، والخفض من سعر الفائدة الذي يمكن من الرفع من وتيرة الاستثمار، الذي يمكن بالتبعية من توفير فرص الشغل.

فقد أدت الانعكاسات السلبية لتطبيق مبدأ سلطان الإرادة، ودعوات المفكرين إلى ظهور حركات تشريعية متسارعة في مجال قانون العمل خلال القرن العشرين، وتؤكد تحول دور الدولة من حماية الحرية التعاقدية وحرية المقاول، إلى دور يهدف لتوجيه الاقتصاد نحو دعم المراكز القانونية للعمال، وبسط حماية القانون عليهم، وقد ظهرت بوادر هذا التدخل في فرنسا من خلال قانون 21 مارس 1884 الذي يقر حرية العمال وأصحاب العمل في تشكيل التجمعات المهنية والنقابات، كما صدر قانون 13 جويلية 1906 الذي حدد فترة الراحة الأسبوعية، كما سن قانون 9 أبريل 1898 الذي يلزم أصحاب العمل بضمن و حماية العمال ضد حوادث العمل، وقانون التقاعد الصادر سنة 1910، وغيرها من القوانين².

ثانيا : تعريف قانون العمل وتحديد خصائصه

1- تحديد معنى القانون: يرجع أصل كلمة قانون إلى الكلمة اليونانية Kanun ، ومعناها العصا المستقيمة، وكانت تُستخدم للدلالة على الاستقامة والنظام، ثم انتقلت من اليونانية إلى اللغة الفارسية بنفس اللفظ كانون بمعنى أصل الشيء وقياسه، ثم تم تعريبها لتأخذ أحد المعنيين، إما الأصل أو الاستقامة، فالقانون في اللغة يعني الطريق والمقياس، فالقانون مقياس كل شيء وطريقه³،

أما في الإصطلاح فيقصد به مجموعة القواعد التي تطبق على الأشخاص في علاقاتهم الاجتماعية ويفرض عليهم احترامها و مراعاتها في سلوكهم بغية تحقيق النظام في المجتمع⁴، أي القانون هو مجموعة قواعد تحكّم سلوك الأفراد في المجتمع وتعمل على تنظيمها، حيث أنه لا يمكن للمجتمع العيش بنجاح إذا كان أفراده لا يخضعون لقوانين تحكّمهم، ويفعلون ما يروق لهم دون مراعاة

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 17.

² يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 27-28-29.

³ محمد الفيروز أبادي، القاموس المحيط، ج4، ط2، دار المعرفة، لبنان، 1952، ص 236.

⁴ هشام القاسم، المدخل إلى علم القانون، منشورات جامعة دمشق، 2003-2004، ص6.

لواجباتهم وحقوقهم¹، فالقانون هو الذي يضع القواعد التي تُحدّد حقوق الأفراد وواجباتهم، ويضع الجزء المناسب في حال مُخالفة تلك القواعد والأسُس، ويُطبّق الجزء من قبل الدولة.

2- تحديد معنى العمل: إن مصطلح العمل بالمعنى اللغوي، يقصد به المهنة والفعل²، فيقال عمل عملا أي فعل فعلا عن قصد، والجمع أعمال وأعماله واستعمله غيره طلب إليه العمل، والعامل من يعمل في مهنة أو صنعة³، أما إصطلاحا فهو الجهد الانساني أيّا كان نوعه، عضليا أو ذهنيا، فنياً أو إدارياً، وسواء كان يحتاج لمهارة خاصة أو لا⁴، يبذله الإنسان ويعود عليه أو على غيره بالخير والفائدة والمنفعة، سواء أكان هذا الجهد جسميا كالحرف اليدوية، أو فكريا كالتعليم والقضاء⁵.

كما أنه لكلمة العمل في مجال الحياة مفاهيم متعددة ومختلفة، يتداولها الناس وفقا مدلولاتها في الحقل المعرفي، إذ تدل كلمة العمل في الاصطلاح العام: "إلى ما يصدر من فعل أو حركة ظاهرة عن أي جسم كان سواء بإرادة أو بدون إرادة، أو تطلق على بعض تصرفات أو سلوك الإنسان كيفما كان فيقال عمل طيب أو معروف أو منكر، أي تصرف أو سلوك طيب أو معروف أو منكر، كما تطلق كلمة العمل في الاصطلاح الفلسفي على نشاط الإنسان الإدارة المقترن بالجهد والمشقة لغرض شائع غير التسلية واللهو.

أما في الاصطلاح الديني فهي تشير إلى التعبد والقيام بالفرائض والواجبات الدينية، ولكن تطلق بالمعنى الاقتصادي العام عن الجهد البدني والعقلي الذي يبذله الإنسان في مجال سعيه الدنيوي من أجل الاسترزاق والاكْتِناب أي على كل جهد عقلي وبدني يبذله الإنسان في مجال النشاط الاقتصادي في سبيل إنتاج الخدمات والسلع الاقتصادية لغرض الكسب والعيش⁶.

3- تحديد معنى قانون العمل: نظرا لحدائثة قانون العمل وإختلاف تسمياته، الأمر الذي جعله ينفرد بتعريفات متعددة تتقاطع مع بعضها كليا أو جزئيا، وعلى العموم فهو يعرف بأنه "القانون الذي يحكم الروابط القانونية الخاصة والمتعلقة بالعمل الذي يقوم به أشخاص مقابل أجر لحساب أشخاص آخرين و تحت توجيههم و سلطاتهم أو إشرافهم و رقابتهم"⁷، كما يعرف بأنه "مجموعة القواعد

¹ محمد محمود مهدي، تشريعات الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2006، ص 7-8.

² ابن منظور أبو الفضل، لسان العرب، ط3، دار صادر، بيروت، 1414 هـ.

³ إبراهيم مصطفى، وآخرون، المعجم الوسيط، دار إحياء التراث العربي، لبنان، 1988، ص 643.

⁴ نديم مرعشلي، وأسامة مرعشلي، الصحاح في اللغة والعلوم، المجلد الثاني، ط1، دار الحضارة العربية، بيروت، 1974، ص 160.

⁵ فاخرعقل، التربية قديمها وحديثها، ط1، دار العلم للملايين، بيروت، 1974، ص 345.

⁶ صادق مهدي السعيد، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1983، ص 9.

⁷ جلال العدوي، قانون العمل: القواعد العامة والقواعد الخاصة بالعمل في القطاع العام، الإسكندرية، 1968، ص 13-14.

القانونية التي تنظم علاقات العمل الخاص التابع المأجور أي تلك التي تربط العمال بأصحاب الأعمال، سواء نشأت تلك العلاقة عن عقد عمل فردي بين العامل وصاحب العمل أو علاقات عمل جماعية¹، بينما نجد أن حسين عبد اللطيف حمدان يعرفه بأنه "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية و الجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص هم العمال بالعمل لحساب أشخاص آخرين هم أصحاب العمل وتحت سلطتهم وإشرافهم، مقابل أجر"².

وهو ما يتطابق مع ما ذهب إليه أحمية سليمان في تعريف قانون العمل، فيعرفه بأنه "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين"³

أما تعريف قانون العمل وفقا لنظرة الاجتماعية الحديثة فهو ما يتطابق مع ما ذهب إليه بشير هدي عندما عرف قانون العمل بأنه "مجموعة الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية و الجماعية و ما ترتبه من آثار والناشئة بين العمال وأصحاب العمل في إطار العمل التربصي"⁴.

من خلال ما سبق عرضه من تعريفات لقانون العمل نستنتج، أن محتوى قانون العمل الحديث يتضمن ما يلي:

*- من حيث محتوى النصوص: نجد أن قانون العمل يتشكل من القواعد التشريعية والتنظيمية إلى جانب الأحكام التي يقرها العمال وأصحاب العمل ضمن اتفاقيات العمل الجماعية ونظم العمل الداخلية، باعتبارها أهم المصادر المهنية لقانون العمل و من القواعد التي كثيرا ما يلجأ إليها القضاء عند البث في منازعات العمل.⁵

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 20.

² حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 24.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 62.

⁴ بشير هدي، مرجع سابق، ص 24.

⁵ رابح توايحية، مرجع سابق، ص 23.

*- من حيث مجال التطبيق "فإنه يطبق على مختلف العمال الأجراء الذين يشتغلون لدى شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص إلا ما استثني منه بنص صريح، مثل القطاع العسكري أو قطاع الوظيفة العمومية أو القضاء، وهذا نظرا لخصوصية هذه القطاعات"¹.

*- من حيث الجوانب التي ينظمها: "فإنه يمتد إلى كل ما له علاقة بالعمل والعمال في حياتهم المهنية أو الاجتماعية العامة، مثل تنظيم النشاط والحماية والضمان الاجتماعي والتقاعد وغيرها من الحالات التي قد تمر على العامل أثناء أو بعد حياته المهنية"².

4- الخصائص المميزة لقانون العمل: الخصوصية أو الخاصة هي ما ينفرد به الشيء عن غيره، وقانون العمل رغم حداثة، إلا أنه يتميز بعدة خصائص تميزه عن غيره من فروع القانون والتشريعات المهنية الأخرى، ويمكن الإشارة إلى هذه الخصائص وفقا لمايلي:

4-1- الصفة الأمرة: تعتبر الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل من أهم الخصائص التي تميزه عن غيره من القوانين، حيث أن الناظر للتطور التاريخي لنشأة قانون العمل يجد أنه قام لحماية الطبقة العاملة وإعادة التوازن إلى علاقتها بأصحاب العمل عن طريق تدخل الدولة لتنظيم مجال العمل، إن هذا الأمر أوجب أن تكون أحكام وقواعد قانون العمل من النظام العام التي لا يجوز للأطراف المتعاقدة الخروج عن أحكامها ومخالفتها، أو حتى الاتفاق على ما يخالفها إلا إذا كانت المخالفة في مصلحة العامل، فهي تمتاز بالطابع الإلزامي مما يضمن تنفيذها.

وكذلك نجد أن الصفة الأمرة تتجلى في العديد من النقاط والجوانب الواردة في قوانين العمل كالقواعد المتعلقة بالأهلية خصوصا والولاية عموما في إبرام عقود العمل، ومجموع الأحكام المقررة في مجال حماية الأجور وكذلك القواعد المقررة لبطلان عقود العمل التي تخالف القوانين المعمول بها³.

كما أنه يترتب على اتسام قواعد قانون العمل بالطابع الأمر النتائج القانونية التالية:

*- بطلان الاتفاقات والشروط المخالفة لهذه القواعد وأحكامه القانونية.

*- تقرير عقوبات جزائية عن مخالفة أحكام قانون العمل سواء من طرف العامل أو صاحب العمل.

*- إنشاء جهاز للتفتيش لضبط هذه المخالفات "مفتشيات العمل".

¹ أنظر المادتين 2، 3 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادر سنة 1990.

² مراد نعموني، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، ط1، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص153.

³ بشير هدي، مرجع سابق، ص 25.

2-4- الطابع الواقعي: تعد ميزة الطابع الواقعي كذلك من أهم مميزات قانون العمل، و هي تشير في معناها إلى قدرة قانون العمل و أحكامه على أن تتكيف مع ظروف الواقع المكانية و الزمانية، مثلها مثل الأنظمة الاجتماعية و الاقتصادية و تختلف باختلاف مجالات العمل و ما يتفق مع كل فئة من فئات العمال، لذلك نجد أن أحكامه لا تطبق بصفة موحدة في جميع الحالات، فيختلف تطبيقها باختلاف صور العمل و ظروفه و قدرة أصحاب العمل الاقتصادية و قدرة العمال على العمل، أي أنها تختلف و تتفاوت باختلاف و تفاوت ظروف الأشخاص و ظروف العمل¹.

فنجد أن الطابع الواقعي لقانون العمل أوجب على المشرع تنظيم العمل، و ذلك بوضع المبادئ و القواعد العامة المشتركة، مع وجوب ترك المسائل التنظيمية و العملية الخاصة بكل قطاع أو نشاط مهمي إلى الهيئات و المؤسسات المستخدمة، و بالاتفاقيات الجماعية و وفقا لما تتطلبه مقتضيات ظروف و متطلبات العمل. و اختلاف و تفاوت أحكام قانون العمل تتمظهر من جانب الأشخاص من حيث وجود تنظيمات عمل خاصة بالنساء، و الأحداث و المعاقين، فيمنع مثلا تشغيل الصغار قبل بلوغهم سن معينة مراعاة لصحتهم و سلامة نموهم ، أو يمنع تشغيل الأعمال المرهقة، أو يفرض حد معين من ساعات العمل، كما لا يجوز تشغيل النساء في بعض الأشغال المرهقة و المضرة بالصحة أو المنافية للأداب و الأخلاق العامة ، أما بالنسبة لظروف العمل فتختلف قواعد قانون العمل بحسب فروع النشاطات المهنية المختلفة، فنجد مثلا قواعد تحكم النشاطات المهنية الزراعية و هي تختلف عن غيرها من القواعد التي تحكم النشاطات الصناعية أو حتى التجارية.

إذن: من خلال هذا يمكن أن نقول أن الصفة الواقعية لقانون العمل تجد غايتها في تحقيق غايات و أهداف قانون العمل الذي أوجدته ضرورة حماية الطبقة العاملة مما يوجب أن تكون أحكامه متطابقة مع الضرورات الواقعية للعمال.

3-4- ذاتية المصدر: إن خاصية ذاتية المصدر تعتبر خاصية تميز قانون العمل، فهذه الخاصية تجعل من قانون العمل متميزا في أحكامه، إذ أنه يستند في أحكامه على الظروف و المتطلبات العمالية²، وهذا راجع إلى أن قانون العمل هو محصلة لجهود طبقة العمال و كفاحهم مما يجعله يتميز عن غيره من القوانين و التشريعات المهنية من حيث مصادره التي يعتمد عليها كالنصوص القانونية و الأحكام ذات طابع اتفافي المتمثلة في الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية الناتجة عن التفاوض بين أرباب العمل

¹ رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، الدار الجامعية للطباعة و النشر، بيروت، 1983، ص 187.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 26.

والعمال والتي لا يكون القانون إزاءها إلا مجرد كاشف عن إرادة المخاطبين بأحكامه، كما تعد الأعراف والعادات المهنية المنظمة لعلاقات العمل مصدرا ذاتيا لقانون العمل¹.

4-4-إتجاه أحكام قانون العمل نحو التدويل: لقد سبق الإشارة إلى أن الغاية من تشريع القوانين العمالية كانت بهدف حماية العمال وإنقاذهم من الحالة السيئة التي سببتها الثورة الصناعية وسيادة مبدأ الحرية الفردية، حيث أدى ذلك إلى أن يكون وضع العمال متقاربا في كامل الدول، إذ أنه مع ظهور المنظمات الدولية والعربية المتخصصة في العمل والتقارب بين الآراء الفقهية والمشاريع البحثية والدراسات القانونية، دفعت بقانون العمل نحو التدويل ومنه إنشاء قانون دولي للعمل².

إذ نجد أن هذه الظروف قد ساعدت بشكل كبير على التقارب بين أحكام قانون العمل في مختلف الأنظمة القانونية في العالم نتيجة تخطي النطاق الإقليمي والدخول في المجال الدولي لمعالجة المشاكل العمالية، وذلك بوضع اتفاقات دولية وتوصيات و أعمال استشارية تسعى في فحواها إلى توحيد وتدويل بعض الأطر العامة والحقوق الدستورية للعمال كالحق في الأجرة المناسبة حسب المجهود المبذول، وكذا الحق في الراحة الأسبوعية والعطل والاستفادة من امتيازات الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية³.

5-4- تفسير قانون العمل للعامل: تعد هذه الخاصية كذلك من الخصائص المميزة لقانون العمل وهي تجد مرجعها في أصل نشأة قانون العمل، إذ نلاحظ أن قانون العمل جاء نتاج لحماية العامل الأمر الذي يجعل منه يتوجه في تفسير قواعده عند الشك في مدلولها وفحواها بما هو أصح للعامل⁴، وهذه الخاصية مع تطور قانون العمل وتوجهه نحو العالمية، أصبحت قاعدة ملزمة واجبة التطبيق عند وجود غموض في تحديد مقصود أحد النصوص القانونية أو إنصرافه إلى أكثر من معنى واحد، أو تناقضه مع نص آخر أو في حالة وجود خطأ يشوب النص كإغفال شرط أو مخالفته للواقع أو في حالة انعدام النص.

حيث أن الأخذ بهذا المبدأ هو احترام لمقاصد المشرع حين لا يكون النص التشريعي في قانون العمل صريحا بل يحتمل التأويل والشك توجب تفسيره بما هو أصح للعامل... الخ.. إلا أنه لا ينبغي

¹ مصطفى داسة، محاضرات قانون وعلاقات العمل، محاضرات موجهة لطلبة الماستر في علم النفس التنظيم و العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة أم البواقي، 2019-2020، ص8.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 27.

³ مصطفى داسة، محاضرات قانون وتشريعات العمل الجزائرية، محاضرات موجهة لطلبة الماستر في علم إجتماع التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة أم البواقي، 2017-2018، ص 10.

⁴ شابا توما منصور، شرح قانون العمل: دراسة مقارنة، ط6، دار النشر لجامعة بغداد، بغداد، 1977، ص 44.

عدم إطلاق هذه القاعدة بما يؤدي إلى الخروج بالتفسير عن الغرض الحقيقي من النص لهذا يجب أن تفسر النص القانوني في ضوء الغرض من تقرير القاعدة، مع مراعاة تحقيق التوازن بين مصلحة العمال وأصحاب العمل فلا يكون للتفسير محل في حالة وضوح النص وصراحته إذ لا يجوز الخروج عن معناه الواضح¹.

4-6- تيسير التقاضي: سبق وأن تكلمنا عن قانون العمل بأنه يتصف بالصفة الإجتماعية لأنه نشأ بهدف حماية العمال بإعتبارهم طرف ضعيف في علاقة العمل، وبناء على ذلك تجد توجه وحرص المشرع على تمكين العمال من حصولهم على حقوقهم بصورة ميسرة وفعالة، لذا فقد خصهم بقواعد متميزة تتمثل في تسهيل و تيسير إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية، وذلك قصد تمكينهم من الحصول على حقوقهم بالسرعة الواجبة، وبدون تحميلهم أعباء مادية، وذلك بإعفاؤهم من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي.

ثالثا : مصادر قانون العمل :

لقد أشرنا فيما سبق إلى أن من الخصائص المميزة لقانون العمل أن أحكامه تستند على الظروف والمتطلبات العمالية و التوجه نحوى الدولية، الأمر الذي يجعل من القواعد التي تتضمن الأحكام النازمة لعلاقات العمل تتعدد المصادر، فيقصد بمصادر قانون العمل مجموعة الوسائل المؤدية لإنشاء قواعده، و التي يستند منها قوته في الإلزام، و يمكن رد هذه المصادر إلى مصادر وطنية داخلية، ومصادر دولية خارجية.

1-1 المصادر الداخلية أو الوطنية : تقسم المصادر الداخلية أو الوطنية لقانون العمل إلى فئتين، مصادر رسمية تصدر من الهيئات الرسمية في الدولة وأخرى مهنية أي غير رسمية، وهذه المصادر على العموم تتمثل في: التشريع والإجتهاد القضائي، والأعراف والعادات المهنية، والإتفاقيات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية للمؤسسات.

1-1- التشريع: يعرف التشريع بأنه مجموعة النصوص التي تصدرها الهيئة التشريعية في الدولة والمطبقة لأحكام ومبادئ الدستور²، حيث يعد التشريع هو المصدر الأساسي لكل فرع من فروع القانون ومنها قانون العمل الجزائري، حيث تجده يحدد المبادئ الأساسية لقانون العمل مثل الحق في العمل والحق في الحماية والأمن والحق النقابي وحق الاضراب وغير ذلك من الحقوق.

¹ محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الإسكندرية، 1976، ص 28.

² محمد محمود مهدي، تشريعات الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2006، ص 95-96.

وهذه المبادئ، هي مبادئ دستورية تم تجسدها بنصوص قانونية كالقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹، والقانون 97-03 الذي يحدد المدة القانونية للعمل²، والقانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب³، وكذا القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي⁴، وكل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل متنوعة وتتسم بالطابع الواقعي والعملي ولذلك يترك القانون بعض المسائل للتنظيم ليكون أكثر ملائمة في الواقع العملي ويكون ذلك بمراسيم صادرة عن السلطة التنفيذية سواء كانت مراسيم رئاسية أو مراسيم تنفيذية وقد تضاف إلى النصوص التنظيمية القرارات الوزارية.

1-2- الإجتهد القضائي: يعتبر الإجتهد القضائي من أهم المصادر الداخلية الرسمية لقانون العمل والتي تأخذ البعد التفسيري لتشريعات العمل، فالإجتهد القضائي يتمثل في مجمل الأحكام والقرارات القضائية الصادرة عن الهيئات القضائية المحاكم والمجالس القضائية، والتي بدورها تقوم بتطبيق وتفسير قواعد قانون العمل الغامضة، وتطوير نصوص التشريعات العمالية بما يتفق مع الحاجات المتجددة، لاسيما عن طريق إنشاء وخلق قواعد قانونية، التي ترسخ عبر مسار الممارسات القضائية وتتحول إلى قواعد قانونية أو تنظيمية أو قواعد إتفاقية، يتم تضمينها في الإتفاقيات الجماعية للعمل.

1-3- الأعراف والعادات المهنية: العرف و العادة المهنية هي ما جرى عليه الزمن في إتباع سلوك مهني معين بصفة منتظمة و مستمرة⁵ سواء على المستوى المحلي أو الاقليمي أو المهني، حتى الوصول إلى الاعتقاد التام بلزوم هذه العادة فتصبح عرفا، والأعراف والعادات المهنية هي مصدر إحتياطي لقانون العمل غير أن الرجوع إليها كمصدر أخذ بالتراجع نتيجة إزدياد تدخل الدولة في مجال علاقات العمل عن طريق التشريع، ولكن هذا لايعني أن دوره قد تلاشى إذ لا يزال للعرف دور ملحوظ في نطاق قانون العمل، حيث يتم الإعتماد عليه وتطبيقه في حالات نقص التشريع العمالي من نص في مسألة معينة أو في حالة الإحالة الصريحة إليه⁶، فالأعراف والعادات المهنية لها دور هام في تكوين القواعد الأساسية لقانون العمل على غيره من فروع القوانين الأخرى، فالملاحظ أن الكثير من الأعراف والعادات المهنية

¹ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادر سنة 1990.

² الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر سنة 1997.

³ القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر سنة 1990.

⁴ القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادر سنة 1990.

⁵ بشير هدي، مرجع سابق، ص 36.

⁶ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 108.

تطورت عبر الزمن وأصبحت تمثل قواعد قانونية كممارسة الحق النقابي وتكوين النقابات وتبني قوانين العمل لنظام الإتفاقيات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية للعمل.

4-1- الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية للعمل: تعرف الإتفاقية العمالية بأنها إتفاق مكتوب يبرم بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال تتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية¹، وهي تعتبر من أهم المصادر المهنية لقانون العمل نظرا لما تتمتع به من مكانة معتبرة في التشريعات العالمية مقارنة، فهي تنبع من الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل أي تقوم على أسلوب التفاوض الحر بين ممثلي الأعمال وأصحاب العمل في تحديد شروط العمل والتشغيل من خلال تحديد حقوق العمال والتزاماتهم وهذه القواعد ناجمة عن مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وهي في عمومها تعتبر من الأحكام المكملة للقواعد القانونية والتنظيمية لقانون العمل لكونها قد تمنح العمال حقوق ومزايا أكثر مما عليه في قانون العمل ولذلك نجد أن المشرع العمالي الجزائري قد أشار إلى " يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف بإستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية"²

5-1- الأنظمة و اللوائح الداخلية للمؤسسات: أنظمة و لوائح العمل هي مجموعة قواعد ينفرد بوضعها صاحب العمل استنادا إلى سلطته في الاشراف و التوجيه، و يلتزم العمال بمراعاة أحكامها كصورة من صور خضوعهم لسلطة صاحب العمل³، فنجد أن المشرع الجزائري عرف النظام أو اللائحة الداخلية بأنها "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والإنضباط، ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ"⁴.

فهذه الأنظمة و اللوائح الداخلية يصدرها صاحب العمل لتنظيم العمل داخل المؤسسة وتأمين حسن سيره، وذلك بوضع بعض القواعد والشروط المحددة للعمل غير المنصوص عليها في القانون أو في عقد العمل، كالقواعد المتعلقة بتحديد مواعيد الدخول و الخروج من العمل، أوقات الراحة، والقواعد المتعلقة بإدارة العمل أو المخاطر المهنية وكيفية الوقاية منها، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات التي تفرض على العامل وإجراءات التنفيذ.

¹ أنظر المادتين 114، 115 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

² المادة 137 من القانون 90-11، مرجع سابق.

³ يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، ص 16.

⁴ المادة 77 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

وفي الأخير نقول بأن الأنظمة و اللوائح الداخلية تعد من المصادر المهنية لأحكام و قواعد قانون العمل، وهي ذات طابع تكميلي، حيث يمكن للأطراف المتخاصمة الرجوع إليها في حل النزاعات العمالية، كما يمكن أن تستمد منها بعض القواعد التنظيمية و الاتفاقية مما يجعلها مصدرا تفسيريًا لقانون العمل ، ومكملا لبقية المصادر الرسمية السابق ذكرها.

2- المصادر الخارجية أو الدولية لقانون العمل : يعود تاريخ اهتمام المجموعة الدولية لقانون العمل الى عهد بعيد وكانت البداية بنشأة الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل التي تشكلت من بعض رجال السياسة والصناعة بمدينة بارن السويسرية سنة 1901، حيث تعتبر الاتفاقيات الدولية أهم مصدر لقانون العمل المتمثلة أساسا في المعاهدات و الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و الاتفاقيات الإقليمية الصادرة عن المنظمة العربية للعمل، فضلا عن الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها الجزائر مع بعض الدول في إطار التعاون الثنائي .

2-1- الإتفاقيات الدولية: تعد الاتفاقيات الدولية من أهم مصادر قانون العمل، و هي تعرف بأنها مشروع معاهدة دولية تصدر عن مؤتمر العمل الدولي وتكون ملزمة للدولة العضو في المنظمة في حال المصادقة عليها¹ ويتحقق ذلك بقيام حكومة الدول الأعضاء في المنظمة برفع الاتفاقية إلى السلطة التشريعية أو السلطة المختصة بالتصديق ، و التي لها الحرية في بيان رأيها بشأن التصديق أو عدمه في حالة المصادقة على الاتفاقية ينشأ إلزام الدول بأحكامها و يقتضي في هذه الحالة أن تجعل قانون العمل أو التأمينات الاجتماعية منسجما مع الاتفاقية عن طريق التعديل إما إذا كان القانون أكثر سخاء من المستويات الواردة في الإتفاقية فلا محل في هذه الحالة لاتخاذ إي إجراء لأن التعارض لا يتحقق إلا في حالة ما إذا كانت المستويات المنصوص عليها في القانون اقل مستوى من تلك الواردة في الاتفاقية وذلك لأن المستويات الواردة في الاتفاقية حد دنى في هذه الحالة. هذا ما جرى عليه تطبيق في أغلب الدول، وهناك من يرى بأن الإتفاقية تصبح بعد المصادقة عليها جزءا من قانون العمل للدولة².

و فضلا عن ما سبق، فقد صدر عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات الدولية تكاد تتنازل كل مواضيع و جوانب علاقات العمل. و من أهم الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية في مجال العمل نجد ما يلي:

*- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية و الحق النقابي.

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 40.

² حسن كبره، أصول قانون العمل: عقد العمل، ط3، دار المعارف، الإسكندرية، 1979، ص 59.

*-الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 58-06 المؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق 11 فيفري 2006.

*-الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 518-83 المؤرخ في 25 ذو القعدة عام 1403 الموافق 03 سبتمبر 1983.¹

*-الاتفاقية 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 248-92.

*-الاتفاقية الدولية رقم 150 المتعلقة بإدارة العمل دورها و وظائفها و تنظيمها، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 714-83 المؤرخ في 28 صفر عام 1404 الموافق 03 ديسمبر 1983.

*-الاتفاقية رقم 154 المؤرخة في 03 جوان 1981 المتعلقة بتطوير التفاوض الجماعي

2-2- التوصيات: المقصودة بالتوصيات أنها عبارة عن توجه أو دعوة أو نصيحة توجه إلى الدول الأعضاء لإقرار مبدأ معين أو إجراء تعديل في تشريعاتها العمالية متى ما سمحت ظروفها بذلك، فالتوصيات لا تكون موضوع إلتزامات دولية، باعتبار أن هدفها هو توجيه عمل الحكومات على الصعيد الوطني، والتوصيات تخضع لنفس إجراءات التصديق التي تخضع لها الاتفاقية ويلجا مؤتمر العمل الدولي إلى إقرار توصية عندما يرى عدم إمكان أو عدم احتمال الحصول على عدد مناسب من التصديقات في حالة طرح موضوع التوصية على شكل اتفاقية². لقد ساهمت اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية في تطوير مستويات العمل والضمان الاجتماعي بالنسبة للدول المصدقة عليها كما كان لها اثر غير مباشر على تشريعات الدول التي لم تصادق عليها حيث اقتبست هذه الدول من هذه المواثيق الدولية الأحكام التي تناسب ظروفها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية³.

3-2- معاهدات العمل: بالإضافة إلى الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل هناك مجموعة من الاتفاقيات الصادرة عن المنظمات الإقليمية للعمل كمنظمة العمل العربية التي تشكل مصدرا من مصادر قانون العمل و يطلق عليها تسمية معاهدات العمل، إذ تمثل "إتفاقيات العمل الصادرة عن منظمة العمل العربية أداة قانونية تساهم في تطوير وتوحيد تشريعات العمل العربية

¹ حسب أحكام الاتفاقية الدولية يجب ألا يقل السن الأدنى للتشغيل عن السن الذي تنتهي فيه الدراسة الإلزامية، ولا يقل عن 15 سنة في أي حال من الأحوال.

² برن وكالان : قانون العمل ، باريس سنة 1958 ص100 ما بعدها انظر كذلك د.عزيز إبراهيم المرجع السابق ص62.

³ عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون الضمان الاجتماعي، ط1، بغداد، 1981، ص35.

وبلوغ مستويات متماثلة في العمل"¹ أن هذه المعاهدات تعقد بين دولتين وتكون ملزمة لهما فقط، أي مجال تطبيقها يقتصر على هاتين الدولتين ويطلق على هذه المعاهدات (المعاهدات المغلقة) إذ لا يجوز لدولة أخرى الانضمام إليها دون موافقة الطرفين الأصليين.²

أما المعاهدة المتعددة الأطراف التي يطلق عليها (المعاهدة المفتوحة) فتعقد بين أكثر من دولتين ويكون المجال مفتوحا لإنضمام دول أخرى أليا دون حاجة إلى موافقة الدول التي سبقتها في التوقيع .

إن موضوع معاهدات العمل ينصب على معالجة أوضاع العمال من رعايا الدول الأطراف فقد يقتصر الإتفاق على موضوع محدد وقد يكون شاملا يتضمن تقرير المساواة الكاملة في الحقوق بين العمال الوطنيين والأجانب (العمال المهاجرين)، ومن أمثلة هذه المعاهدات نذكر منها:

*- الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات الشغل المعدلة بالاتفاقية رقم 06 المؤرخة في مارس 1976.

*- الاتفاقية العربية رقم 07 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

*- الاتفاقية العربية رقم 12 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ببغداد في 16 مارس 1980 المتعلقة بالعمال الزراعيين.

*- الاتفاقية العربية رقم 15 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بعمان في ماري 1983 المتعلقة بتحديد و حماية الأجور.

*- الاتفاقية العربية رقم 16 المصادق عليها بعمان في مارس 1983 المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية.

إلى جانب الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في منظمتي العمل الدولية و العربية، نجد مجموعة من الاتفاقيات الثنائية التي تربط الجزائر بدول أخرى في مجال العمل كما هو الحال مع المملكة المغربية ودولة ليبيا نذكر منها:

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 44.

² برن زكالان، المرجع السابق ص 92-93.

*- اتفاقية التعاون في مجال العمل و استخدام الموارد البشرية بين الجزائر و دولة ليبيا الموقعة في طرابلس يوم 20 ديسمبر 1987 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-189 المؤرخ في 10 ربيع الأول 1410 الموافق 10 أكتوبر 1989.

*- الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي بين الجزائر و المملكة المغربية الموقعة بالجزائر في 23 فيفري سنة 1991 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-215 المؤرخ في 02 محرم عام 1412 الموافق 14 جويلية 1991.

رابعا : تطور تشريعات العمل في الجزائر:

يعد قانون العمل في العالم وليد الثورة الصناعية، أما في الجزائر ورغم أن جذوره التاريخية تمتد إلى الحقبات الإستعمارية المختلفة، فإنه يعد تشريعا حديثا كغيره من فروع القانون، ولكي نقف على مراحل تطور قانون العمل الجزائري عن رؤية واضحة فإنه نرى جليا أن تقسم مراحل التطور وفقا للآتي:

1- مرحلة ما قبل الإستقلال: وهذه المرحلة تتمثل في مراحل التواجد الفرنسي بالجزائر منذ 1830 إلى غاية 1962، حيث عرفت بتطبيق قوانين العمل التي كانت سائدة في النظم التشريعية العمالية الفرنسية، مع وضع إمتيازات للمعمرين عن غيرهم من المواطنين الأصليين، إذ أن القانون الفرنسي للعمل كان يتماشى مع الحركة الاستيطانية في الجزائر.

و نجد أن الجزائريين بعد اغتصاب أراضيهم، تم سن قوانين خاصة كقانون مجلس الشيوخ (1863)، وقانون فارني (1893)، التي أصبح بموجها الجزائريين من ملاك إلى عمال أجراء (مياومين)، أو خماسين في مزارع المعمرين (الكولون)¹.

2- مرحلة الإستقلال: بعد حصول الجزائر على الإستقلال شهدت الساحة التشريعية والقانونية فراغا كبيرا ما اضطر الدولة إلى إصدار قانون 31 ديسمبر 1962 القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية بإستثناء ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية، فتم تطبيق أحكام التشريع الفرنسي المتجسد في قانون 04 فيفري 1959 الذي نصت مادته الأولى على شمول القانون بالتطبيق عن عمال الإدارات والمصالح والمؤسسات العامة للدول ذات الصفة الصناعية والتجارية، و إستثناء عمال المصالح والمؤسسة ذات الصفة الإدارية الذين يخضعون لنظام قانوني وتنظيمي خاص.

¹ محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 118-119.

3- قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات: منذ الاستقلال لم تشهد الساحة التشريعية في مجال العمل و الشغل سوى صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سنة 1966، إلى غاية سنة 1971 صدر قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات¹ الذي يعتبر بداية للتنظيم الاجتماعي للعمل وفقا للمفهوم الاشتراكي، فقد كرس هذا القانون نظام المشاركة العالية في تسيير المؤسسات ومبدأ المساواة بين الحقوق و الواجبات بين مختلف فئات العمال، و الاعتراف بالحق النقابي، و الترقية الاجتماعية، كما أنه صدرت عدة تشريعات في هذه المرحلة الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل²، الأمر المتعلق بالعدالة في العمل³، الأمر المتعلق باختصاصات مفتشية العمل⁴، الأمر المتعلق بالمدة القانونية للعمل⁵، وغيرها من النصوص القانونية.

4- القانون الأساسي للعامل 1978: بحلول سنة 1978 تجسدت أول محاولة للتنظيم الاجتماعي للعمل من طرف المشرع الجزائري، وذلك بإصدار القانون الأساسي العام للعامل⁶ الذي كان يهدف إلى تنظيم العمل وفقا للتطور الاجتماعي و الاقتصادي للبلاد و التوجه نحو توحيد القواعد التشريعية لتكون شاملة للقطاعات العام و الخاص و الوظيف العمومي، و هذا ما أشارت إليه المادة الأولى في الفقرة الثالثة " يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات الملقاة على عاتقه و التي تعتبر مقابلا للحقوق الممنوحة له مهما كان القطاع الذي يتبعه". إذ أن هذا القانون جاء تماشيا مع التوجه العام للدول المنصوص عليه في دستور 1976. إذ وحد مجال التطبيق رغم اختلاف قطاعات العمل و الشغل.

وما يلاحظ على هذا النص أنه لم يصل الى درجة وضع تنظيم موضوعي وإجتماعي لعلاقات العمل بشكل الذي يصبوا إليه العمال، بسبب تعميمه على كافة القطاعات والاختلاف الواضح في تنظيم هذه قطاعات العمل، نتيجة عدم التجانس أو حتى الاختلاف في الاحكام المطبقة أو تعارضها مع بعض الاحكام السارية في مؤسسات القطاع العام⁷.

¹ أنظر الأمر رقم 47-71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية، العدد 101، الصادر سنة 1971.

² الأمر رقم 31-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975. المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، العدد 39، الصادر سنة 1975.

³ الأمر رقم 32-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 39، الصادر سنة 1975.

⁴ الأمر رقم 33-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتضمن إختصاصات مفتشية العمل، الجريدة الرسمية، العدد 39، الصادر سنة 1975.

⁵ الأمر رقم 30-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، الجريدة الرسمية، العدد 39، الصادر سنة 1975.

⁶ القانون 05-78 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادر سنة 1978.

⁷ بشير هدي، مرجع سابق، ص 47.

5- القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية: في ظل الحراك الاجتماعي الذي عرفته الجزائر في نهاية الثمانينات، وفي ضوء التوجه نحو إضفاء الليونة في التسيير أصدر المشرع الجزائري القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية¹، قصد إتمام الإصلاحات الاقتصادية في عالم الشغل والتخفيف من أسلوب التسيير الاقتصادي الاشتراكي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

لكن رغم هذه المحاولة، إلا أن التنظيم الجديد للمؤسسات العمومية الاقتصادية لم يفلح في إبتاء ثماره نظرا لسيطرة الفكر الإشتراكي على المسيرين .

6- قانون علاقات العمل (90-11): في سنة 1990 و تجسيدا للتوجه الليبرالي الذي انتهجته الجزائر لاسيما في دستور 1989، بادرت الدولة الجزائرية إلى إعادة تنظيم عالم الشغل بإصدار القانون علاقات العمل² و تشريعات عديدة لتنظيم مجال علاقات العمل محاولة من المشرع الموازنة بين الجانب الاجتماعي و الجانب الاقتصادي للعمل، نذكر منها القانون المتعلق بالوقاية في نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب³، القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل⁴، القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي⁵، القانون بالمدة القانونية للعمل⁶، القانون المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل⁷، وغيرها من النصوص و التشريعات المتعلقة بقانون العمل.

¹ القانون رقم 01-88 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية. الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادر سنة 1988.

² القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادر سنة 1990.

³ القانون رقم 02-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر سنة 1990.

⁴ القانون رقم 04-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر سنة 1990.

⁵ القانون رقم 14-90 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادر سنة 1990.

⁶ الأمر رقم 03-97 المؤرخ في 11 جانفي 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر بتاريخ 12 جانفي 1997.

⁷ القانون رقم 05-91 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادر سنة 1991.

المحور الثاني

علاقة العمل الفردية

- تعريف عقد العمل وتحديد عناصره.
- أركان عقد العمل.
- إنعقاد عقد العمل وإثباته.
- حالات توقف علاقة العمل.

المحور الثاني : علاقات العمل الفردية

تمهيد:

إن فكرة علاقة العمل هي نتاج للتطور التشريعي في مجال قانون العمل، فهي تعبر عن ما وصل إليه تشريع العمل نظير إحلال التنظيم التشريعي واللائحي لعلاقات العمل على حساب حرية التعاقد قصد الحد من مبدأ سلطان الإرادة و إرساء العدالة والحماية الاجتماعية للعامل بإضفاء الصبغة الإجتماعية الحمائية لعلاقات العمل، والتي تعد أصل نشأة قانون العمل وتواجده.

وعلى العموم فإن الطبيعة الاجتماعية الحمائية لعلاقة العمل تتجسد أساسا في الضمانات التي تحققها تشريعات العمل القانونية والتنظيمية والاتفاقية¹، وإنه قصد دراسة علاقات العمل الفردية عن كثب، سوف نعالج هذا المحور في العناصر التالية:

أولا : تعريف عقد العمل وتحديد عناصره:

1- تعريف عقد العمل: إن الناظر لتشريعات وقوانين العمل العربية يجدها لم تعطي تعريفا محددًا لعقد العمل بل تشير فقط إلى العناصر المشككة له، ويعرف عقد العمل بأنه إتفاق بين صاحب العمل وعامل، يتعهد العامل بمقتضاه بأن يؤدي عملا معينًا لصاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر²، وهناك من يعرفه بأنه عقد يبرم بين صاحب العمل والعامل يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر ويتضمن شروط العمل المتفق عليه³، كما نجد من يرى بأن عقد العمل هو: "مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر"⁴.

أما المشرع الجزائري فنجد أنه لم يعرف عقد العمل صراحة بل أشار إلى كفاءات نشأة هذه العلاقة بالقول بأنه "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال، بمجرد العمل لدى مستخدم ما و تنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع

¹ للتعلم في الموضوع راجع كتاب بشير هدي في ص 62-63-64.

² منى راشد إبراهيم، صرح محمد دياب، قانون العمل للمرحلة الثانوية، ط1، منشورات وزارة التربية والتعليم لمملكة البحرين، البحرين، 2014، ص 29.

³ إيهاب عيد، محاضرات في قانون العمل و التأمينات الاجتماعية، كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع، جامعة الملك سعود، 2018، ص 14.

⁴ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص 11.

والتنظيم والإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية و عقد العمل"¹، وما يلاحظ على هذا أن المشرع قد أشار الى الفكرة الحديثة لعقد العمل التي تركز الاهتمام بالجانب الموضوعي للعمل و توسيع دائرة وسائل وطرق الحماية الاجتماعية و المهنية للعمال، لكن ورغم هذا الأمر، يجب علينا البحث عن تعريف شامل لعقد العمل و الذي نرى أنه إتفاق كتابي أو شفهي بين العامل و صاحب العمل، يلتزم بمقتضاه العامل بأن يعمل لصالح رب العمل أو المستخدم لمدة محددة أو غير محددة ، تحت إشرافه وتوجيهه مقابل تلقيه الأجر المتفق عليه.

2- خصائص عقد العمل: من خلال مجمل التعريفات السابقة لعقد العمل، نجد أنه يتميز بعدة خصائص، وهي كالآتي:

1-2- عقد العمل من العقود الرضائية: إن هذه الخاصية تظهر عند إبرام العقد، حيث يتم إبرام عقد العمل بمجرد توافق الطرفين وتطابق إرادتهما بالإيجاب والقبول، دون حاجة لأي شرط آخر، فهو يتم بمجرد توافق العامل و رب العمل عليه، دون حاجة لإفراغه أو لصياغته في شكل معين²، ولا ينتقص من رضائية عقد العمل أن تكون شروطه محددة مسبقا من قبل رب العمل، كما يظل العقد رضائيا حتى ولو إشتراط القانون فيه أن يكون مكتوبا.

2-2- عقد العمل من قبيل عقود المعاوضة ملزمة للجانبين: إن هذه الخاصية تظهر فيما يحصل عليه طرفي العقد من مقابل ما يعطيه، أي أن كل طرف يأخذ عوضا مقابلا لما يعطيه، فالعامل الذي يقدم خدماته لفائدة صاحب العمل، يحصل في مقابله على الأجر، ورب العمل الذي يدفع الأجر يستفيد في المقابل من عمل العامل. إذن نجد أن عقد العمل يرتب التزامات متبادلة في ذمة كل من المتعاقدين، فإذا أخل أحدهما بتنفيذ التزاماته كان للطرف الآخر أن يطلب الفسخ أو الدفع بعدم تنفيذ التزاماته³، وينتج عن كون عقد العمل من عقود المعاوضة، أنه يتم إخراج العمل المجاني أو من أجل المساعدة من نطاق الأعمال التي تكون محلا لعقد العمل.

3-2- عقد العمل من العقود الزمنية: إن هذه الخاصية تظهر في الإلتزام بالعمل للمدة الزمنية المحددة في العقد، فالعامل في عقد العمل يلتزم بتقديم عمله لمدة زمنية معينة أو غير معينة، ومن أجل هذا يعتبر الزمن عنصرا مهما في عقد العمل حيث يستغرق التنفيذ مدة من الزمن، بخلاف

¹ المادة 08 من القانون 11-90 ، مرجع سابق.

² حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 187.

³ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995، ص 146.

العقود الفورية التي يتم تنفيذها في لحظة كالبيع. كما أن الزمن هو ما يقاس به العمل المتفق عليه وعلى أساسه يحدد البديل.

4-2- عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي: إن هذه الخاصية تظهر لما لشخصية العامل من إعتبار في عقد العمل، فإذا كان صاحب العمل كطرف في عقد العمل، يمكن أن يكون شخص طبيعي أو إعتباري، فإن الطرف الثاني في عقد العمل وهو العامل الأجير يجب أن يكون شخص طبيعي، أي أن قيام العقد من جانبه يقوم على الإعتبار الشخصي له، لذلك نجد أنه يتم إبرام عقد العمل بناء على المؤهلات والكفاءة المهنية العامل وسلوه الشخصي، مما يتعين عليه أن يقوم بالعمل بنفسه ولا يجوز أن يعهد به إلى غيره، لذلك نجد أنه يمكن إبطال العقد بسبب الغلط في ذات المتعاقد أو في صفة من صفاته، كما أن لوفاة العامل سبب مباشر في إنهاء عقد العمل .

5-2- عقد الشغل أقرب إلى عقود الإذعان: إن هذه الخاصية تظهر فيما ينفرد به أحد أطراف العقد في تحديد شروطه، وكيفية العمل بها، وكذلك في ترتيب آثارها دون مشاركة الطرف الآخر، وبالنسبة لعقد العمل ونظرا لتطور علاقة العمل، نجد أن كلا طرفي عقد العمل يخضع ويذعن للمقتضيات القانونية التي تنظم علاقة العمل، على الأقل في حدها الأدنى سواء تعلق الأمر بالقواعد العامة لقانون العمل أو بالاتفاقية الجماعية عند وجودها.

3- عناصر عقد العمل: لعقد العمل عناصر وشروط أساسية تشكل في مجموعها هويته وتميزه عن العقود الأخرى، حيث أن الناظر لمجمل التعريفات السابقة لعقد العمل يستطيع أن يستخلص أهم عناصر عقد العمل، وهي التي تتمثل في: (عنصر العمل، الأجر، الرابطة التبعية، الزمن أو مدة العمل).

3-1- عنصر العمل: يعد العمل العنصر الجوهري والأساسي في عقد العمل، فهو ينصرف إلى الغرض الذي يسعى إليه صاحب العمل المتمثل في الإلتزام بالعمل من طرف العامل، والذي يتم ترجمته في شكل الجهد الشخصي المبذول في النشاطات الانسانية تنفيذا لعقد العمل، كما يعرف بأنه كل ما يبذله العامل من جهد إنساني فكري أو تقني أو جسماني لقاء أجر معين. فيخرج عن ذلك الجهد الذي يبذله إي كائن أجر غير الإنسان، والجهد الذي يؤديه الإنسان دون أن يتقاضى عليه أجرا معيناً¹.

¹ يوسف إلياس، قانون العمل العراقي: علاقات العمل الفردية، بغداد، 1980، ص 67.

2-3 - عنصر الأجر: الأجر هو المحصلة والعنصر الأساسي في عقد العمل الفردي، وهو التعويض المقابل للعمل المقدم، بمثابة القيمة المالية الذي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل جهده، فهو سبب لإتزام العامل ومحل لإتزام صاحب العمل، وهو يتكون من عنصرين أحدهما عنصر ثابت يتمثل في الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة ويضاف له العنصر المتغير المتمثل في التعويضات وغيرها من العلاوات والمكافئات المرتبطة بإنتاج العمل ونتائجه، ويعتبر هذا العنصر متحققا متى حصل العامل على مقابل العمل الذي يؤديه، إما إذا لم يتحقق ذلك، بحيث كان أداء العمل دون مقابل، اعتبر العقد من عقود التبرع، فيخرج بذلك عن المقصود بعقد العمل¹.

يعتبر هذا العنصر متحققا متى حصل العامل على مقابل العمل الذي يؤديه، أيا كان نوع هذا المقابل، نقديا كان أم عينيا، وأيا كانت التسمية التي تطلق على ما يتقاضاه العامل، ووفقا لأية طريقة احتسب، إما إذا لم يتحقق ذلك، بحيث كان أداء العمل دون مقابل، اعتبر العقد من عقود التبرع، فيخرج بذلك عن المقصود بعقد العمل². ونشير هنا إلى إن هذا العنصر قد يتحقق رغم عدم التراضي صراحة على تحديد مقدار الأجر أو بيان طريقة حسابه في عقد العمل.

3-3- عنصر التبعية: التبعية هي تعبير عن حالة خضوع العامل عند أداء عمله لسلطة رب العمل وإشرافه ورقابته³، وهذا الخضوع يعبر عنه بالتبعية القانونية ولذلك قلنا سابقا بأن قانون العمل يحكم العمل التبعية وليس العمل المستقل وهو العمل الذي يؤديه العامل تحت سلطة ورقابة رب العمل ويخضع لأوامره وتوجيهاته، تحت طائلة العقوبات التأديبية عند المخالفة وهذه العقوبات تتدرج في نسبتها إلى درجة التسريح التأديبي في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم وفي سبيل تقليص التبعية القانونية.

والتبعية كعنصر في عقد العمل يمكن إن تأخذ إحدى صورتين، التبعية الاقتصادية، أو التبعية القانونية.

*- التبعية الاقتصادية: ذهب جانب من الفقه إلى اعتبار عنصر التبعية متحققا متى كان من يقوم بالعمل تابعا اقتصاديا لمن يؤدي إليه العمل. ويتحقق ذلك متى توافر عنصران، الأول: إن يعتمد

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 57-58.

² يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 26.

³ محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 147.

العامل في معيشته على أجره باعتباره المورد الرئيسي أو الوحيد لعيشه. والثاني: إن يرصد من يقوم بالعمل نشاطه على خدمة صاحب العمل الذي يؤدي الهيكل ما يحصل من اجر عن عمله¹.

لكن هذا التوجه تلقى نقدا بسبب أن الأخذ بمفهوم التبعية الاقتصادية، يؤدي إلى طغيان عقد العمل على جميع صور العمل الإنساني المأجور، باعتبار إن اغلب أفراد المجتمع يعتمدون في معيشتهم أساسا على المورد الذي يحققونه من خلال العمل. ولهذا فإن الأخذ بهذا المفهوم يؤدي إلى توسيع نطاق قانون العمل على نحو يتعارض مع التنظيم القانوني للعديد من العلاقات التي ترد على العمل.

*- **التبعية القانونية:** يأخذ الرأي الراجح في الفقه² بمعيار آخر لتقرير توافر التبعية كعنصر في عقد العمل، هو معيار التبعية القانونية، حيث أن هذه التبعية "تتحقق عندما يكون العامل في مركز خضوع لصاحب العمل. فيكون لهذا الأخير إن يصدر للعامل أوامر وتعليمات بشأن أداء العمل، ويشرف عليه ويراقبه عند القيام به، وأن يفرض عليه الجزاء التأديبي إذ لم يراع هذه الأوامر، أو إذا أهمل في تنفيذ التزاماته³.

والتبعية القانونية قد تكون تبعية فنية حين يخضع فيها العامل لإشراف وتوجيه كامل أو شبه كامل من قبل صاحب العمل في دقائق وجزيئات العمل، أو تبعية إدارية حيث تقتصر في هذه الحالة على إشراف صاحب العمل على الظروف الخارجية للعمل، كتحديد مكان العمل ووقته وتقسيمه بين العمال.

3-4- **عنصر المدة:** يقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وجهده في خدمة صاحب العمل⁴، والمشرع الجزائري أخذ من حيث المبدأ بعلاقة العمل الغير محددة المدة وإستثناءا عقد العمل محدد المدة طبقا لنص المادة 11 من القانون علاقات العمل 90-11، التي نصت على أنه يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة إنعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

ونجد أن المشرع في قانون العمل أجاز لأرباب العمل اللجوء لإبرام عقود العمل محددة المدة في حالات محددة على سبيل الحصر وهذه الحالات هي⁵:

¹ يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 27..

² همام محمد محمود، قانون العمل: عقد العمل الفردي، الإسكندرية، 1986، ص 41-57.

³ يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 27-28.

⁴ بشير هديفي، مرجع سابق، ص 59.

⁵ أنظر المادة 12 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
 - عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقت ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
 - عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
 - عندما يبرر ذلك بتزايد العمل أو أسباب موسمية
 - عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.
- وفي الأخير نقول أن تحديد المدة أو عدم تحديدها في عقد العمل لا يؤثر على وضعية العامل ، إذ تترتب كافة الحقوق المهنية مما يجعل عنصر المدة في عقد العمل نسبية مقارنة بالعناصر الأخرى.

ثالثا : أطراف عقد العمل و أركانه :

لقد أجمع فقهاء القانون في تعريفهم للعقد على أنه توافق إرادتين على إحداث أثر قانوني، إنشاء إلتزام أو نقله أو تعديله أو إنهائه ، وبما أن عقد العمل هو من العقود الرضائية فإن إحداثه لا يتم إلا بتطابق إرادة المستخدم مع إرادة العامل، ضمن الشروط الجوهرية الواجب توافرها كأركان رئيسية لإبرام العقود بصفة عامة .

1- أطراف عقد العمل: سبق وأن أشرنا إلى أن عقد العمل من العقود الرضائية، فهو ينعقد بين طرفين هما صاحب العمل والعامل، وللتعمق أكثر سوف نعالج هذين العنصرين فيمايلي:

1-1- العامل: عرف المشرع الجزائري العامل في قانون علاقات العمل 90-11 بأنه "يعتبر عمالا اجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم"¹، إذن من خلال أحكام هذه المادة فإنه يعد عاملا كل شخص مرتبط بعقد العمل كتابي أو غير كتابي، أي كانت طريقة تنفيذه، وطبيعة الأجر المقرر فيه وكيفية أدائه، وأي كان نوع المؤسسة المستخدمة التي ينفذ العقد داخلها، ومنه فإن الأجير هو كل شخص طبيعي ذكر أو أنثى، ويؤدي عمله شخصيا تحت تبعية رب العمل لقاء أجر.

ويظل الأجير كذلك، أي كان نوع النشاط الذي يؤديه عضليا أو ذهنيا، أو زراعيا أو تجاريا ومهما كانت درجته داخل الهيئة المستخدمة مديرا او مستخدما أو عاملا بسيطا، أما الشخص الاعتباري لا

¹ المادة 02 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق .

يمكن أن يكون أجيرا حتى وإن كان يستطيع أن يتعاقد مع المؤسسة بإعتباره مقاولا، فتنفيذ العمل المتفق عليه لا يتم من طرفه بل يتم من طرف أجراءه العاملين في المقولة.

2-1- صاحب العمل: اذا كان الأجير شخصا ذاتيا طبيعيا، فإن صاحب العمل المشغل وهو الطرف المقابل للأجير وتربطه به علاقة عمل تابع، إما أن يكون شخصا طبيعيا أو معنويا اعتباريا، سواء كان عاما كالدولة أو مؤسسة عمومية أو شخصا خاصا كشركة أو مصنع أو تعاونية، ونجد أن المشرع الجزائري أطلق على صاحب العمل تسمية المستخدم، حيث أشار إلى أنه يمكن أن يكون شخص طبيعى أو شخص معنوي عمومي أو شخص معنوي خاص¹، فهو عموما من يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر شريطة أن يكون النشاط الذي يمارسه يدخل في نطاق تشريع العمل.

2- أهلية طرفي العقد: يقصد بالأهلية صلاحية الشخص لأن يكون له حقوق وصلاحية لاستعمالها وهي نوعين أهلية الأداء وأهلية الوجوب²، والأهلية في عقد العمل تعتبر من الأركان الجوهرية لصحة عقد العمل و يترتب عن تخلفها بطلان العقد، ويستلزم لدراسة موضوع الأهلية في عقد العمل التمييز بين أهلية العامل وأهلية صاحب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أم معنويا³.

*- أهلية العامل: تلزم الأهلية على توفر شروط في العامل كبلوغه سن الرشد وهو تسعة عشر (19) سنة كاملة و سلامة عقله من الجنون أو العته أو السفه كأصل، إلا أنه يجوز للعامل البالغ 16 سنة إبرام عقد العمل، حيث مكن المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العمل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعي متى بلغ 16 سنة، لأنه في الأصل "لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"⁴.

*- أهلية صاحب العمل: إن صاحب العمل وفق نص المادة الثانية من القانون 11/90 قد يكون شخصا طبيعيا كما يمكن أن يكون شخصا معنويا، الأمر الذي يوجب التمييز بين الحالتين، فإذا كان صاحب العمل شخص طبيعى فإنه يشترط فيه أهلية أداء كاملة على اعتبار أن عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع والضرر.

¹ أنظر المادة 02 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول
³ محمد حسين محمود، المرجع السابق، ص 256.

⁴ أنظر المادة 15 من القانون رقم 11-90 ، مرجع سابق .

أما إذا كان صاحب العمل شخص معنوي فهنا يجب أن تتحقق أهلية الشخص المعنوي بالنظر للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية و التقسيم العضوي للمهام داخل المؤسسة الذي يحيل على جهة ما داخل المؤسسة أو الشركة صلاحية إبرام عقود العمل، مثل أن يكون مدير الموظفين، أو مدير المؤسسة¹.

3- شرط الرضا : سبق وأن تكلمنا بأن عقد العمل من العقود الرضائية التي تنعقد بمجرد تطابق الإيجاب و القبول، دون أن يشترط لتمامه شكلا معيناً، فالرضا عموماً في عقود العمل هو من المسائل الجوهرية، ويقصد تطابق إرادة الطرفين عند إبرام عقد العمل، فينعقد عقد العمل إذا تراضى الطرفان على العمل المطلوب، حيث يلتزم العامل بأن يعمل لحساب صاحب العمل و تحت إدارته وإشرافه، و يجب أن يكون العمل المطلوب القيام به معيناً صراحة أو قابلاً للتعين².

كما يتراضى الطرفان أيضاً على الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه العمل المطلوب في العقد، فضلاً عن مدة العقد و الفترة التجريبية و يمكن لهما أن يضمنوا العقد ما يتفقان عليه من حقوق و التزامات، أما عن شروط صحة التراضي فهي تتمثل في الإيجاب و القبول، فالإيجاب يتمثل في عرض شخص على شخص آخر بأن يقوم بعمل معين أو قابلاً للتعين لقاء أجر معلوم³، أما القبول فهو عبارة عن الرد الصادر من الموجب إليه بأن يقبل العامل القيام بذلك العمل بالأجر المحدد سلفاً و بالشروط التي إتفق عليها الطرفان.

4- المحل و السبب: يعد عقد العمل من العقود التبادلية الملزمة للجانبين مما يجعل من محل إلزام أحد الطرفين سبباً لإلزام الطرف الثاني، و من هذا فإنه يقصد بالمحل في عقد العمل، العملية القانونية المراد تحقيقها منه، و تتجسد هذه العملية في قيام و تنفيذ العامل للعمل المطلوب منه مقابل أجر، و يشترط في هذا العمل أن يكون مباحاً غير مخالف للأداب العامة أو للنظام العام (كممارسة نشاط يحضر القانون ممارسته في الدولة كإجراء الأسلحة الحربية) أو مخالف للقانون (كالتهريب و التزيف)، كما يشترط أن يكون ممكن التحقيق أي عدم الاستحالة⁴.

¹ محمد حسين محمود، مرجع السابق، ص 256.

² مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 93.

³ محمد حسين محمود، المرجع السابق، ص 260.

⁴ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2000، ص 56.

أما السبب فهو الباعث أو الدافع على العمل، ويختلف السبب عند العامل أو صاحب العمل، فالسبب عند العامل يتمثل في رغبته في الحصول على أجره من صاحب العمل أما صاحب العمل فالسبب يتمثل في قيام وتنفيذ العامل لعمله¹.

رابعاً: انعقاد عقد العمل وإثباته:

تفرض تشريعات العمل المقارنة، طرق وأساليب حديثة، تتعلق ببداية سريان عقد العمل ومراحل انعقاده وكيفية إثباته، تختلف عن بقية العلاقات التعاقدية الأخرى. وهي بذلك تشكل أهمية عملية في ضبط الإطار التنظيمي لهذه العلاقة حماية للصالح العام².

1- مراحل انعقاد علاقة العمل: لم يشترط المشرع الجزائري في إبرام عقد العمل شكلاً معيناً، بل جعل إبرامه خاضعاً للقواعد المتعلقة بالعقود، والتي تتطلب توفر الرضا بين الطرفين، وعليه فإن الكتابة ليست ضرورية لإنشاء عقد العمل وليست ركناً من أركانه، وهذا ما استقر عليه الفقه. ويمكن استنتاجه من نص المادة 8 من قانون علاقات العمل 11-90، التي تنص على أنه "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما..."

إذن يبدأ سريان علاقة العمل، بالأداء الفعلي للعمل أي قيام العامل بإنجازه من حيث تنفيذ الأعمال والنشاطات المتفق عليها في عقد العمل، والذي لا يصبح نهائياً منتجاً لكافة آثاره القانونية والعقدية، إلا بعد مروره بمرحلتين متتاليتين، هما:

1-1- الفترة التجريبية: تعتبر فترة التجربة مرحلة تمهيدية للعمل، وهي مرحلة يتم فيها وضع العامل محل النظر والإختبار قصد التأكد من كفاءته وقدرته على القيام وإنجاز العمل الموكل إليه بأحسن وجه³، وقد حددت المادة 18 من قانون علاقات العمل 11-90، هذه الفترة التجريبية بإثنتي عشر 12 شهراً كأقصى مدة بالنسبة لمناصب العمل التي تتطلب تأهيل ومهارات عالية. ومن هنا فقد تركت أمر تحديد هذه المدة للاتفاقيات الجماعية⁴، مراعاة لاختلاف مستويات المهام والأعمال وطبيعتها حسب اختلاف قطاعات العمل. وبالتالي فإن هذا التحديد للفترة القصوى يسمح لأطراف علاقة العمل

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 98.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 71.

³ بشير هدي، مرجع سابق، ص 71.

⁴ انظر المادة 120 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

الاتفاق على فترة أقل من تلك المحددة في الاتفاقية الجماعية وذلك استنادا لمبدأي حرية التعاقد وتطبيق القانون الأصلح للعامل¹.

هذا ويعتبر العقد في هذه المرحلة ابتدائيا أو تمهيديا، لأنه مرتبط بشرط فاسخ، فإذا ما استطاع العامل إثبات كفاءته في القيام بالعمل الموكل إليه يصبح العقد نهائيا. أما إذا لم يتمكن العامل من إنجاز عمله بالمهارة المطلوبة، يحق لصاحب العمل فسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض².

كما تسمح فترة التجريب للعامل الاطلاع على ظروف العمل، و مدى ملاءمة المهام الموكلة له لمؤهلاته واستعداداته، 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 عقد العمل إلى عقد بات.

2-1- فترة التثبيت: وهي الفترة التي تعقب فترة التجربة، حيث يتم تثبيت العامل في منصب عمله، بعد ثبوت قدرته على إنجاز الأعمال التي أنيطت به بالكفاءة المطلوبة، و من هنا يصبح عقد العمل نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية و الاتفاقية فيصبح العامل متمتعا بكافة الحقوق والواجبات التي منع منها خلال فترة التجربة هذا و يمكن لصاحب العمل أن يثبت العامل في منصب عمل أقل درجة من المنصب المتفق عليه في العقد التمهيدي، إذا لم يتمكن من إثبات مقدرته المهنية المطلوبة، وفقا لما تنص عليه الأحكام القانونية و الاتفاقيات الجماعية³.

2- إثبات عقد العمل: إن الناظر لقانون علاقات العمل الجزائري يجد أنه يجيز انعقاد عقد العمل بمجرد تراضي الطرفين ولا يستلزم شكلا معيناً، فقد يتم بطريقة كتابية أو شفوية، و ذلك حسب الأوساط التي يتم فيها، و من ثم تكون الكتابة وسيلة للإثبات و ليست شرطا للإنعقاد، كما يمكن إثبات عقد العمل بكافة الطرق والوسائل الممكنة، وهذا ما أشارت إليه المادة العاشرة 10 من قانون علاقات العمل 90-11. مما يمكننا الرجوع إلى كافة وسائل الإثبات الأخرى المحددة ضمن أحكام القانون المدني الجزائري، إذا لم يحرر العقد في وثيقة مكتوبة تطبيقا للقواعد العامة في الإثبات، مثل البيئة و اليمين وشهادة الشهود وغيرها. و قد خالف المشرع الجزائري بهذا المسلك القواعد العامة في الإثبات بالنسبة للعلاقات المدنية و التجارية، إذ تجيز المادة 333 من القانون المدني الجزائري إثبات

¹ بشير هدي، الحماية الوظيفية و الاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عنابة، 2007، ص 105..

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 72.

³ بشير هدي، نفس المرجع، ص 73.

الالتزام التعاقدى في غير المواد التجارية إذا كانت قيمته تزيد عن 100.000 دج أو كان غير محدد القيمة ما لم يوحد نص يقضي بخلاف ذلك.¹

وهذا يمكننا أن نلمس تعدد وتنوع وسائل إثبات علاقة العمل بالرجوع إلى أحكام و نصوص بعض التشريعات العمالية الأخرى المرتبطة بمجال العمل، كقانون التأمينات الاجتماعية²، حيث يؤدي تطبيقها نتيجة لقيام علاقة العمل إلى إيجاد وتكريس العديد من وسائل الإثبات، مثل وثائق التصريح التي يقدمها صاحب العمل إلى مصالح الضمان الاجتماعي، و التي تشمل الأقساط المستحقة للصندوق، كذلك قسيمة الأجر التي يقدمها للعامل شهريا، كما يمكن الرجوع إلى الملف الإداري للعامل الذي يحتفظ به صاحب العمل وغيرها من وسائل الإثبات الأخرى³.

رابعا : حالات توقف علاقة العمل

تقرر تشريعات العمل الحديثة بعض الحالات التي تؤدي إلى التوقف المؤقت لعلاقة العمل، منها ما يرتبط بالعامل، ومنها ما يتعلق بالعمل أو بالمؤسسة المستخدمة. وتختلف هذه الحالات من حيث الآثار التي ترتبها حسب اختلاف أسبابها ودوافعها.

1- الحالات الخاصة بالعامل: بالإضافة لحالات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر و الغير مدفوعة الأجر، و حالات الإضراب و الغلق المؤقت للمؤسسة، توجد بعض الحالات الأخرى⁴، التي يتعذر فيها على العامل الاستمرار في أداء واجباته المهنية، و تشمل ما يلي:

1-1- الإحالة على الاستيداع: الاستيداع هو وضعية قانونية تتمثل في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل لمدة زمنية معينة قابلة للتجديد إلى أجل محدد من السنوات خلال الحياة المهنية للعامل⁵، فهي تعني التعليق المؤقت لعلاقة العمل بالنسبة للعامل المثبت في منصب عمله، حيث يصدر هذا العمل بإرادة العامل نفسه نتيجة لأسباب متعددة ومؤقتة، تضطره إلى تعليق العلاقة المهنية مؤقتا، من أجل القيام بأبحاث و دراسات ذات فائدة عامة تستدعي التفرغ لها، أو نتيجة لإصابة أحد أفراد أسرته بمرض

¹ انظر أيضا: المادتين 334-335 منق.م.خ. المعادلة و المتمم بمقتضى القانون رقم 14/88 المؤرخ في 31 مايو 1988. ج.ر: 88/18.

² انظر: القانون رقم 83-11 المؤرخ في 08 جويلية 1983 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم، ج.ر: 28.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 74.

⁴ المادة 64 من القانون 11/90.

⁵ مصطفى داسة، واقع إدارة الحياة المهنية في منظومة الوظيفة العمومية: دراسة ميدانية بالإدارات العمومية الجزائرية، أطروحة

دكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة الجزائر2، 2015، ص 180.

مزمّن يحتاج إلى رعاية خاصة، أو أن يضطر العامل إلى مرافقة زوجه عند تغيير مقر الإقامة بسبب تغيير مكان العمل، أو غيرها من الحالات التي تبرر طلب هذه الوضعية.

وقد أشار قانون علاقات العمل إلى هذه الحالات بصورة عامة دون تفصيل، إذا نص في المادة 64 منه على أن تعليق علاقة العمل و طلب عطلة دون أجر يكون باتفاق الطرفين المتعاقدين، تاركا مهمة التفصيل حسب نوع نشاط المؤسسة و طبيعة العمل للأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية.

فالاتفاقيات الجماعية للعمل هي من تحدد شروط الإستفادة من الإحالة الاستيداع و المدة القصوى لها، أما عن ما يترتب على وضعية الإحالة على الاستيداع، فنجدها تتمثل في توقيف الأجر و كل الامتيازات المادية المرتبطة به، و توقف الإستفادة من الأقدمية في المنصب و الترقية و التقاعد، لكن يبقى العامل محتفظا بحقوقه المكتسبة في منصب عمله قبل إحالته على الاستيداع، كما أن له الحق في الرجوع إلى عمله أو في منصب عمل مماثل من ناحية الأجر بعد إنتهاء المدة القانونية للإحالة على الإستيداع¹.

2-1- حالات الانتداب لأداء واجب الخدمة الوطنية: تعتبر فترة أداء واجب الخدمة الوطنية من الحالات التي تؤدي إلى توقيف مؤقت لعلاقة العمل، حيث يوضع العامل المعني بمجرد التحاقه بصفوف الجيش في وضعية انتداب بقوة القانون، و بالتالي فقد وازن المشرع بين مصلحة العامل في الحصول على منصب عمل و الاستقرار فيه.

أما الإنتداب فهو قيام العامل بالعمل في جهة أخرى غير متعاقد معها خارج مؤسسته فهو إنقطاع مؤقت عن العمل بالمؤسسة المستخدمة، أما حالات الانتداب فهي تكون لممارسة وظائف أو مناصب عليا، أو الإنتداب لممارسة مهمة نيابية إنتخابية، الأمر الذي يضطر فيه العامل إلى الانقطاع عن عمله و التفرغ إلى المهام الجديد المسندة إليه، كإنتخابه للعضوية في المجالس الشعبية المحلية أو في البرلمان، و كذلك حالات التمثيل النقابي، حيث يتم انتداب القيادات النقابية للتفرغ بصورة دائمة ومستمرة لمهامهم النقابية.

3-1- حالة العطلة المرضية طويلة المدى و عطلة الأمومة: تعتبر العطل المرضية أو ما يماثلها من عطل، من الأسباب التي تمكن العامل من تعليق علاقة العمل بقوة القانون²، حيث تتوقف علاقة العمل و آثارها بسبب الحالة المرضية طويلة المدى المؤقتة، أو بسبب حادث العمل إلى غاية شفاء

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 76.

² أنظر المادة 64 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

العامل. وفي هذه الحالة تتكفل مصالح الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات الخاصة بالعلاج والعناية الطبية اللازمة خلال فترة الانقطاع. كما تستفيد المرأة العاملة من عطلة الأمومة التي تؤدي إلى انقطاع مؤقت لعلاقة العمل خلالها تعويضات يومية طوال فترة الانقطاع.

1-4- التوقيف الاحتياطي بسبب متابعة جزائية: يعد حرمان العامل من الحرية نظرا لعدم صدور ضده حكم قضائي نهائي من مسببات تعليق علاقة العمل بقوة القانون¹، فالعامل الذي يكون محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في مكان عمله، يصبح غير قادر على تنفيذ إلتزاماته التعاقدية إتجاه الهيئة المستخدمة، الأمر الذي يترتب عليه توقيف علاقة العمل مؤقتا من طرف صاحب العمل إلى غاية صدور حكم نهائي سواء بالبراءة حيث يحق للعامل العودة إلى منصب العمل الذي كان يشغله أو في منصب مماثل له من ناحية الأجر، أما إذا تم سجن العامل بعد إدانته بالجرم الموجه له ففي هذه الحالة يحق لصاحب العمل فسخ علاقة العمل لإستحالة تنفيذ الإلتزامات المهنية.

2- الحالات الخاصة بصاحب العمل: سبق و أن تطرقنا إلى حالات تعليق وتوقف علاقة العمل المرتبطة بالعامل نفسه، فإنه هناك كذلك بعض حالات التوقف المؤقت لعلاقة العمل مرتبطة بصاحب العمل، وهذا نتيجة مروره بظروف تقنية وإقتصادية، شأنها شأن حالات التقلبات الجوية، الأمر الذي يضطره إلى توقيف العمال عن ممارسة مهامهم بسبب إستحالة تنفيذ إلتزاماته التعاقدية تجاههم، لاسيما من جانب تزويدهم بمواد العمل.

و من ثم فإن الضرورات التقنية والاقتصادية تدفع صاحب العمل إلى توقيف علاقة العمل، كما هو الشأن بالنسبة لحالات التقلبات الجوية التي تؤدي إلى غلق المؤسسة مؤقتا، وحالة النقص في مواد العمل أو الغلق المؤقت للمؤسسة من طرف المصالح العمومية المعنية بسبب ارتكاب صاحب العمل لمخالفات تستدعي هذا الغلق وغيره من الأسباب التي تؤدي إلى التوقف المؤقت لنشاط المؤسسة وبالتالي تجميد علاقة العمل وإحالة العمال على البطاقة التقنية².

عموما فإن التوقف المؤقت لنشاط صاحب العمل يطرح بصورة أساسية مدى التزامه بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف، إذ أن حالي القوة القاهرة والحادث الفجائي وفقا للنظرية العامة للإلتزامات يمثلان مانعا مؤقتا أمام تنفيذ الإلتزام التعاقدية في العقد الملزم للجانبين، حيث يتحلل مؤقتا كل طرف من إلتزاماته.

¹ أنظر أحكام المادتين 64، 65 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 77-78.

المحور الثالث

آثار علاقة العمل الفردية

- الحقوق والإلتزامات الأساسية للعامل.
- جزاء مخالفة الإلتزامات المهنية.
- حقوق و إلتزامات صاحب العمل.
- منازعات العمل الفردية.

المحور الثالث: آثار علاقة العمل الفردية

تمهيد:

إن سريان علاقة العمل يترتب عنها جملة من الآثار تمثل في مجموعها روابط ومتطلبات تستهدف أساسا ضبط و توضيح أداء العمل بالطرق والأساليب المطلوبة، وفقا للأحكام و النصوص القانونية والتنظيمية والإتفاقية السارية، حيث تتمثل هذه الآثار في جملة الحقوق والواجبات الملقاة على الطرفين المتعاقدين، وما يترتب عنها من جزاءات تأديبية ضد العامل نتيجة مخالفته لإلتزاماته المهنية. فهي تشكل نقطة محورية في تركيب قانون العمل وعلاقات العمل الفردية، مما يتحتم علينا دراسة ومعالجة هذه الإلتزامات المتقابلة بين الطرفين ضمن العناصر التالية:

أولا: حقوق العامل و إلتزاماته الأساسية:

1-1- الحق في الأجر: يعتبر الأجر جوهر علاقات العمل و هو من أهم الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل و كذلك هي من أهم الإلتزامات التي تقع على صاحب العمل، و هذا ما توجه إليه المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل إذ يشير بأنه يكون "للعامل الحق في أخذ أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا يتناسب مع نتائج العمل"¹، فالأجر هو ذلك المقابل المالي الذي يدفعه المستخدم للعامل مقابل ما ينجزه هذا الأخير من عمل²، أو هو مبلغ من النقود يدفع نقدا و بانتظام من طرف صاحب العمل إلى العامل كلما جاء موعد الدفع ويكون مقابل العمل المؤدى³.

كما نجد أن الأجر يتكون من عنصرين أساسيين هما العنصر الثابت أو الأجر الأساسي، وهو الأجر الناجم عن التصنيف المهني على مستوى كل هيئة مستخدمة، والعنصر المتغير الذي يتكون من مجموع التعويضات و الحوافز المالية المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية، أو بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي و العمل المضرو و العمل الإلزامي بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة و العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه⁴.

ونظرا للطابع الاجتماعي للأجر فنجد أنه يحظى بالحماية القانونية المشددة في مختلف التشريعات العمالية الدولية، ومنها التشريع العمالي الجزائري، حيث نجد أن المشرع قد ضمن في الفصل الثالث

¹ المادة 80 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 59-60.

³ أنظر المادتين: 85-88 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

⁴ المادة 81 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

من الباب الرابع من قانون علاقات العمل 11-90، هذه الحماية تحت مسمى الإمتيازات والضمانات¹، كما تلعب المفاوضات بين كل من العامل و صاحب العمل، دورا هاما في تحديد الأجور والحوافز الملحقة بها، وفق قواعد و أساليب تعاقدية في أغلب الأحيان سواء أكان ذلك في إطار عقود فردية أو جماعية، بالنسبة لعلاقات العمل في ظل قانون العمل².

2-1- الحق في الراحة و العطل القانونية : سبق و أن تكلمنا أن قانون العمل هو قانون إجتماعي بإمتياز ذو طابع حمائي، الأمر الذي ترتب عليه توسيع مجال الاهتمام بالعامل من كل الجوانب، فلم تعد القوانين الحديثة للعمل تهتم بما يقدمه العامل من جهد وعمل وما يحققه من إنتاج فقط، بل توسع اهتمامها إلي مختلف الجوانب الصحية والاجتماعية للعامل، بل منحة جزء من الوقت للراحة بعد طول جهد وعناء حيث كرست كافة القوانين العمالية العالمية مبدأ حق العامل في الراحة و العطل القانونية، وهذا ما توجه إليه المشرع الجزائري بكفالة هذا الحق دستوريا و ترجمته عمليا في تشريعات العمل³، حيث منحه الحق في الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد الدينية والوطنية، وحقه أيضا في العطلة السنوية.

3-1- الحق في التكوين و الترقية المهنية: ألزم المشرع في نص المادة 57 من قانون 11-90 المنظم لعلاقات العمل، صاحب العمل بمباشرة أعمال التكوين لمصلحة الأجراء و تحسين مستواهم، و ذلك بإجراء دورات تكوينية و تنظيم ملتقيات و ندوات دراسية لمصلحة العمال، لتحسين مستواهم ومؤهلاتهم المهنية وتمكينهم من الاطلاع على أفق جديدة بغية تزويد معارفهم و رفع مردوديتهم أثناء عملهم، و ألزم العمال في ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها رب العمل⁴.

¹ أنظر المواد: 88-89-90 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

² أنظر المادة 120 البنود: 3-4-5-6-7 من القانون 11-90، مرجع سابق.

³ أنظر كل من:

- القانون رقم 81-08 المؤرخ في 27 جوان 1981، المتعلق بالعطل السنوية، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 30 جوان 1981.

- الفصل الرابع من الباب الثالث من القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 26 أفريل 1990.

⁴ نصت المادة 57 من القانون رقم 11-90 على ما يلي: "يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين و تحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية و تطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما".

أما حق الترقية فهو يتجسد في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلسلي المهني حسب المناصب المالية المتوفرة ، وتبعاً للأهلية المهنية للعامل وإستحقاقه للترقية¹.

4-1- الحق في ممارسة النشاط النقابي: أقر الدستور الجزائري لجميع العمال و الموظفين الحق في الممارسة النقابية من خلال الاعتراف لهم بتأسيس النقابات، كما نصت على ذلك المادة 02 من الأمر رقم 14-90 المؤرخ بتاريخ 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي "أنه يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون للمهنة الواحدة، أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"²، كما أقر التشريع العمالي إجراءات حمائية خاصة بالنسبة للنقائبيين تضمن لهم ممارسة نشاطهم بكل ضمانة وإستقلالية، تتمثل على الخصوص في حظر الإجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقائبيين بمناسبة ممارستهم لمهامهم³.

5-1- الحق في التأمين و الحماية و الضمان الاجتماعي: إنطلاقاً من الصفة الإجتماعية لقانون العمل فقد رتبت هذه الصفة على ذمة الدولة وأرباب العمل إلتزامات إتجاه العمال من جانب توفير وسائل الوقاية الصحية والأمن و طب العمل والخدمات الإجتماعية قصد حمايتهم من كل الأخطار التي تواجههم أثناء العمل، كما مكنت العمال من التمتع أيضاً بحق احترام السلامة البدنية والمعنوية والخدمات والكرامة ، فهذا الحق لم يبقى حقا إجتماعيا فقط بل ارتقى الى درجة الحق الدستوري، والذي ترجم كحق قانوني في تشريعات العمل، كقانون الضمان الإجتماعي الذي يضمن الحماية للعامل عند تعرضه لحادث عمل، أو مرض مهني، أو حتى لأسباب غير مرتبطة بعلاقة العمل، كما هو الحال بالنسبة للشيوخوخة والعجز.

6-1- الحق في التقاعد: يعتبر التقاعد من بين الحقوق التي يتمتع بها العامل، إذ يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه، لاسيما توفر شرط السن و ذلك ببلوغ العامل 60 سنة على الأقل، أما بالنسبة للمرأة يجوز بناء على طلبها إحالتها على التقاعد ببلوغها سن 55 سنة⁴، فضلا عن مدة

¹ أنظر المادة 61 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

² للتعلم أكثرراجع القانون رقم 14-90 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادرة بتاريخ 06 جوان 1990.

³ أقر المشرع الجزائري حق الإعلان عن الإضراب وتنظيمه لممثلي العمال وفقا للمادة 27 من القانون 02-90، وهذا على خلاف المشرع الفرنسي الذي ألزم النقابات العمالية التمثيلية بتوجيه إشعار مسبق بدقة وتفصيل يودع لدى المرفق العمومي محل الإضراب خمسة أيام قبل البدء في الإضراب إلخ من الإجراءات.

⁴ أنظر المادة 06 من القانون رقم 12-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادر سنة 1983.

العمل الذي قام به العامل خلال مسيرة المهنة، يجب عليه دفع استحقاقات الضمان الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من أداء الصندوق، وهي مقدرة بـ 32 سنة يستحق على إثرها العامل الحق في التقاعد على أساس نسبة 80% من متوسط الأجر المدفوع عن السنة الأخيرة من العمل، أو الثلاث سنوات الأخيرة من العمل إذا كان ذلك أفضل للعامل¹، وفي حالة وفاة العامل ينتقل الحق في التقاعد إلى من هم في كفالته من ذوي الحقوق، وهم الزوج، والفروع، والأصول المكفولين

2- الإلتزامات الأساسية للعامل: تشير الإلتزامات إلى مجموع الواجبات الملقاة على عاتق العامل، فهي تشكل مجموعة المهام الناشئة عن علاقة العمل، وهي متعددة ومختلفة بحسب إختلاف طبيعة العمل ومستوياته، وهذه الإلتزامات قد حيث يكون مصدرها القانون بدرجة أولى ثم التنظيمات والإتفاقيات المهنية، وقد أشارت تشريع العمل الجزائري إلى هذه الواجبات في المادة 07 من قانون علاقات العمل 11-90، وهي تتمثل فيمايلي:

1-2- أداء العمل المتفق عليه: يعتبر تنفيذ العمل من أهم الإلتزامات الأساسية الأولى التي تقع على عاتق العامل، انطلاقا من ارتباطه المباشر بالمهام التي يتضمنها منصب العمل. ويتطلب تنفيذ العمل المتفق عليه في إطار علاقة العمل ثلاثة شروط أساسية يمكن تفصيلها على النحو التالي:

*- التنفيذ الشخصي للعامل: يشترط في تنفيذ العمل الصفة الشخصية²، أي أن يتم الإلتزام بأداء العمل من طرف العامل شخصا فلا يجوز له أن ينيب غيره في تنفيذ العمل، ولا أن يستعين بغيره في أدائه من حيث المبدأ، لكون شخصية العامل في علاقة العمل هي محل اعتبار من حيث الكفاءة والمقدرة اللازمتين لأداء المهام المرتبطة بمنصب العمل.

*- بذل العناية المعتادة في تنفيذ العمل: إن العامل ملزم في تأدية عمله أن يبذل من الجهد والحرص ما يبذله الشخص الاعتيادي متوسط الحرص، بحيث لا يطلب منه أن يكون اشد حرصا، ولا يقبل منه أن يهبط أدائه دون هذا المستوى، وهذا ما أشارت إليه المادة السابعة من قانون علاقات العمل. ومسألة العناية المعتادة كقاعدة عامة، تسمح للطرفين الاتفاق على درجة معينة من العناية سواء كانت أعلى أو أدنى من العناية المعتادة طبقا لظروف العمل ومهما كانت درجة العناية المطلوب بذلها، فإن العامل مطالب بها، وإلا اعتبر تقصيره خرقا للإلتزامات التعاقدية³. ومن هنا فإن الإلتزام ببذل

¹ مصطفى قويدري، مرجع السابق، ص 158.

² فتحي عبد الصبور، الوسيط في عقد العمل الفردي، ط1، دار الكتاب العربي، مصر، 1961، ص 80.

³ يحيى عبد الودود، شرح قانون العمل، جامعة القاهرة، 1964، ص 182.

العناية يجد تطبيقاته في جميع الأوضاع المرتبطة بتنفيذ العمل، زمانا و مكانا، إلا إذا نص القانون صراحة أو ورد ضمن بنود عقد العمل غير ذلك .

*- المحافظة على وسائل العمل: كما يتطلب بذل العناية في تنفيذ العمل، الالتزام بالمحافظة على وسائل العمل و أدواته الضرورية المسلمة للعامل لأداء العمل، و التي يؤدي هلاكها أو تلفها إلى قيام المسؤولية التقصيرية، إلا إذا ثبت أن الهلاك أو التلف نتج عن قوة قاهرة لا يمكن دفعها¹.

2-2- إطاعة أوامر صاحب العمل: لقد سبق و أن تكلمنا بأنه ينتج عن قيام علاقة العمل، نمطا من رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل، إن هذه الرابطة تضع العامل في وضعية الطاعة والخضوع لصاحب العمل لما يصدر منه من ممارسات التوجيه و الاشراف و المراقبة، أي أن العامل يلتزم بتنفيذ العمل وفقا لأوامر و توجيهات صاحب العمل، و هو ما أشارت إليه أحكام المادة السابعة من قانون علاقات العمل 11-90، بنصها: "أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية سلطته في الإدارة"².

و عليه يتوجب على العامل أثناء قيامه بواجباته المهنية تنفيذ التعليمات الموجهة إليه من قبل صاحب العمل أو من الأشخاص المعينين صراحة بموجب نظام السلطة الرئاسية التدرجية للمهنة، إضافة إلى الخضوع للنظام العام في المؤسسة و احترام نظامها الداخلي. و بالمقابل يمتنع العامل في إطار التبعية الفنية أن ينجز أعمالا وفقا لرغبته الخاصة أو أن يتلقى توجيهات من أشخاص غير مخولين وفقا لنظام التدرج الرئاسي في المؤسسة.

2-3- عدم إفشاء أسرار العمل: تتفق معظم التشريعات العمالية المقارنة على ضرورة التزام العامل، بحفظ أسرار العمل³، أو المعلومات و الوثائق التي يطلع عليها أثناء تنفيذه للعمل و عدم تمكين الغير من الاطلاع عليها أو حيازتها، و هذا ما توجه اليه المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل 11-90 في مجال تحديد واجبات العمال، إذ نص على أنه: "أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات التكنولوجية و أساليب الصنع و طرق التنظيم، و بصفة عامة مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة، إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية"⁴. لذلك فإن هذا الالتزام نتيجة

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 84.

² أنظر المادة 07 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق .

³ يقصد بالسر المهني: كل المعلومات أو الأسرار التي تتصل بالصناعة أو التجارة و التي لو ذاع خيرا تزعزعت الثقة في التاجر أو الصانع، وكذا المعلومات التي جرى العرف على كتمانها.

⁴ أنظر المادة 07 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق .

طبيعية لمبدأ حسن النية الواجب توافره في علاقات العمل، لاسيما بالنسبة للمهن الصناعية والتجارية التي يؤدي إفشاء أسرارها إلى إلحاق أضرار جسمية بصاحب العمل، وهو ما أشار إليه أيضا القانون المدني¹، الذي تضمن بعض الأحكام والمبادئ المؤكدة على الالتزام بالسر المهني.

و عليه فإن أهمية هذا الالتزام الذي يشمل جميع مستويات العمل ومجالاته وأنواعه، تنطلق من ارتباط هذه الأسرار بمصالح صاحب العمل وكذلك الأشخاص الذين تتعلق بهم تلك الأسرار بحكم العلم بوسائل وأساليب العمل والإنتاج حيث يمتد أثره حتى بعد انتهاء علاقة العمل.

4-2- الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل: يعد الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل تعبيرا عن وفاء وإخلاص العامل للمؤسسة المستخدمة تطبيقا لمبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل، وعلى العموم يقصد بشرط عدم المنافسة الإتفاق الذي بمقتضاه يلتزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل سواء من خلال إنشاء مشروع منافس أو من خلال العمل أو ممارسة أي نشاط صناعي أو تجاري يتعارض مع مصالح صاحب العمل، سواء أثناء سريان علاقة العمل أو حتى بعد إنتهاء هذه الأخيرة. لذلك اصطلح هذا الشرط بمبدأ حرية العمل للعامل ثم مبدأ حرية الصناعة و التجارة بالنسبة لأصحاب العمل وهما الميدان اللذان كرستهما الثورة الفرنسية.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري فقد أشار قانون علاقات العمل إلى هذا الالتزام في المادة السابعة في فقرتها السابعة منه: "لا تكون لهم مصالح مباشرة، أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن، إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه"²، وهو ما يفهم منه اقتصار شرط عدم المنافسة أثناء قيام علاقة العمل فحسب، دون امتداد أثره إلى ما بعد انتهاء علاقة العمل إذ لا يوجد ما يبرر إدراج هذا الشرط، باستثناء بعض الحالات المتعلقة بالسر المهني والمنصوص عليها صراحة كما سبقت الإشارة.

¹ راجع المادة 172 من القانون المدني الجزائري.

² أنظر المادة 07 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق .

ثانيا : جزاء مخالفة الالتزامات المهنية:

يتمتع صاحب العمل بصلاحيات تأديب العامل، عند مخالفته للالتزامات المترتبة عليه، و ارتكابه لخطأ مهني يستوجب المساءلة. و قد تضمنت التشريعات العمالية الحديثة النص على الجزاءات التأديبية، ووضعت لذلك أنظمة متميزة بغية تنظيم وضبط السلطة التأديبية و ضمان عدم التعسف في استعمالها. و قد ساهم الفقه في التعرض إليها بالشرح و التحليل من حيث مفهومها، و أنواعها والرقابة عليها.

1- السلطة التأديبية وأساسها: تختلف السلطة التأديبية باختلاف الأنظمة، وهي في عمومها تشير السلطة القانونية التي من خلالها يمكن للمستخدم توقيع الجزاء على المخالفين لأوامره وتعليماته من الأجراء، لأنهم الملزومون بالخضوع لأوامر مشغليهم. التي قد تكون موجهة لجميع الأجراء أو البعض منهم فقط أو لأحد الأجراء بعينه.

وتستند هذه السلطة في أساسها الى العقد المنشأ لحالة التبعية القانونية التي تفرض على العامل الخضوع لأوامر صاحب العمل المتعلقة بالعمل، وما ينتج عنها من حق المستخدم في الإشراف والرقابة، وتوقيع الجزاء التأديبي¹ ولهذا اتجه الفقه الحديث في البحث عن أساس و مصدر السلطة التأديبية لصاحب العمل انطلاقا من حق الإشراف والرقابة المنبثق عن عقد العمل، حيث يجمع على اعتبار مقتضيات الأمن و الانضباط في المؤسسة تتطلب منحه هذه السلطة لضمان الفعالية في تنفيذ الأوامر والتوجيهات من قبل العامل.

و ثم فإن التشريعات العمالية الحديثة التي اعترفت بالسلطة التأديبية، قيدتها لصالح العامل منعا لحدوث تجاوز في استعمالها، و تحقيقا لمبدأ التناسب بين الخطأ و الجزاء الموقع، حيث فرضت وضع نظام تأديبي يتضمن النص على الأخطاء المهنية و الجزاءات المقررة لها و الضمانات و الإجراءات المتبعة أثناء التأديب لحماية العامل من التعسف.

2- المقصود بالخطأ التأديبي و أركانه: لا يوجد تعريف صريح للخطأ التأديبي في تشريع العمل الجزائري بل هناك عبارات تدل عليه، فالخطأ التأديبي عموما يعرف بأنه: "كل سلوك وظيفي يستدعي المسألة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل"²، حيث يصدر هذا السلوك من العامل عند تنفيذ

¹ محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المسألة التأديبية في التشريع الجزائري: الوظيفي و العمالي و المهني، ط1، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2018، ص 81.

² عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، بيروت، 1983، ص 150.

إلتزاماته المهنية المفروضة عليه بموجب الأنظمة القانونية والتنظيمية و الاتفاقية المعمول بها، نتيجة إهمال أو تقصير عمدي، وهذا الخطأ إما أن يكون خطأ خفيفاً أو خطأ جسيماً، و من ثم فإن الخطأ التأديبي، مثل الجريمة الجنائية، يقوم على ركنين:

*- الركن المادي، ويتمثل في ارتكاب فعل مادي ملموس، أو الامتناع عن أداء واجب مهني.

*- الركن المعنوي، المتمثل في اتجاه الإرادة إلى ارتكاب فعل أو الامتناع عنه.

3- الجزاءات التأديبية : الجزاءات التأديبية هي مجموعة العقوبات التأديبية التي يوقعها المستخدم على العامل نتيجة للأخطاء التي يرتكبها أثناء العمل مخالفاً بذلك الأوامر والتعليمات المهنية .

و الجزء التأديبي في حد ذاته ينطوي في جوهره على معنى الردع أو الزجر، فهو يمثل نوع من العقاب مطابق للعمل ذاته أو من جنسه، يصدر بقرار من صاحب العمل حيث يمس حالة العامل المهنية سواء من الناحية المعنوية كالتوبيخ، أو الناحية المادية، كالخصم من المرتب أو كلاهما معاً.

و الملاحظ أن الجزاءات التأديبية قد ترد كذلك ضمن النظام الداخلي في شكل جدول يقسم إلى درجات تبعاً لبساطة أو جسامة الخطأ المرتكب. و هي على العموم تصنف ضمن ثلاث درجات على النحو التالي¹:

3-1- الجزاءات من الدرجة الأولى: و تتضمن هذه الدرجة بعض الجزاءات البسيطة التي تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب، مثل الإنذار و التوبيخ، و هي تدابير و إجراءات احترازية و ردعية تتخذ من طرف صاحب العمل، دون الرجوع إلى الهيئة التأديبية نظراً لبساطتها.

3-2- الجزاءات من الدرجة الثانية: و تتضمن بعض الجزاءات أكثر شدة من جزاءات الدرجة الأولى لأنها تمس العامل من الناحيتين المادية و المعنوية، مثل التوقيف عن العمل و هو عبارة عن تعليق لعلاقة العمل لفترة و جيزة يحرم خلالها العامل من الأجر، و تتخذ من طرف الهيئة التأديبية التي يرجع إليها الاختصاص للنظر في موضوع الخطأ تبعاً للإجراءات التأديبية المعمول بها.

3-3- الجزاءات من الدرجة الثالثة: و تتضمن أشد الجزاءات درجة، التي تلحق العامل نتيجة إخلاله بالتزاماته المهنية²، مثل النقل الإجباري للعامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى، أو من مكان إلى مكان آخر،

¹ و هو النظام الذي كان سائداً في الجزائر قبل صدور قانون علاقات العمل لسنة 90 (راجع المرسوم 302/82 المؤرخ في: 11 ديسمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الملغى. ج ر: 82/37).

² راجع المادة 140 من المرسوم 59-85 السابق الذكر.

و الفصل من العمل، و الذي يمثل أقصى جزاء تأديبي في سلم الجزاءات لأنه ينهي علاقة العمل. و نظرا للخطورة الجزاء التأديبي أحيط ببعض القيود و الضمانات للتأكد من تناسبه مع الخطأ المرتكب، و هو ما نص عليه المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل، من عدم اللجوء إلى الفصل أو التسريح كعقوبة تأديبية إلا في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم، و بناء على اقتراح من الهيئة المستخدمة¹.

4- الضمانات التأديبية و الرقابة القضائية عليهما: إضافة للإجراءات التي أقرتها التشريعات العمالية المشار إليها سابقا، و المتعلقة بتنظيم سلطة التأديب، من حيث تحديد الأخطاء التأديبية و العقوبات المطابقة لها، توجد بعض الضمانات الأخرى المقررة لحماية العامل من تعسف صاحب العمل، و المحافظة على شرعية الجزاءات التأديبية، حيث يلزم صاحب العمل بإتباع الإجراءات المحددة مسبقا².

و عليه فإن الإجراءات التي أقرها التشريع الجزائري على غرار بقية التشريعات المقارنة تعتبر إلزامية حماية للعامل عن تعسف صاحب العمل و هي تشمل إجراءات أساسيين:

4-1- عرض العامل على مجلس التأديب: حيث يتوجب إحالة الملف التأديبي على اللجنة المختصة للدراسة و التأكد من عدم سقوط العقوبة بالتقادم ثم التحقق من ظروف و ملاسات الواقعة التأديبية. و يجب كذلك تمكين العامل من الدفاع عن نفسه و الاستعانة بالشهود، و غيرها من الإجراءات الأخرى الواجب التنصيص عليها تفصيلا ضمن النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة التي تشغل أكثر من 20 عاملا³ إذ لا تعتبر المؤسسة التي تشغل أقل من هذا العدد ملزمة بإعداد نظام داخلي.

4-2- تبليغ قرار التسريح: تظهر أهمية تبليغ قرار التسريح الذي يعتبر إجراء شكلي المقصود به إعلام العامل بإنهاء علاقة عمله من حيث مضمونه و ما يتضمنه من بيانات تضمن للعامل الحق في اللجوء إلى القضاء و عندما يكون القرار مشوب بالتعسف. و من ثم يمكن لقاضي الموضوع ممارسة و رقابته من خلال فحص مطابقة الإجراءات التأديبية للنصوص القانونية و الاتفاقية، ثم فحص مدى صحة و تكييف الخطأ الجسيم و تأسيسه على أسباب حقيقية و جدية⁴.

¹ راجع المادة 73 مكرر من القانون 11/90 المضافة بالقانون 29/91 المؤرخ في: 21 ديسمبر 1991 المعدل و المتمم لقانون علاقات العمل

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية مرجع سابق، ص 95.

³ انظر: المادة 76 من القانون 11-90، مرجع سابق.

⁴ بشير هدي، المرجع السابق، ص 96-97.

ثالثاً: حقوق و التزامات صاحب العمل:

كما أن للعامل حقوق و إلتزامات، فإن المستخدم صاحب العمل كذلك له مجموعة من الحقوق وعليه جانب من الإلتزامات بعيدة عن دوره في الإشراف والتوجيه والمراقبة، ففي حقيقة الأمر هذه الحقوق والإلتزامات تعبر عن خصوصية عقود العمل بإعتباره عقود معاوضة ملزمة للجانبين، ويمكن التعرض لهذه الحقوق والإلتزامات على النحو التالي:

1- حقوق صاحب العمل: بمجرد أبرام العلاقة التعاقدية، تثبت لمصلحة رب العمل مجموعة من الحقوق والإمتيازات يمكن تلخيصها فيما يلي¹:

1-1- الحقوق المرتبطة بعقد العمل: تتضمن في ذات الوقت الإلتزامات المترتبة بمقتضى العقد على عاتق العامل، على اعتبار الطابع التبادلي لعقد العمل، و على هذا الأساس يكون التزام العامل ببذل الجهد حقاً لرب العمل، كما أن التزام العامل بالسرمهني يقع في مصلحة رب العمل بإعتباره وسيلة للحفاظ على مصالحه المادية، والشأن ذاته النسبة لباقي الإلتزامات.

1-2- الحق في الإدارة والتنظيم: إن حق الإدارة والتنظيم يتمظهر في سلطة رب العمل الإدارية التي من خلالها يحق لها القيام بعمليات التوجيه والإشراف، مع صلاحية اتخاذ الإجراءات التنظيمية داخل مقرات العمل، مثل صلاحية إصدار وثيقة النظام الداخلي، حتى وإن كانت خاضعة للرقابة الإدارية لمفتش العمل المختص.

1-3- صلاحية توقيع الجزاءات التأديبية: تثبت للمستخدم سلطة توقيع الجزاءات بما خوله المشرع من سلطة تأديبية، حتى وإن كانت هذه السلطة محدودة قانوناً، حيث تتوقف عند التسريح، الذي يخضع لإجراءات وشروط قانونية، ويخرج عن مجال إعمال السلطة التأديبية.

2- التزامات صاحب العمل: في مقابل الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل فهو يخضع لمجموعة من الإلتزامات المختلفة والمتنوعة وهي لا تقف عند حدود ما هو مقرر في قانون العمل، بل تمتد إلى كل ما يقتضيه مبدأ حسن النية، فإلتزامات صاحب العمل تمثل بالأساس أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل، والتي تنشأ عن تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، والعقود الفردية والجماعية بالنظر للصفة المزدوجة لعلاقة العمل و بإعتبارها من العلاقات الملزمة للجانبين، وهي الإلتزامات يفرضها

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 100-101.

القانون لصالح العامل ولحماية مصلحة اجتماعية¹. وهذه الالتزامات عموماً نجدتها تشكل مجموعة من الواجبات تهدف إلى ضمان حسن سير علاقة العمل، ومن بينها مايلي :

*- تمكين العامل من تنفيذ العمل الموكل إليه من خلال توفير وسائل و أدوات العمل، و تحسين ظروفه.²

*- عدم تكليف العامل بتنفيذ عمل غير العمل المتفق عليه، إلا في حالة الضرورة أو القوة القاهرة.

*- توفير الحماية و الأمن في محيط العمل من كل الأخطار المهنية.³

*- احترام العمال و عدم الإساءة إليهم.

*- تمكين ممثلي العمال في النقابات و الاتحادات المهنية من ممارسة نشاطهم النقابي.

*- السماح لبعض الفئات من العمال بغيايات مدفوعة الأجر مثل العمال الذين يمارسون أنشطة رياضية، أو الذين يشاركون في اجتماعات المجالس النقابية.

*- دفع أجور العمال حيث يمثل أحد العناصر الأساسية لعقد العمل و هو المقابل الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يقدمه، كما توجد هناك ملحقات متممة للأجر و التي تشمل مجموعة من التعويضات و العلاوات و غيرها من الإمتيازات المالية⁴.

*- الضمان الاجتماعي و يقصد منه حماية العمال من كل المخاطر التي يمكن أن تصيهم أثناء عملهم و التي تتمثل في كل الحوادث و الحالات التي تؤدي إلى فقدان منصب العمل بصفة دائمة أو مؤقتة.

*- توفير وسائل الأمن و الحماية من أخطار العمل.

*- كما يتعين على المستخدم تنظيم أعمال التعليم و الإعلام و التكوين لفائدة العمال⁵.

¹ جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص 186.

² مرسوم تنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 27 ذو القعدة 1425 الموافق لـ 08 يناير 2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن و تشكيلها و تنظيمها و سيرها.

³ راجع في هذا الصدد المواد 3-4 و 5 من القانون رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 23 جانفي 1991.

⁴ عبد الباسط محمد عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة القاهرة، د س ن، ص 235.

⁵ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002، يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادر سنة 2002.

رابعاً: منازعات العمل الفردية:

قد تحدث خلافات في العمل بين العامل وصاحب العمل بسبب خرق حق من الحقوق المقررة أو لعدم تنفيذ أحد الأطراف لإلتزاماته التعاقدية، لذلك وضعت تشريعات العمل الحديثة بعض الأحكام والإجراءات التي من شأنها معالجة هذه الخلافات وحلها، وهذا ما توجه إليه المشرع الجزائري بإصداره القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل¹، حيث سوف نعالج هذا الموضوع في العناصر التالية:

1- تعريف منازعات العمل الفردية: تعرف منازعة العمل الفردية عند الفقهاء القانونيين على أنها تلك النزاعات التي تقوم بين العامل وصاحب العمل حول تنفيذ علاقة العمل الفردية أو عقد العمل، أي يكون موضوعها حق ذاتي للعامل²، وهناك من يعرفها بأنها كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة و صاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل نتيجة إخلال أحدهما بالتزام من الإلتزامات المحددة في العقد أو لخرقه أو عدم إمتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضرراً للطرف الآخر³، بينما نجد من يرى أنها "الخلاف الذي يثار بين العامل و رب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل بسبب إخلال أحدهما بالإلتزامات المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما ينتج عنها إلحاق الضرر بالطرف الآخر"⁴.

أما المشرع الجزائري فقد حاول تعريف منازعة العمل الفردية في نص المادة الثانية من القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: "يعد نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة".

من خلال التعريف نستنتج انه لكي يكون الخلاف أو النزاع نزاعاً فردياً لا بد من توافر شروط التالية:

*- أن يكون النزاع قائماً بين عامل و صاحب العمل.

¹ القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر سنة 1990.

² خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 21.

³ أحمية سليمان، أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص: 297.

⁴ نفس المرجع، ص 300.

*- أن يكون النزاع قائما بمناسبة تنفيذ علاقة العمل.

*- أن يكون النزاع قد عرض للتسوية على مستوى الهيئة المستخدمة.

إذن من خلال ما سبق يمكن أن نقول أن منازعة العمل الفردية هي كل خلاف يحدث في العمل بين طرفي العلاقة التعاقدية، حول قيام علاقة العمل أو سريانها أو تعديلها أو وقفها أو إنهائها، نتيجة لإخلال أحد الطرفين لإلتزاماته القانونية أو التعاقدية بما يتسبب في إلحاق الضرر بالطرف الآخر.

2- أنواع النزاعات الفردية في العمل: تختلف منازعات العمل الفردية من حالة إلى أخرى، وذلك حسب طبيعة كل خلاف يثور بشأن تنفيذ علاقة العمل و سريانها، وحتى الآثار المترتبة على انتهائها لسبب أو لآخر، إذ على عكس منازعات العمل الجماعية التي يأتي الحديث عنها بالتفصيل في الفصل الثاني، نجد أن منازعات العمل الفردية تتعلق في معظمها بعدم الإلتزام بمضامين القوانين أو خرق لبنود واردة في العقود أو أحكام واردة في النظام الداخلي للمؤسسة نفسها.

2-1- النزاعات المتعلقة ببند العقد: يعتبر عقد العمل ترجمة لإرادة الأطراف المتعاقدة في ضبط وتحديد حقوق و التزمات كل طرف فيه ليضمّنوه ما يروونه مناسباً في ذلك من بنود اتفاقية إلى جانب البنود القانونية و التنظيمية، إذ لم يعط لها المشرع الجزائري أي تعريف، بل اعتبرها مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل حسب ما أوردهته المادة الثامنة من قانون علاقات العمل رقم 90 - 11، إلا أن تخلف بند فيه يعيبه بصحته نظراً لأهميته في تحديد و ضبط حقوق و التزمات الطرفين لاسيما تلك البنود المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة، و تحديد منصب العمل، و كذلك رتبته في السلم الوظيفي و ظرف إلى ذلك الصلاحيات و الإلتزامات المترتبة عنه، و نوع العمل، و بداية سريان و نهاية عقد العمل، و تحديد الأجر و توابعه، عكس البنود الثانوية و التكميلية التي لا يؤثر تخلفها على صحة العقد¹.

و بناء على ذلك فإن كل إخلال بالإلتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق ببند العقد تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه أو بسبب تغير أوضاع اقتصادية أو اجتماعية، أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بإجراء تعديل بما يمس الطرف

¹ عشايش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، رسالة ماجستير في العقود و المسؤولية، جامعة الجزائر 1،

الأخر، بحكم خضوع عقود العمل الفردية للاتفاقيات والاتفاقات و التزام الموقعين عليها بما ورد بها خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال¹.

2-2- نزاعات متعلقة بخرق نص اتفاقي: برزت أهمية إقامة علاقات عمل جماعية بعد انتشار النضال العمالي للمطالب بتحسين الأوضاع الاقتصادية و المهنية و الاجتماعية، وإشراك العمال في إعداد اتفاقيات و اتفاقات العمل الجماعية، لتزداد أهميته بظهور أهمية التنظيم النقابي، و الدور الذي يضطلع به في إشراك العامل في تنظيم و تحديد ظروف العمل و شروطه في كافة المستويات وإدخالهم في التفاوض مع الإدارة في إعداد كل ذلك.

إن هذا النوع من التعاقد نجده قد قام بالفعل قبل أن يتناوله المشرع بالتنظيم، و لم يجد القضاء مانعاً من الاعتراف بمشروعيتها حتى وإن اعتبر في البداية ظاهرة اجتماعية، فلا بد من أن تأخذ مكانة لها في الظواهر القانونية، وعليه فإن كل عقد عمل يجب أن يخضع لما تتضمنه الاتفاقيات والاتفاقات للعمل من شروط و التشغيل الواردة في المادة 120 من قانون علاقات العمل كالتصنيف المهني لمقاييس العمل و الأجور القاعدية الدنيا التعويضات و المكافآت النفقات المصرفية، فترة التجريب و الإشعار المسبق، مدة العمل، التغيرات الخاصة و إجراء المصالحة، فالإخلال ببند من بنود الاتفاقية هذه يثير نزاعاً متعلقاً بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي، يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال المتضررين يلزمه تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعمال².

2-3- نزاعات متعلقة بخرق النظام الداخلي: يعتبر النظام الداخلي ميثاق المؤسسة، تلتزم بإعداده كل مؤسسة تستخدم على الأقل عشرين عاملاً، يعرض على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال فيها لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، و كذلك المؤسسة التي تشغل أقل من عشرين عاملاً، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة، تودع نسخة منه لدى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة لفحص مدى مشروعيتها بمدى مطابقتها للتشريع و التنظيم الخاصين بالعمل، و هو ما أورده المادة 77 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بنصها على أن: "النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و الانضباط... و يحدد طبيعة الأخطاء المهنية، ودرجات العقوبات المطابقة و إجراءات التنفيذ"³.

¹ راشد راشد، علاقات العمل الفردية و الجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 15-16.

² المادة 120 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

³ المادة 77 من القانون 90-11، مرجع سابق.

4-2- نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية: قد تسمح للأطراف المتعاقدة في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيم مختلف جوانب علاقات العمل التي تربطهم، لتحفظ الدولة بحق تنظيم وتأطير المسائل الأساسية والجوهرية في ذلك وتكون في شكل قواعد قانونية أمرية، ليعتبر كل شرط أو بند في العقود والاتفاقيات مخالف لهذه القواعد، أو أبرم خرقاً لها، باطلاً و عديم الأثر بمخالفة الأحكام التشريعية المعمول بها، تعرض موقعها إلى عقوبات مختلفة باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة مما يثير خلق نزاع بين العمل والمستخدم بشأنها¹.

و حتى الحالات الخاصة بالنزاعات الناتجة عن خرق الأحكام القانونية والتنظيمية، سواء تلك المتعلقة بالعمل أو تلك المتعلقة بخرق القواعد العامة في القانون المدني فإن ذلك يستوجب إبطال الشرط الباطل في العقد أو الاتفاقية، وإبقاء باقي البنود الواردة فيها قائمة لمطابقتها للتشريع والتنظيم.

إن الطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل، سواء كان العامل طرفاً فيها بمفرده، أو تعدد فيها العمال بخلافات مختلفة و متميزة، هو معيار تحديد طبيعة هذه المنازعة، لينصب موضوعها على خلاف قانوني نتيجة إخلال أو خرق أحد طرفي علاقة العمل لالتزام من الالتزامات القانونية أو الاتفاقية أو العقدية بما يمس بحق من حقوق الطرف الثاني فيسبب له ضرراً يجبر الطرف المتضرر من جراء ذلك على اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لحمل موقع الخرق على تنفيذ الالتزام أو احترام القانون أو التنظيم المعمول بهما، وذلك بإتباع الخطوات والآليات والإجراءات المنصوص عليها في القانون، قصد التوصل إلى تسوية هذا الخلاف بطريقة ودية قبل أن يتأزم الوضع ويتحول إلى نزاع، تتدخل فيه الجهات القضائية المختصة للبت والفصل فيه².

3- إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية: سبق وأن أشرنا إلى أن نزاعات العمل الفردية تتمثل في تلك الخلافات القائمة بين العامل وصاحب العمل بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين، فهذه الخلافات يتم تسويتها أولاً بطريقة ودية أو سلمية حفاظاً على العلاقة الودية بين العامل والهيئة المستخدمة، وفي حالة عدم حلها يتم اللجوء إلى التسوية القضائية، وهذا ما كرسته أحكام القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

¹ راشد راشد ، مرجع سابق ، ص:18.

² رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر: مضمونها وأنواعها وطرق تسويتها، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2005، ص 15-21.

3-1- التسوية الودية : يقصد بالتسوية الودية تلك الإجراءات التي يقوم بها كل من العامل و صاحب العمل قصد حل النزاع القائم بينهم قبل اللجوء إلى القضاء، و نميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل الهيئة المستخدمة، و تلك التي تباشر خارجها في إطار المصالحة¹، و التسوية هي إجراء جوهري يعتبر شرطا لقبول الدعوى القضائية العمالية شكلا، حيث نجد أنه تتم إجراءات التسوية الودية وفقا للمراحل التالية:

*- التسوية داخل الهيئة المستخدمة: ويطلق عليها التسوية الداخلية للنزاع، وهي تتمثل في إتفاق طرفي علاقة العمل، العمال أو ممثليهم من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية، على تسوية النزاع القائم بينهم وديا و إراديا و داخليا دون تدخل أي طرف آخر خارجي في حل النزاع، ويكون ذلك بإستجابة صاحب العمل لطلب العامل في سحب أو التراجع أو تعديل القرار موضوع النزاع، على أن يتم الحل في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول بها²، ويشترط لتنفيذها أن لا تكون مخالفة لما ينص عليه القانون.

وهذا ما نصت عليه المادة 03 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل: "يمكن للمعاهدات و الاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة"، كما سمحت المادة 04 من القانون 04-90 للعامل في حال غياب الإجراءات المنصوص عليها بالمادة 03 أن يعرض الأمر أو التظلم إلى الرئيس المباشر في العمل ليقدم جوابا في أجل 08 أيام من تاريخ الإخطار، و في حالة عدم الرد أو عدم الرضا من طرف العامل يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة، و يجب الرد كتابيا خلال 15 يوما من تاريخ الإخطار³.

*- التسوية عن طريق إجراء المصالحة: المصالحة هي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين بغرض المحافظة على العلاقة الودية و إستمراريتها ما بين العمال و أصحاب العمل، وهي آخر مرحلة من مراحل التسوية الودية قبل عرض النزاع أمام القضاء العمالي المختص في الفصل في منازعات العمل⁴.

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 97.

² خالد حامد، مرجع سابق، ص 184.

³ أنظر المادة 03-04 من القانون رقم 04-90، مرجع سابق.

⁴ عشاش عبد الله، مرجع سابق، ص 40.

ونجد أن القانون 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، قد أنشأ هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل تختص بتسوية منازعات العمل، حيث يعرض عنها النزاع، بعد أن يعرض على مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا، حيث يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي وذلك حسب المادة 26 من قانون تسوية النزاعات الفردية ثم يقوم مفتش العمل خلال 03 أيام من تبليغه بإخطار مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع خلال 8 أيام على الأقل من تاريخ الإستلام¹.

وإذا لم يحضر المدعى عليه شخصيا أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد يستدعي من جديد وإذا تغيب للمرة الثانية يحرر محضر عدم الصلح ويسلم للمدعى، وفي حال غياب هذا الأخير دون عذر جدي يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية ويبلغ ذلك القرار إلى المدعي².

و من خلال هذا نجد أن مكاتب المصالحة تلعب دور وسيط في حل النزاع القائم وتقريب وجهات نظر الطرفين و بالتالي الوصول إلى إتفاق ودي يرضي الطرفين، وإذا لم يتوصل الطرفان إلى الصلح يحرر محضر عدم الصلح و تسليم نسخ للأطراف أما في حال الاتفاق الجزئي يعد المكتب محضرا بالصلح لكن يفهم من ذلك أن العامل لا يجوز له المطالبة أمام المحكمة بباقي حقوقه المتنازع حولها لكن يرى البعض أن مكتب المصالحة يمكنه تحرير محضر عدم الصلح في مواضيع الخلاف³.

3-2- التسوية القضائية: إذا لم تحقق الإجراءات الودية جدواها في فض الخلافات العمالية الفردية، أجازت تشريعات العمل لطرفي الخلاف اللجوء إلى التسوية القضائية بعرض الخلاف أمام ما يسمى بقضاء العمل، الذي يعرف بأنه "القضاء المختص قانونا بالنظر والبت في النزاعات التي تثور بين طرفي عقد العمل، العامل و صاحب العمل بسبب أو بمناسبة عدم تنفيذ علاقة العمل"⁴، فهو قضاء ذو اختصاص أصيل، حيث لا ينظر إلا في المسائل التي يحيلها عليه قانون العمل دون غيرها، وهو قضاء مهني متساوي التمثيل، حيث يتشكل من ممثلين منتخبين من العمال، و ممثلين منتخبين عن أرباب العمل.

وعمليا فإن التسوية القضائية تتم عن طريق رفع دعوى أمام القسم الاجتماعي حسبما نصت عليه المادة 36 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، يرفعها الطرف الذي له

¹ المادة 26 من القانون رقم 04-90 ، مرجع سابق.

² المادة 27 من القانون رقم 04-90 ، مرجع سابق.

³ أنظر المادة 19 و 30 من القانون رقم 04-90 ، مرجع سابق.

⁴ عشاش عبد الله، مرجع سابق، ص 64.

مصالحة، حيث تتم إجراءات التقاضي وفقا لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية، إذ تشير المادة 503 منه إلى أنه : "ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا و أضاف هذا القانون أن 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 و الإدارية"¹، كما يجب أن ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة و ذلك وفقا لنص المادة 37 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، حيث تحدد 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.

ونجد أن محكمة العمل التي تنظر في قضاء العمالي تشكل من قاضي يرأس المحكمة، و من ممثلين اثنين للعمال، و ممثلين اثنين لأرباب العمل، ينتخبون من بين العمال و أرباب العمل كل حسب صفته، و يجوز للمحكمة أن تنعقد قانونا بحضور ممثل واحد عن كل فئة، أما بالنسبة للغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية و المحكمة العليا فهي تتشكل حصرا من قضاة معينين.

أما عن اختصاصات محكمة العمل، فقد حدد القانون مجال اختصاص محكمة العمل سواء تعلق الأمر بالاختصاص الإقليمي أو الاختصاص الموضوعي، فالاختصاص الإقليمي يتم أمام المحكمة التي تم فيها إبرام عقد العمل، أو تنفيذه، أو التي يوجد فيها موطن المدعي، إلى بالنسبة لإنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل فإن الاختصاص ينعقد لمحكمة موطن المدعي. أما الاختصاص الموضوعي: من حيث الموضوع تختص محكمة العمل في كل القضايا التي يحيلها عليها القانون صراحة، لاسيما:

* - الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل، و عقد التكوين بالتمهين،

* - كافة القضايا الأخرى المحالة قانونا على المحكمة العمالية، لاسيما تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

¹ المادة 504 من القانون رقم 09-08 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، سنة 2008.

المحور الرابع

إنهاء علاقة العمل

- الحالات العادية لنهاية علاقة العمل.
- الحالات غير العادية لنهاية علاقة العمل.
- آثار إنهاء علاقة العمل.

المحور الرابع: انتهاء علاقة العمل

تمهيد :

قد يقصر أو يطول عقد العمل، لكن مهما طال أمده فإن مصيره بلوغ النهاية، وقصد حماية العمال من تعسف أصحاب العمل في إنهاء علاقة العمل، فقد لجأت معظم الدول إلى التدخل في هذا المجال، وذلك بوضع أحكام و قواعد من شأنها تنظيم حالات انتهاء علاقة العمل مع تحديد كافة شروطها وإجراءاتها وأسبابها، وهذا ما توجه إليه المشرع الجزائري في أحكام الفرع الثالث من الفصل السادس من قانون علاقات العمل 11-90، حيث نجد أن هذه الحالات تتمثل في حالات عادية، وحالات غير عادية، وهذا ما سنتطرق إليه على النحو التالي:

أولا: الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل:

يقصد بالحالات العادية لانتهاء علاقة العمل، تلك الحالات والأسباب المشتركة التي يمكن فيها لأحد طرفي علاقة العمل طلب إنهاء عقد العمل وفقا للإجراءات المحددة في تشريع العمل، والأنظمة السارية والمعمول بها.

1- الاستقالة: إنطلاقا من المبدأ العام لحرية العمل في إطار علاقة العمل، تعترف التشريعات العمالية المقارنة بحق العامل في الاستقالة من منصب عمله، و طلبه فسخ العقد و التحلل من التزاماته المهنية. لذلك تعتبر الاستقالة من الحالات القانونية لإنهاء العقد، و التي أقرها التشريع الجزائري في قانون علاقات العمل، بل اعتبرها حقا للعامل يمارسه عند الاقتضاء شريطة أن يقدمها لصاحب العمل في وثيقة مكتوبة، و أن لا يترك منصب عمله إلا بعد انتهاء فترة الإخطار المسبق، وفقا لما هو محدد في الاتفاقيات الجماعية¹.

و الملاحظ في هذا الشأن أن المشرع الجزائري قيد الاستقالة بمهلة الإخطار أو الإشعار المسبق حيث يبدأ سريانها، منذ إبداء الموافقة عليها من طرف صاحب العمل وفقا للمدة المحددة في الاتفاقيات الجماعية، و ذلك بهدف المحافظة على مصلحة العمل، و التمكن خلال تلك الفترة من تعويض العامل المستقيل.

¹ انظر: المادتين: 68-66 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

2- استحالة التنفيذ و العجز الكلي عن العمل: إن الإلتزام بأداء العمل هو إلتزام شخصي من طرف العامل، و في حالة إستحالة تنفيذه سواء استحالة مطلقة أو استحالة نسبية، ينقضي و يفسخ عقد العمل ، و على هذا فإن إستحالة التنفيذ من جانب العامل تكون في الحالات التالية:

1-2- الوفاة: تعتبر وفاة العامل من بين الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل تلقائيا دون حاجة إلى إتباع أي إجراء قانوني خاص¹ ، ويرجع سبب الإتهاء نظرا إلى أن شخصية العامل كما سبقت الإشارة محل اعتبار التعاقد في العقد، و الإلتزام بالعمل هو الإلتزام شخصي لا ينتقل الى الورثة.

كما نجد أنه لا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية، أي الإلتزام في ذمة صاحب العمل، إلا فيما تقره أحكام قوانين الضمان الاجتماعي كمنحة الوفاة، و غيرها من الحقوق، أما في حالة الوفاة بسبب حادث العمل أو مرض مهني تبقى أثر علاقة العمل سارية لصالح ذوي الحقوق، بمنحهم معاش الوفاة طبقا للأحكام و الإجراءات المقررة في قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية².

2-2- استحالة التنفيذ (العجز الكلي عن العمل): يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض، إلى إنهاء عقد العمل مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي ترتبها القوانين و التنظيمات المهنية المعمول بها. و يمكن إثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض أو حادث عمل، وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية، بكافة طرق الإثبات كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص.

أما حالات العجز عن العمل بسبب ضعف الكفاءة المهنية التي يصعب إثباتها من جانب العامل، فيرجع في ذلك إلى صاحب العمل بحكم الاختصاص أو الخبير القضائي عند الاقتضاء لتقدير درجة الكفاءة المهنية، و إثبات مدى صحة حجج صاحب العمل حيث يلجأ إلى الادعاء بنقص المهارة في تنفيذ العمل للقيام ببعض التسريحات الفردية للعمال الغير مرغوب فيهم³.

¹ إلياس يوسف، مرجع سابق، ص 11-112.

² القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 15 جويلية 1983.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 115.

3- الإحالة على التقاعد: تعد الإحالة على التقاعد، من بين أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل، وهذا ما أشارت إليه أحكام قانون علاقات العمل 90-11 في المادة 66 منه، حيث تتم الإحالة على التقاعد سواء بتقديم العامل للطلب بعد بلوغه السن القانونية المطلوبة، أو يتم بمبادرة من طرف صاحب العمل.

ونجد أن التشريعات العمالية الحديثة، من بينها التشريع الجزائري، تعتبر الإحالة على التقاعد من الحالات القانونية التي يترتب عليها انتهاء علاقة العمل، حيث يصبح تنفيذ الالتزام العقدي مستحيلا استحالة نسبية بعد استيفاء الشروط المطلوبة، من حيث أن بلوغ السن القانوني، لا ينتج عنه بالضرورة إنهاء علاقة العمل، إذ يمكن للطرفين المتعاقدين الاتفاق على تجديد العقد¹.

ويتحدد التقاعد في التشريعات العمالية المقارنة بطريقة اختيارية، إذ تقتصر على تحديد سن التقاعد وكيفيات الاستفادة من هذا الحق، دون إجبار العامل على تقديم الطلب، وترك منصب عمله.

عموما يمكن القول أن التشريعات العمالية الحديثة، من بينها التشريع الجزائري، تعتبر الإحالة على التقاعد من الحالات القانونية التي يترتب عليها انتهاء علاقة العمل، حيث يصبح تنفيذ الالتزام العقدي مستحيلا استحالة نسبية بعد استيفاء الشروط المطلوبة، من حيث أن بلوغ السن القانوني، لا ينتج عنه بالضرورة إنهاء علاقة العمل، إذ يمكن للطرفين المتعاقدين الاتفاق على تجديد العقد.

4- انتهاء مدة العقد: ينصب عقد العمل المحدد المدة على إنجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية، وهي الأعمال أو الأشغال التي تقتضي مدة محدودة لإنجازه². وبالتالي ينتهي العقد أصلا وطبقا للمبادئ العامة (العقود المحددة بانتهاء المدة المتفق عليها، فلا يترتب أي التزام على عاتق طرفي العقد، إلا فيما يتعلق بإمكانية الإعلام بنية عدم تجديد من أحد الطرفين، حيث يمكن أن يفسر السكوت في هذه الحالة والاستمرار في تنفيذ الالتزام، رغبة في تجديد العقد أو تمديده. وهنا يتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة تسري عليه الأحكام المتعلقة بمجالات الانتهاء الأخرى السابقة الذكر، وسواء كان ذلك من طرف العامل أو من طرف صاحب العمل.

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 116.

² راجع المادة 12 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

ثانيا: الحالات غير العادية:

الحالات غير العادية لنهاية عقد العمل، هي حالات إستثنائية ينتهي بها عقد العمل غير المحدد المدة سواء بالبطلان أو بالفسخ الانفرادي، أو نتيجة لعقوبة العزل نتيجة ارتكاب أفعال من الدرجة الثالثة، أو نتيجة للإضطرابات الاقتصادية، حيث تتم إجراءات الإنهاء وفقا للشروط و الإجراءات المقررة في التنظيمات العمالية المتعارف عليها والمتعامل بها.

1- البطلان و فسخ العقد: ينتهي عقد العمل عن طريق البطلان أو الإلغاء القانوني حسب التعبير الوارد في قانون علاقات العمل، كما ينتهي بالفسخ الانفرادي من جانب أحد الطرفين المتعاقدين، مع توفر شروطه حتى لا يتحول إلى فسخ فجائي أو فسخ تعسفي.

1-1- البطلان: ينتج عن تخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل، كانهام حرية الرضا والسبب غير المشروع، بطلان العقد أو بطلان العيوب اللاحقة لتكوين العقد وفقا للأحكام العامة الواردة في القانون المدني. غير أن الطابع الخاص و صفاته المميزة يستبعد الأثر الرجعي للبطلان المطلق لبعض الحالات، كما هو الشأن بالنسبة للأجر، إذ لا يمكن أن يؤدي البطلان إلى حرمان العامل من تقاضي أجره عن فترة العمل المنجز استنادا لصفة الاستمرار و التتابع لعقد العمل، وهو أكدته الفقرة الثانية لنص المادة 135 من قانون علاقات العمل.

2-1- الفسخ الانفرادي: يستند حق الفسخ الانفرادي لعقد العمل على الإرادة الحرة للطرفين طالما أن العقد غير محدد المدة يمكن إنهاءه في أي وقت لسبب خاص يستند على مبرر حقيقي و مقبول:

*- حالة الفسخ الإتفاقي: استنادا للقواعد العامة للعقود الملزمة للجانبين¹، يمكن لأحد الطرفين في عقد العمل المبادرة بفسخ العقد، و التحرر من التزاماته، مع ضرورة احترام الإجراءات المعمول بها في الفسخ الإتفاقي، مثل الإعلان المسبق بالرغبة في الفسخ و التي تحددها عادة الاتفاقيات الجماعية و عقود العمل. و يمكن أن يخضع الفسخ للرقابة القضائية اللاحقة، حيث يتحمل الطرف المبادر بالفسخ، مسؤولية إثبات السبب المشروع الذي يبرر الفسخ المسبق، و يتعين على القاضي الذي يعرض أمامه النزاع تقييم جسامة الوقائع.

*- حالة الفسخ التعسفي: لقد طرحت تطبيقات نظرية التعسف في استعمال الحق التي سادت في القانون المدني، عدة معايير لتمييز الفسخ التعسفي، لاسيما في الفقه و القضاء الفرنسي. حيث ظهرت

¹ انظر المادة 119 من القانون المدني الجزائري المذكور سابقا.

في البداية وجهة النظر القائمة على توافر النية في إحداث الضرر، ثم توسعت لتشمل ثبوت ارتكاب الخطأ البسيط، ومن ثم انحراف حق الفسخ عن اتجاهه الصحيح والمتمثل أساساً في حماية مصلحة العمل. وقد استنتج تدريجياً معيار الفسخ التعسفي من عدم استناد الفسخ على المصلحة المعنية، أي الفسخ الذي يفتقد للسبب الحقيقي والجدي¹.

2- التسريح التأديبي (العزل): يستند العزل أو تسريح العامل بسبب ارتكابه لخطأ جسيم أثناء العمل أو بمناسبة، على حماية مصالح صاحب العمل وعدم الإخلال بالقواعد التي تحكم وتنظم العمل بالمؤسسة المستخدمة. وقد شكلت عملية تصنيف الأخطاء الجسيمة التي تمثل أسباباً حقيقية وجدية المبرزة للتسريح التأديبي، موضوع خلاف فقهي وقضائي كما سبقت الإشارة، بالنظر لاختلاف قطاعات العمل ومستوياته، ومن ثم اختلاف الأحكام والقرارات القضائية في تكييف الأخطاء المهنية المتأرجحة بين الجسامة والبساطة، لذلك ومن أجل حماية مصالح العمال تتجه التشريعات الحديثة إلى إتباع أسلوب النص القانوني في التحديد النموذجي للحالات التي تمثل أخطاء جسيمة.

3- التسريح لأسباب اقتصادية: لقد ارتبط تسريح العمال لأسباب اقتصادية، بالتطور العلمي والتكنولوجي الحديث، وما نتج عن ذلك من أزمات مالية وتجارية تلحق المؤسسات المستخدمة، إذ يتحتم عليها اللجوء إلى تخفيض عدد العمال، وهو ما اهتمت به التشريعات العمالية الحديثة، من حيث إخضاعه إلى شروط وإجراءات محددة.

3-1- التعريف بالسبب الاقتصادي: ارتبط مفهوم الأسباب الاقتصادية المؤدية إلى التسريح الجماعي للعمال بظهور و تطور التكنولوجيا الحديثة، و عمليات تحديث وسائل و طرق عمل المؤسسات الصناعية و التجارية للتقليل من النفقات و الزيادة في الإنتاج و تحسينه، إضافة إلى الحالات المتكررة للأزمات الاقتصادية و المالية التي تلحق هذه المؤسسات. و قد أدت هذه الأسباب إلى بروز الحاجة للتسريح و التقليل من عدد العمال كإجراء أولي و أساسي يتخذه أصحاب العمل بغرض التقليل من الأزمات، و إعادة تشغيل مؤسساتهم وفقاً لمتطلبات السوق، و المتطلبات الاقتصادية المستجدة.

إن تعدد و اختلاف الأسباب الاقتصادية المبررة للتسريح الجماعي أدى إلى صعوبة إيجاد معيار دقيق لحصرها، إلا من طرف صاحب العمل القادر وحده على إثبات حقيقة و جدية هذه الأسباب. لذلك حاول الفقه في البداية² ربط السبب الاقتصادي بالصعوبات و الضغوط الظرفية المتولدة عن

¹ انظر في هذا الشأن و لمزيد من التفاصيل د.راشد راشد، المرجع السابق، ص: 228 و ما بعدها.

² انظر: د.راشد راشد، المرجع السابق، ص: 238 و ما بعدها.

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 03 يناير 1975 المتعلق بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية والذي حدد فيه الشروط والإجراءات المتبعة في هذا النوع من التسريح¹.

2-3- تعريف التسريح الجماعي: لم يضع المشرع الجزائري تعريفا محددا للتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، عدا ما ورد في الفقرة الثانية من المادة 69 لقانون علاقات العمل، التي نصت على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. وإذا كان تقليص العدد يبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".

و عليه فإن التسريح الجماعي عبارة عن: "فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية، يتم في شكل دفعة أو دفعات متعاقبة". فتقليص عدد العمال يبني على السبب المشترك ولا يرتبط بالأسباب الشخصية كما هو الشأن بالنسبة للتسريح التأديبي، أو بسبب انتهاء مدة العقد. و بالتالي يتم في شكل تسريحات متعاقبة أو متزامنة، غير أن أسبابها تكون في جميع الحالات واحدة، و هذا ما يميزها عن باقي حالات التسريح الأخرى².

ثالثا : آثار إنتهاء عقد العمل:

تترتب على إنتهاء عقد العمل مجموعة من الآثار القانونية، وهذه الآثار تختلف بحسب ما إذا كان إنتهاء العقد بسبب مشروع أو بدون سبب مشروع، وبغض النظر عن كون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، ويمكن إيجاز الآثار فيما يلي:

1- تصفية حقوق العامل: يقتضي انتهاء العقد، أن يقوم صاحب العمل بحساب ما للعامل بذمته من حقوق ، وما له من حقوق بذمة العامل ، وتصفية جميع هذه الحقوق وفقا لأحكام القانون . وقد حدد النظم والقوانين الطرق التي تحتسب بما حقوق العمال حسب نص على أن (تحتسب كافة الحقوق والتعويضات للعمال، المنصوص عليها في القوانين السابقة، والمستحقة لهم عن الفترة السابقة لنهاج هذا القانون ، وفقاً للأحكام الواردة فيها) .. ما الحقوق المستحقة للعمال في ظل القانون النافذ

¹ انظر: GH Camerlynk، المرجع السابق، ص: 513 و 514.

² تنص المادة 5 من المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ بتاريخ: 26 مايو 1994 المتضمن التأمين على البطالة على أنه: "لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين عن البطالة، الأجراء ذوو عقد عمل، محدود المدة و العمال الموسميون أو العاملون في البيت و العاملون لحاسيهم الخاص أو ذوو عدة مستخدمين أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي". ج.ر: 34.

فتحسب بدها وفقاً لأحكام هذا القانون . وأهم الحقوق التي تجب تصفيها هي ما يكون قد استحق للعامل من أجور عن فترة عمله السابقة ، وكذلك أجور العمل الإضافي ، وأجور الإجازات السنوية المتراكمة ، وأجور هذه الإجازة التي لم يحصل عليها خلال سنة العمل الأخيرة . إضافة إلى الحقوق والتعويضات التي قد يستحقها العامل لأسباب قانونية أخرى .

وقد خلا القانون من نص يحدد المدة التي يجب أن تجري خلالها تصفية هذه الحقوق، وعليه فإن احتسابها وسدادها إلى العامل يجب أن يجري خلال فترة معقولة تتناسب مع ما يقتضيه احتساب هذه الحقوق من وقت وجهد ، وإلا اعتبر صاحب العمل ممتنعاً عن سداد حقوق العامل دون مبرر ، وهذا خط يتحمل مسؤوليته المدنية .

2- إعطاء العامل شهادة العمل: عند انتهاء عقد العمل، نجد من بين أهم إلتزامات صاحب العمل هي تسليم شهادة العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل ، وتاريخ انتهاء العقد، ونوع العمل الذي أداه، وكذا المناصب التي شغلت و الفترات المناسبة لها، وللعامل أن يطلب إضافة أية بيانات إلى هذه الشهادة، وعلى صاحب العمل أن يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب إضافتها مطابقة للحقيقة .

حيث أن هذا الإلتزام يجد سنده القانوني في أحكام المادة 67 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث نصت على "يسلم للعامل، عند إنهاء علاقة العمل قانون 90شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل، وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا إتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة " .

3- مكافأة نهاية الخدمة: تقرر بعض التشريعات استحقاق العامل مكافأة نهاية خدمة وفقاً لشروط معينة وفي حالات محددة قانوناً، والغرض من تقرير هذه المكافأة هو تمكين العامل من مواجهة الظروف الناشئة عن فقدان عمله، وتوفير مبلغ من المال له ، يتدارك به أمره، حتى يحصل على مصدر دخل جديد . أو تمكين أسرته من مواجهة الظروف الناشئة عن وفاته وهذه الوسيلة قد استبدلتها العديد من التشريعات بأخرى أجدى وأنفع في مواجهة هذه الحالات وهي إعطاء أعانات أو مرتبات للعمال أو خلفهم عن طريق الضمان الاجتماعي .

المحور الخامس

التنظيم الإجمالي لعلاقة العمل الفردية

- الأجور والتعويضات المختلفة.
- الضمان الاجتماعي.
- الأحكام الخاصة بمدة العمل والعطل المختلفة.
- الوقاية الصحية و طب العمل.

المحور الخامس : التنظيم الإجتماعي لعلاقة العمل الفردية

تمهيد:

يعتبر تدخل الدولة في التنظيم الاجتماعي للعمل، من إحدى الخصائص المميزة لقانون العمل المعاصر، وتهدف الدولة من هذا التدخل إلى حماية القوى العاملة وتوظيف العمل في المجتمع من خلال إستخدام القوى البشرية¹.

وليس لمصطلح التنظيم الاجتماعي للعمل معنى محدد ومتفق عليه فالبعض يوسعه و البعض الآخر يصرفه إلى موضوعات محددة بالذات ، أما نحن فسنبحث فيه في الموضوعات الآتية:

أولا : الأجور والتعويضات المختلفة:

1- تعريف الأجر: يعرف الأجر بأنه القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه هذا الأخير²، فالأجر هو حق للعامل ومحل إلتزام صاحب العمل، ولهذا نجد أن تشريع العمل الجزائري أعطى حماية لهذا الحق، ضمن قانون علاقات العمل 90-11 للعامل الحق في أجر، مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب مع نتائج العمل³، وبهذا نجد أن المشرع الجزائري إكتفى بوضع القواعد العامة تاركا التفاصيل المتعلقة بتحديد الأجر ومكوناته إلى الاتفاقية الجماعية داخل المؤسسة⁴، ومنه نقول أن الأجر يكون موضوع عقد العمل الفردي وكذا التفاوض الجماعي المجسد في إتفاقيات العمل الجماعية.

2- معايير تحديد الأجور: يمكن إجمال الأسس 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، وقد تكون متواصلة كأسبوع أو أسبوعين ، كما قد تكون طويلة الشهر⁵، وهو المعيار المعتمد في أغلب الحالات لاسيما في علاقات العمل الدائمة وهو تحقيق مصلحة العامل

¹ إلياس يوسف، مرجع سابق، ص 128.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 19.

³ المادة 80 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

⁴ أنظر المادة 120 البنود: 3-4-5-6-7 من القانون 90-11، مرجع سابق.

⁵ محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية ، الإسكندرية ، 1976، ص 49.

أكثر من مصلحة المستخدم، حيث يتحصل العامل على أجر بحلول أجل الدفع بغض النظر عن مردوديته ونتيجة عمله، ولو كانت هذه المردودية ضعيفة¹.

*- معيار المردودية: هو الذي يحدد فيه قيمة الأجر تأسيسا على النتائج التي يتحصل عليها العامل أو مجموعة من العمال خلال وقت معين²، ويتغير الأجر فيه بتغير مستوى المردود، وعكس المعيار الأول هذا المعيار يحقق مصلحة المستخدم أكثر من مصلحة العامل لكون الاستمرار و المحافظة على وتيرة معينة على مستوى المردود أمرا مرهقا للعامل فهو ليس آلة يمكن ضبطها على وتيرة عمل معينة.

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

3- خصائص الأجور: لنظام الأجور تأثير كبير في عناصر الأداء مثل نوع الموظفين، أداءهم داخل منظمة العمل، بالإضافة إلى رتبة المنظمة، لذا يجب أن يتمتع بالخصائص التالية:

*- لكي يكون هناك نظام سليم للأجور يجب أن تكون هناك عدالة فهي شرط مهم للأجور إلا أن العدالة حالة معقدة، متعددة الأبعاد ولهذا يتمتع نظام الأجور بعدالة داخلية وخارجية في تحديد اجر كل وظيفة³.

*- أن يكون نظام الأجور واضح للعاملين، وهذا يقتضي أن يتسم بالبساطة وسهولة الفهم لمن يديره و لمن يطبقه ويستفيد منه.

*- أن يرتبط نظام الأجور بشكل مباشر بالإنتاج، ومدى التقدم والنمو في أعمال المنظمة، والنتائج التي تحققها.

*- أن يكون نظام الأجور تنافسي، وهذا بدوره يتطلب دراسة نظم الأجور السائدة في السوق والصناعة والمنظمات الأخرى المنافسة.

*- السرعة، في دفع الأجور والمكافآت لتحقيق الأعمال مع الفترة الزمنية المحددة.

¹أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 216.

²عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، 2003، ص 276.

³عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، 2008، ص 349.

*- أن يستند إلى مجموعة من المعايير العادلة والمحفزة على العمل والالتزام والإنتاج، وأن تتضمن هذه المعايير الاستقرار والحماية من التغيرات المستمرة.

*- أن تكون هناك متابعة ومراجعة دقيقة للالتزام بالنظام الموضوع للاجور، بحيث تراعي الانحرافات ويتخذ بالنسبة لها الإجراءات الصحيحة أولاً بأول¹.

4- العناصر المكونة للأجور: يتكون الأجر من عنصرين اثنين ثابت و الآخر متغير²، فالأولى ضرورية للعامل باعتباره يضمن الحد الأدنى لمستوى المعيشة، أو ما يكافئه من تعويض يتناسب مع جهده المبذول ويضاف إليه العنصر الثاني حتى يتمكن العامل من الحصول على ظروف معيشية أفضل وانطلاقاً من هذا يمكن تصنيف عناصر الأجر إلى عنصرين رئيسيين هما:

4-1- الأجر الثابت: وهو المبلغ الأساسي أو العنصر الثابت في الأجر، الذي يتقاضاه العامل شهرياً بشكل منتظم ودائم مقابل العمل المؤدى، وهو يتشكل من:

*- الأجر الوطني الأدنى المضمون: وهو الحد الأدنى للأجر يطبق على كافة العمال وكافة النشاطات في جميع القطاعات دون استثناء ويتم تحديده من طرف السلطة العامة³، هذا ما تنص عليه المادة 87 من قانون علاقات العمل 90-11" يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين، والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً، ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي:

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.

- الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك.

- الظروف الاقتصادية العامة."

ويوجد إلى جانب الأجر الوطني الأدنى المضمون الحد الأدنى وهو نوع آخر من الأجر الذي يحدد بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل، حيث تنص المادة 120 فقرة 3 من ق.ع.ع «تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، عبد العزيز بن السلطان العنقري، إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات وبناء استراتيجيات القرن الواحد والعشرين، دار الميخ للنشر، المملكة العربية السعودية، بدون سنة نشر، ص 304-305.

² محمد الهمشري، عنصر الأجر في عقد العمل، إدارة البحوث والاستشارات السعودية، 1977، ص 21.

³ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 187.

خصوصا: الأجر الأساسية الدنيا المطابقة، وهي الأجر الدنيا المعتمدة في القطاع أو في المؤسسة والتي لا تجب أن تكون أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون¹.

*- الأجر الأساسي أو القاعدي: وهو المبلغ الأساسي القار في الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل عمل أداءه²، وهو ما قصده المشرع في المادة 81 فقرة 1 من من قانون علاقات العمل 11-90، بقوله: "يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي: الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة"، ويكون لتصنيف منصب العمل علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، وهو يشمل كل من:

*- التعويضات الثابتة أو المرتبطة بمنصب العمل: تعد التعويضات المرتبطة بمنصب العمل من المكونات الأساسية للأجر إضافة إلى الأجر الوطني الأدنى المضمون، وهذا ما نصت عليه المادة 81 فقرة 2 من قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، وهناك 3 أنواع:

- تعويض الأقدمية والخبرة: إن تعويض الأقدمية ينتج عن طريق تثمين الخبرات المهنية المكتسبة من طرف العامل، وذلك بترقيته في الدرجات المهنية ضمن السلم الدرجات، أو بترقيته من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى رتبة منه حسب التأهيل المهني المطلوب وتوفير منصب العمل، حيث أنه بواسطة هاتين الوسيلتين يتم تعويض العامل عن الخبرة المهنية المكتسبة في العمل، الأمر الذي يساهم في استقرار العمال في المؤسسة أو المنشأة.

- تعويض الضرر أو المخاطر: وهذا النوع من التعويضات يدفع كمقابل للعامل نتيجة الأضرار و المخاطر الناجمة عن ظروف العمل الخاصة، أو العمل المضرو وإلزامي، وكل ما يترتب عن هذه الأخيرة من ضغوط بدنية وفكرية والنتائج المترتبة عنها، مما يحتم ضرورة التكفل بحماية العامل من هذه المخاطر، إما بتحسين العمل أو التعويض الأضرار الناجمة عنه، وهو ما أقره المشرع الجزائري في المادة 81 من قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، كما نجد أن الاتفاقيات الجماعية تلزم أرباب العمل بمعالجة وتحديد هذه التعويضات وأخذها بعين الاعتبار عند تصنيف مناصب العمل وتخفيضها وإلغائها عند اللزوم .

¹أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 230.

²عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبية للنشر، 2003، ص 279.

- تعويض المنطقة: وهذا النوع من التعويضات، يتقرر للعامل حين الذين يزاولون عملهم في بعض المناطق الجغرافية التي تتميز بصفات مناخية صعبة كمناطق الظل والحرو الصقيع ..

2-4- الأجر المتغير (التكميلي): يعرف الأجر المتغير بأنه مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكم أي القيمة المالية ومن حيث عنصر الديمومة و الاستقرار، تقدم للعمال على شكل تعويضات ومكافئات، وهي عناصر قانونية تحضى بنفس الحماية التي تحضى بها العناصر الثابتة، لكنها مرتبطة دائما ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والحالات الخاصة بمهارة خبرت العمل، والقدرة على العمل أو بكيفية تنظيم العمل، وتكمن هذه العناصر فيمايلي:

*- التعويضات: هي مبالغ نقدية مرتبطة بظروف العمل مثل "تعويض الضرر، تعويض الضجيج... الخ"، 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 بمناسبةها، وهذا ما تتضمنه المادة 81 فقرة 2 من ق.ع.ع ، و الحالات التي تتعلق بالتعويضات هي:

- تعويض العمل الإضافي: وهي التعويضات التي تمنح للعمال نتيجة القيام بأعمال إضافية وزائد عن المدة القانونية للعمل سواء كان هذا العمل بصورة دائمة ومستمرة ومتقطعة حسب الضرورة الملحة للخدمة، وقد تناول المشرع الجزائري الساعات الإضافية في المادة 31 من قانون علاقات العمل "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 قانون علاقات العمل "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 وهذا ما تنص عليه المادة 120 فقرة 4 من قانون علاقات العمل .

- تعويض العمل التناوبي: وهي تعويضات تمنح للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة للعمل، أي الذين يعملون بالتناوب حسب تقسيم أوقات العمل وظروفه الخاصة أو ما يدعى بعمل الأفواج المتعاقبة، وقد نصت عليه المادة 30 من قانون علاقات العمل على أنه "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 العمل الليلي : و هو التعويض الناتج عن القيام بالعمل في غير الأوقات العادية للعمل أي يشمل التعويض عن العمل الذي يؤدي في الليل ويكون من الفترة التاسعة مساءً حتى الخامسة صباحاً، ويكون في الظروف الخاصة والمختلفة ، ويمكن تقدير تعويض العمل الليلي بمقتضى اتفاق بين العامل و المستخدم ضمن عقد العمل الفردي أو ضمن الاتفاقيات الجماعية، وقد تناوله المشرع في المواد: 27-28-29 من قانون علاقات العمل 90-11، حيث عرفته المادة 27 بأنه "يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلاً و الساعة الخامسة صباحاً عملاً ليلياً.تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية"

*- الحوافز والمكافآت المختلفة: الحوافز والمكافآت و هي مبالغ مالية تمنح للعامل كتعبير من المستخدم على الاعتراف بالخبرة أو المهارة أو كحافز على زيادة بدل جهد لتحقيق نتائج أفضل¹، وتحسين مردودية العمل كما ونوعاً، فهي مرتبطة بشروط خاصة كنوعية العمل ونتائجه، تحدد حسب اختلافات قطاعات العمل ، ووفقاً لبرامج وقواعد معينة مسبقاً، بالإضافة إلى المنح التي تعطي للعامل حسب ما يتطلبه منصبه من بعض المكافآت العينية وهي نفقات تعود على عاتق المستخدم لحساب العامل كتوفير السكن الوظيفي، تسديد مصاريف الإيجار، النقل وغيرها، ومن أهم أنواع المكافآت و الحوافز، نجد مايلي:

- 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» ، و المادة 120 فقرة 5 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 إكراماً منه للعمال لاسيما في بعض المناسبات و الأعياد الدينية أو بمناسبة الدخول المدرسي أو عندما تلم مصيبة بعمال من العمال².

- 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.

¹ عبد الودود يحي ، شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية الإسكندرية، 1974، ص 210.

²أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 246.

-العلاوات: هي مبلغ نقدي يقدم للعامل، زيادة على أجره القاعدي بسبب المردود مثال "علاوة المردودية الجماعية، علاوة المردودية الفردية".

- المنح: تعرف المنحة على أنها كل مقابل نقدي أو عيني يقدمه صاحب العمل للعامل في مناسبات معينة¹، مثال "منحة الأعياد، منحة نهاية السنة المالية"، فالمنحة في الحقيقة هي تعبير من صاحب العمل عن ارتياحه ورضائه عن العامل وأدائه المهني .

*- تعويض المصاريف الخاصة: وهي عبارة عن الأنشطة التي يقوم بها العامل خارج أماكن ومواقع العمل، والتي تتطلب نفقات وتكاليف خاصة ، يلزم صاحب العمل بتوكيلها إما قبل القيام بالمهام أو بعد الانتهاء منها، وقد نص عليها قانون علاقات العمل في المادة 73 " على أنه تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل مهام مأمورة استعمال السيارة الشخصية الأداء الخدمة، وتبعات مماثلة".

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 والطعام و غيرها من المصاريف التي تعود أعباؤها على المستخدم، وهذا ما تنص عليه المادة 83 من قانون علاقات العمل 11-90، " تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل، مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة و تبعات مماثلة".

5- الحماية القانونية للأجر: إن الطبيعة الإجتماعية للأجور جعلها تحضى بحماية قانونية مشددة، في تشريعات وقوانين العمل في العالم ، إذ نجد ان المشرع الجزائري قد توجه في ذات التوجه العالمي لحماية الأجور، حيث نظم الحماية في الفصل الثالث من الباب الرابع من القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، تحت مسمى الإمتيازات والضمانات²، وهذه الإمتيازات و الضمانات تشكل في حدها مبادئ، تتمثل في:

5-1- مبدأ امتياز الأجور: يعني هذا المبدأ إمتياز وأسبقية الحقوق المالية للعمال المتمثلة في الأجور ومختلف الملحقات التابعة له (العلاوات ، المكافآت و الحوافز) عن مختلف الديون التي تترتب على

¹ إلياس يوسف، مرجع سابق، ص 94.

² أنظر المواد: 88-89-90 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

المستخدم مهما كانت طبيعتها مدنية أو تجارية أو تلك المتعلقة بالديون العامة كالضرائب و مستحقات الضمان الاجتماعي أو دين للخزينة العامة أو للغير¹.

2-5- مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية: وهو مبدأ متمم ومكمل للمبدأ السالف الذكر، ذلك أن كتلة الأجور المخصصة للعمال في الميزانية لا يمكن التصرف فيها بالتحويل أو الإلغاء، فالأجر هو حق مكتسب للعمال ولا يمكن المساس به حتى من دائن صاحب العمل، وهذا ما نص عليه قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل² لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونه²..

3-5- مبدأ بطلان التنازل عن الأجر: إن مبدأ بطلان التنازل عن الأجر، هو مبدأ مكمل للمبادئ السالفة الذكر، وهو يتمثل في منع تنازل العامل عن أجره أو جزء منه بغض النظر عن نوع وطبيعة التنازل سواء تم برضاه الشخصي أو بدونه، وهذا ما يستشف من نص المادة 137 من قانون علاقات العمل 90-11 "يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل، يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية"³

6- التدابير الاحتياطية لضمان الدفع السليم للأجر: الأصل في الأجور أن تدفع بالعملة المحلية، لتمكين العامل من التصرف بأجره بكل حرية، ونجد أن المشرع الجزائري في مجال قانون العمل وضع عدة تدابير وإحتياطات من شأنها ضمان الدفع السليم و المنتظم للأجر ، تتمثل في :

6-1- وجوب تسليم العامل أجره بصفة شخصية و مباشرة: أي أن للعامل الحق في استلام أجره، بصفة شخصية دون استعمال أي وسيط بينه و بين صاحب العمل، بناء على العمل المبدول من طرف العامل، إلا في حصول مانع (استثناء) للعامل، وعندها يمكن أن يفوض من طرفه عن طريق وكالة مكتوبة إلى أي شخص آخر، وبالتالي حق الأجر يكون شخصي من طرف العامل⁴.

6-2- الدفع الدوري للأجر: يقصد بالدفع الدوري للأجر دوريا أي دفعه في مواقيت محددة زمانيا، أي أن يتم دفع الأجر في الأيام و الأوقات العادية للعمل و عدم دفعه في أوقات الراحة و العطل والأعياد، أما بالنسبة لمكان الدفع فهو يتم في أماكن مخصصة لدفع الأجر مثل مصالح البريد، البنوك، ولا يمكن الدفع في أماكن الإنفاق السريع.

¹ أنظر المادة 89 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

² أنظر المادة 90 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

³ أنظر المواد 135-136-137 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

⁴ محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 221.

3-6- إلزامية تسليم قسيمة أو كشف الأجر: تعرف قسيمة الأجر بأنها وثيقة تقيد فيها كافة عناصر الأجر سواء كانت ثابتة أو متغيرة بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات المتعلقة بالعامل والمستخدم وهذا ما تنص عليه المادة 86 من قانون علاقات العمل 11-90، إذ تنص على أنه "يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدورية التي يعدها المستخدم" وجعل تسليمها على عاتق صاحب العمل إجباراً وإلزاماً، وعدم تسليمها يعد مخالفة للقانون ويعاقب عليها، باعتبارها وثيقة إثبات كما تحدد كافة العناصر التي يجب أن توجد في هذه الوثيقة (الاسم التجاري لصاحب العمل، اسم وعنوان صندوق ضمان الاجتماعي، اسم وظيفة العامل، مدة العمل المستحقة للأجر..).

وقد رتب المشرع جزاءات مالية على مخالفة الأحكام الخاصة بتسليم قسيمة الأجر حيث نص في المادة 148 من ق.ع.ع « يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج كل من دفع أجراً لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض أو يغفل فيها عنصراً أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

ثانياً: الضمان الاجتماعي:

إن مصطلح الضمان الاجتماعي و التأمين الاجتماعي هما مصطلحان مترادفان تستعملهم معظم التشريعات العربية للدلالة على نفس المضمون، غير أن المدلول القانوني يختلف من حيث مصدر كل منهما ذلك ان مصطلح الضمان الاجتماعي مصدره ألمانيا و الولايات المتحدة الأمريكية أما مصطلح التأمينات الاجتماعية فمصدره فرنسا خاصة.

و يعني الأول تغطية جميع الأخطار الاجتماعية بتمويل واحد. أما الثاني فيدل على تغطية الأخطار الاجتماعية التي تعتمد فقط على التمويل دون باقي الأخطار الأخرى التي تغطى بصيغ مختلفة كما هو الحال في اطار المساعدة الاجتماعية أو التضامن. وهو ما يعني أن مصطلح الضمان الاجتماعي أوسع من مفهوم التأمينات الاجتماعية، وهذا ما سوف نعرض عليه في محاضرتنا هذه.

1- تعريف الضمان الاجتماعي: يعد الضمان الاجتماعي أحد الابتكارات الاجتماعية الأكثر إنسانية في الحضارة الحديثة، فهو من أهم الحقوق الإنسانية الخاصة بالعامل، التي يكتسبها من خلال العمل، فهو يعرف بأنه برنامج حكومي يساعد على توفير الرعاية الاجتماعية، والتأمين الاقتصادي للأفراد الذين هم في حالة البطالة أو الإعاقة أو الشيخوخة¹، أما بالتعبير الشامل الذي تستخدمه منظمة

¹ محمد ذيب المبيضين، نجم عبود نجم، "أثر الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني على مستوى الرضا عن الأداء في المؤسسة في مدينة عمان"، مجلة دراسات العلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، المجلد 41، العدد 2، الأردن، 2014، ص 159.

العمل الدولية فيقصد به جميع التدابير التي تقديم المساعدات العينية أو النقدية والمزايا للعاملين وأسرهم وذلك بهدف حمايتهم من تبعات عدم كفاية دخل العمل بسبب المرض أو الإعاقة، أو إصابات العمل، أو البطالة، أو الشيخوخة، أو وفاة المعيل¹، فالضمان هو التعهد بحماية المجتمع من المخاوف والمخاطر الهامة، التي لو أهملت لأدت إلى ضعفه وتأخره وربما القضاء عليه²

كما يعرف بأنه "نظام إجتماعي قانوني يعمل على تحقيق الأمن الإقتصادي للأفراد في حال تعرضهم لأحد الأخطار المهنية أو الإجتماعية، وذلك عن طريق إستخدام مجموعة من الأساليب الفنية الخاصة بهذا النظام، والتي تعمل على إعادة توزيع الدخل القومي بشكل أكثر عدالة"³، وهناك من يرى بأنه إلزام الدولة بتوفير حد الكفاية لكل فرد من رعاياها من عجز لسبب شرعي مقبول عن توفير إحتياجات من يعول⁴.

إذن الضمان الإجتماعي يعبر في حقيقة الأمر عن تلك المجموعة من القواعد القانونية الإلزامية المنظمة للتأمينات الاجتماعية والمحددة للأخطار المؤمنة والفئات المستفيدة منها وكيفيات التعويض وطرق تسييرها، التي تضعها الدولة لتحقيق الحماية الإجتماعية لمواطنيها من المخاطر الاجتماعية.

إذن من خلال التعريفات السابقة نستنتج خصائص الضمان الاجتماعي، والمتمثلة في:

*- أنه نظام تكافلي إجتماعي إجباري تشترك فيه مجموعة من الأطراف، كالعاملين وأصحاب الأعمال، والدولة نفسها.

*- شمولية نظام الضمان الاجتماعي، فهو يشمل بأحكامه جميع المخاطبين به.

*- الدولة هي من تشرف على إدارة الضمان الاجتماعي عن طريق مؤسسات تنشط في ذات الموضوع.

*- تمويل التأمينات الاجتماعية يكون بمساهمة من العمال و أصحاب الأعمال و الدولة.

*- قواعد نظام التأمينات الاجتماعية من النظام العام.

¹ هوارية بن دهمة، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي تلمسان، مذكرة ماجستير في تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان، 2015، ص 4.

² مبارك حجر، الضمان الاجتماعي: دراسة مقارنة، مكتبة أنجلو المصرية، القاهرة، 1965، ص 13.

³ منى راشد إبراهيم، صلاح محمد دياب، قانون العمل للمرحلة الثانوية، ط1، وزارة التربية و التعليم بمملكة البحرين، البحرين، 2014، ص 134.

⁴ خالد سليمان بن أحمد، قانون الضمان الاجتماعي على ضوء الشريعة الإسلامية، ط1، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2008، ص49.

2- أهمية الضمان الاجتماعي: تتعدد وظائف الضمان الإجتماعي بين الوظيفة الاجتماعية والنفسية والإقتصادية، مما جعل له مكانة هامة بين الأنظمة الاجتماعية في المجتمع، فهو يقدم للأفراد أو العاملين المنخرطين فيه، مجموعة من المزايا والخدمات الاجتماعية والمالية لمعالجة ومواجهة المصائب المعيقة للحياة، فتلك المزايا والخدمات، هي من تحدد أهمية الضمان الإجتماعي والتي تظهر من خلال العناصر التالية:

*- تقديم المعاشات الشهرية للأفراد أو للعاملين المشتركين عند تقاعدهم.

*- التعويض المالي للأفراد في حالة البطالة أو العجز عن العمل.

*- توفير الحماية الاقتصادية للعاملين في سن الشيخوخة.

*- يوفر الضمان الاجتماعي راتباً لأسرة العامل المتوفي.

*- المساهمة في حماية المجتمع، وتنميته الاجتماعية والاقتصادية..

*- توفير الاستقرار النفسي لدى العمال المشتركين به، نتيجة إحساسهم بأنهم محميون من أي ضرر اقتصادي أو اجتماعي قد يلحق بهم في المستقبل.

3- نطاق الضمان الاجتماعي:¹ إن الضمان الإجتماعي هو الأداة الرئيسية لضمان الأمن الاقتصادي الأدنى لجميع الأفراد الذين هم بحاجة إلى الحماية والذين يعيشون ضمن إقليم الدولة وتغطية أكبر نطاق ممكن من المخاطر، أما نطاق التطبيق فهو يمثل مجال التغطية من حيث الأشخاص و من حيث الأخطار المؤمنة....

3-1- نطاق الضمان الاجتماعي من حيث الأشخاص: ويقصد به الفئات المستفيدة من التأمين الاجتماعي وهم:

*- العمال و الموظفون المؤمنون: كل شخص يتقاضى أجراً أو راتباً مهما كان نوعه (شهري ،يومي، سنوي، بالقطعة...) مقابل عمل أو وظيفة لمصلحة شخص آخر(طبيعي أو معنوي) و يكون مسجل بصفة تلقائية أو إجبارية لدى هيئات التأمين.

*- المستخدمون أو أرباب العمل الذين يمارسون نشاطاً لمصلحتهم الخاصة مثل الحرفي و التاجر والمقاول وأصحاب المهن الحرة.

¹ للإطلاع أكثر على الموضوع راجع: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص من 153 إلى 159.

*- ذوي حقوق: المؤمن من زوجات و أبناء تحت السن القانونية و آباء مكفولين و أي فرد آخر تحت كفالة المؤمن.

*- الفئات الخاصة: من طلبة أو متربصين وشبه أجير: من فنانيين و حمالين و سائقين و غيرهم و كل فرد ليس من ضمن الفئة الأولى و الثانية (مثل المجاهدين و أبناء الشهداء و غيرهم).

2-3- نطاق الضمان الاجتماعي من حيث الأخطار المؤمنة: تعرف الأخطار الاجتماعية بأنها كل حدث يحد من قدرات الفرد و يؤثر على وضعه الاقتصادي فينقص من دخله أو يزيد من أعبائه¹، و نجد أن الأخطار الاجتماعية تتمثل فيمايلي:

*- الأخطار المهنية: وهي التي تصيب العامل بسبب نشاطه المهني، إذ تجدها تؤثر على قدرته على العمل، كحوادث العمل و الأمراض المهنية، العجز، الشيخوخة، البطالة.

*- الأخطار الصحية: وهي لا تخص العمال فقط بل تخص كل الأفراد: المرض و العجز غير المهني- الوفاة- المنح العائلية.

*- الأخطار الحياتية: وهي تخص المرأة العاملة فيما يتعلق بعطلة الأمومة و هي امتياز أكثر منه خطر اجتماعي لكنه يهدف إلى تشجيع المرأة العاملة على الولادة دون أن يشكل فقدانها للقدرة على العمل سببا لتجنب الإنجاب.

*- الأخطار الاجتماعية: و تتلخص في عدم قدرة الفرد على القيام بالأعباء الاجتماعية بسبب الفقر والحاجة مما يتطلب تغطية هذه النفقات الخاصة بمنح مقابلة: مثل منحة التمدرس، منحة اليتيم، الأرملة..

4- تحديات الضمان الاجتماعي: يواجه الضمان الاجتماعي في مختلف دول العالم عدة تحديات تتشابه في بعضها إلا أنها تختلف بحسب المستوى الاقتصادي للدول، وبشكل عام يمكن تلخيص هذه التحديات بمايلي:

4-1- تحديات التغطية: هي المشكلات التي تظهر نتيجة لعدم القدرة على توفير الضمان الاجتماعي لكافة الأفراد؛ حيث كانت التوقعات أن ينتشر الضمان الاجتماعي في كافة الدول ذات الدخل المنخفض والمتوسط، ولكن لم ينجح هذا الشيء، فظلت غالبية سُكَّان العالم تُعاني من عدم الحصول على

¹ متى راشد إبراهيم، صلاح محمد دياب، قانون العمل للمرحلة الثانوية، ط1، وزارة التربية و التعليم بمملكة البحرين، البحرين، 2014، ص 134.

ضمان اجتماعي، كما أنّ فكرته ظهرت بشكلٍ عامٍ لتوفير التأمين للأفراد الذين يعملون برواتب أو أجور، ويمتلكون عقود عملٍ مع المنشآت، مقارنةً بالأفراد الذين يعملون على حسابهم الخاص، ويُشكّلون نسبةً كبيرةً من العاملين في المهن غير المنظّمة في القطاع الاقتصادي¹.

2-4- تحديات الملاءمة: هي التحديات المرتبطة مع تحديات التغطية؛ حيث لا يُمكن تغطية كافة الأفراد في الضمان الاجتماعيّ دون وجود ملاءمة تهتمّ بدراسة ومتابعة كافة المجالات الاجتماعيّة والاقتصاديّة الخاصة في الدولة، ومن الممكن اعتبار أن الضمان الاجتماعيّ ملائم عندما يُساهم في تحقيق الآتي:

*- الملاءمة الاجتماعيّة: هي المساعدة على الوصول إلى نتائج السياسة الاجتماعيّة المُحتملة؛ من أجل المساهمة في توفير حاجات الأفراد لمواجهة المخاطر، كما تتحقّق الملاءمة الاجتماعيّة عندما تكون العلاقة بين الضرائب والإعانات والمبالغ المدفوعة أثناء الحياة عادلة.

*- الملاءمة الاقتصاديّة: هي دعم الأدوات السياسيّة الخاصة بالماليّة والعمالة، وغيرها من أنواع السياسات الاقتصاديّة الأخرى.

3-4- تحديات التمويل: هي التحديات التي ظهرت نتيجةً لمناقشة النفقات والتمويل الخاص بالضمان الاجتماعيّ؛ حيث اهتمّت الدول الصناعيّة بدراسة التكاليف الخاصة به، بينما اهتمّت الدول ذات الدخل المتوسط والمُنخفض في الطُرق التي تُساعد على زيادة النفقات الاجتماعيّة، وفي كلا نوعي هذه الدول تمّ التركيز على طريقة الوصول إلى المطلوب، وليس التكاليف المترتبة على تحقيقه².

5- منازعات الضمان الاجتماعي: نظرا للطبيعة القانونية الخاصة لصناديق الضمان الاجتماعي فقد أخضع المشرع الجزائري تسوية نزاعات الضمان الاجتماعي الى إجراءات خاصة، ضمنها ضمن تشريع منازعات الضمان الاجتماعي³، وهي مقسمة الى ثلاث منازعات⁴:

1-5- المنازعات العامة: وهي تخص الخلافات التي قد تطرأ بين هيئة الضمان الاجتماعي من جهة وبين المؤمنين أو ذوي حقوقهم والمستخدمين من جهة أخرى، حول القرارات التي تتخذها الهيئة والمتعلقة

¹ مسيف جميل، خيارات أنظمة الضمان الاجتماعي و الحماية الاجتماعية في فلسطين: مراجعة عامة. منشورات معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، فلسطين، 2016، ص 24.

² مسيف جميل، مرجع سابق، 2016، ص 25.

³ القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 11، الصادرة بتاريخ 02 مارس 2008.

⁴ سميرة عشايبو، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في قانون التنمية الوطنية، جامعة تيزي وزو، 2010، ص 118.

بتطبيق تشريع الضمان الاجتماعي (خلاف حول تكييف حادث العمل، قرار رفض التعويض للمصاريف العلاجية نظرا لطلبها خارج الآجال القانونية، قرار توقيع غرامات مالية على رب العمل...) ¹ وقد عرفها المشرع الجزائري المنازعة العامة للضمان الاجتماعي، بأنها الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة و المؤمن لهم أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي ².

2-6- المنازعات الطبية: وهي المنازعات الناتجة عن الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، وذوي حقوقهم حول إجراءات الخبرة الطبية أو في حالات عدم التقدير الجيد للعجز ³، إذن هي منازعات يكون سببها قرار صادر من الطبيب الخاص لهيئة الضمان الاجتماعي حول الوضعية الصحية للمؤمن أو ذوي حقوقه كقرار برفض عطلة مرضية، أو رفض الوصفات العلاجية... الخ)، وقد أشار إليها المشرع الجزائري في قانون منازعات الضمان الاجتماعي بأنها تلك الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي أو ذوي حقوقهم ⁴.

3-6- المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي: وهي الخلافات التي تثور بين هيئة الضمان الاجتماعي من جهة وبين الهيئات المقدمة للعلاج (عيادات طبية، عيادات تصفية الدم، أمراض السرطان...) والصيدالة والمؤسسات الصحية الاجتماعية (كالحمات المعدنية، مؤسسات إعادة التأهيل الوظيفي...) والمتعاقدة مع هيئات الضمان الاجتماعي طبقا للتشريع المعمول به ⁵. وقد أشار إليها المشرع الجزائري في قانون منازعات الضمان الاجتماعي بأنها تلك الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء و الصيدالة وجراحي الأسنان و المساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج، والإقامة في المستشفى أو في العيادة ⁶.

¹ سميرة عشايبو، مرجع سابق، ص 118.

² المادة 08 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 161.

⁴ المادة 17 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

⁵ بشير هدي، المرجع السابق، ص 161.

⁶ المادة 38 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

ثالثا: الأحكام الخاصة بمدّة العمل و العطل المختلفة

إن للأحكام القانونية و التنظيمية الخاصة بالعطل و المدة القانونية للعمل سواء اليومية أو شهرية، أهمية كبيرة في تنظيم مجال العمل و ضبط شروطه، حيث تتولى التشريعات العمالية وضع المبادئ العامة، بينما تترك بعض الجوانب للأحكام الاتفاقية التي تضعها وفقا لما يلائم طبيعة العمل و قطاع نشاطه، حيث سنتطرق إلى المدة القانونية للعمل و أيام الراحة القانونية و مختلف العطل و الغيابات التي يمكن للعمال الإستفادة منها ضمن مسار حياتهم المهنية، على النحو التالي:

1- المدة القانونية للعمل: تعرف المدة القانونية للعمل بأنها تلك الفترة الزمنية التي يلتزم العامل بقضائها في العمل¹، فهي تشير إلى الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل من أجل أداء المهام المترتبة عن منصب العمل، و نظرا لبعض سلوكيات أرباب العمل إتجاه العمال خاصة من جانب إطالة مدة العمل قصد تحقيق ربح أكبر من ثمار جهود عمالهم، نجد أن تشريعات العمل المعاصرة قد وضعت قواعد تفصيلية تنظم من خلالها أوقات العمل اليومية و الاسبوعية و السنوية، نظرا إلى أن تنظيم وقت العمل هو نظام إنساني يحمي العنصر البشري العامل و يصونه، و يمكنه من الوفاء بواجباته الاجتماعية إتجاه أسرته و مجتمعه².

وهذا ما إتجه إليه المشرع العمالي الجزائري، حيث نجده قد نظم المدة القانونية للعمل في قطاع العمل ضمن أحكام الفصل الثالث من الباب الثالث من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، و قد حددها بأربع و أربعون (44) ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادية، و يجب أن توزع على خمسة أيام كاملة على الأقل، و يمكن إستثناء أن تقلص المدة الاسبوعية للعمل بالنسبة للعمال الذين يقومون بنشاطات متعبة جدا و/أو خطيرة، أو التي تترتب عليها متاعب بدنية أو عصبية، كما يمكن أن ترفع مدة العمل الاسبوعية لبعض مناصب العمل المتضمنة فترات التوقف عن النشاط، إلا أن التقليل أو الرفع من المدة يجب أن تحدده الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، مع وجوب ذكر قائمة المناصب المعنية و مقدار التخفيض و الرفع. و مهما كان الأمر فيجب أن لا تتعدى مدة العمل اليومي إثنتي عشرة ساعة في اليوم³.

كما نجد أن قانون العمل مكن المستخدمين من تشغيل العمال الذين تفوق أعمارهم تسع عشرة سنة كاملة ليلا بين الساعة التاسعة ليلا (21.00) و الساعة الخامسة صباحا (5.00) وذلك نظرا

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، 164.

² إلياس يوسف، مرجع سابق، ص 157-158.

³ انظر المواد: 22-23-24-25-26 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

لخصوصية المصلحة ووفقا لشروط تحدد عن طريق الاتفاقيات أوالاتفاقات الجماعية للعمل، مع منع تشغيل العاملات ليلا مالم تمنح رخص خاصة من طرف مفتش العمل المختص إقليميا عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل¹.

وكذلك نجد أن تشريع العمل أعطى الحق للمستخدم إلى دعوة العاملين للعمل ضمن الساعات الإضافية للعمل زيادة عن المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20٪ من المدة القانونية للعمل اليومي المتمثلة في إثنتى عشرة ساعة في اليوم، حيث يتم اللجوء إلى الساعات الإضافية عندما تبررها الضرورة القصوى للمصلحة وبصفة استثنائية².

2- الراحة القانونية الأسبوعية: يعد حق في الراحة الأسبوعية من الحقوق الأساسية للعمال التي تنص عليها معظم الدساتير والمواثيق وتشريعات العمل في العالم، وهي إلزامية ومدتها لا تقل عن أربع وعشرين ساعة، وهذا ما توجه إليه المشرع الجزائري في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث نظم هذا الحق ضمن أحكام الفصل الرابع من الباب الثالث³، إذ أعطى لجميع العمال الحق في راحة أسبوعية حدد حدها الأدنى بيوم واحد، تكون يوم الجمعة في ظروف العمل العادية، غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة إذ إقتضت الضرورات الإقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج، كما يمكن جعلها تناوبية إذا كان التوقف عن العمل يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة المستخدمة أو المؤسسة أو يضر العموم،

وللعامل الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة، كما ينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية طبقا لأحكام قانون العمل، وعلى العموم فإنه يعد يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية.

3- العطلة السنوية: أصبح التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي والأسبوعي غير كافيا للوفاء بما تفرضه الإعتبارات الإجتماعية والصحية للعامل، أو حتى لإزالة آثار التعب بجميع مظاهره النفسية والفيزيولوجية، الأمر الذي إستدعى من التشريعات العمالية العالمية وضع قواعد تنظم أداء العمل على مدار السنة مع إقرار مبدأ العطل السنوية المدفوعة الأجر، حيث أصبحت العطلة السنوية حق للعامل تفره المعاهدات والمواثيق الدولية العمالية، ويقصد بها تلك الفترة المخصصة للراحة التي يلتزم المؤجر

¹ أنظر المواد: 27-28-29 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

² أنظر المواد: 30-31-32 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

³ أنظر المواد: 33-34-35-36-37-38 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

بإعطائها للأجير كل سنة فيتوقف خلالها عن القيام بعمله مع الاحتفاظ بالأجر¹، كما تُعرف أيضا على أنها العطلة التي يستحقها العامل بصفة دورية عن كل سنة من السنوات التي يمضيها في خدمة صاحب العمل²، فالعطلة السنوية هي حق من الحقوق العمالية المدفوعة الأجر وغير قابلة للتنازل، إذ أن كل تنازل عنها أو بعض منها يعد باطلا وعديم الأثر سواء كان هذا التنازل بمقابل أو بدونه، صريحا أو ضمنيا³.

ونجد أن العطلة السنوية تحدد على الغالب مدتها كأقصى مدة بثلاثين (30) يوما في السنة أي شهر كامل يعتمد على أساس العمل المؤدى خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30 يونيو من سنة العطلة، أما بالنسبة للعمال الجدد حديثي العهد بالتوظيف، فتحتسب مدة العطلة السنوية إبتداء من تاريخ التوظيف بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة، أي يتم تقويمها على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين (30) يوما في السنة الواحدة للعمل⁴.

حيث أن كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوم عمل كامل أو أربعة (4) أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي عند تحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر وهي تساوي 180 ساعة عمل للعمال الموسمين أو العاملين بالتوقيت الجزئي، كما تعتبر كل فترة عمل تتعدى خمسة عشر (15) يوما معادلة لشهر من العمل بالنسبة للعمال حديثي العهد بالتوظيف⁵.

كما تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية فترات العمل المؤدى فعليا، فترة العطلة السنوية، فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر والمرخص بها من قبل الهيئة المستخدمة، فترات الراحة القانونية المنصوص عليها سالفًا، فترات الغياب بسبب عطلة الأمومة أو المرض أو حوادث العمل، فترات الإبقاء في الخدمة الوطنية أو إعادة التجنيد⁶.

كما نجد أنه يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا أعمالا وأشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية، كما يمكن للعمال الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لاسيما في ولايات الجنوب، الاستفادة من عطل إضافية لا يمكن أن

¹ عماد صالح الحمام، المساواة بين العمال في قانون العمل، المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2017، ص 241.

² أنور سليم، قانون العمل، ط2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص 86.

³ أنظر المادة 39 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

⁴ أنظر المادتين 40-41 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

⁵ أنظر المادتين 43-44 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

⁶ أنظر المادة 46 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

تقل عن عشرة أيام في سنة العمل الواحدة،، وهذا كله يتم تحديده ضمن الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية¹.

كما يمكن استدعاء العامل المتواجد في عطلة لمباشرة نشاطاته للضرورة الملحة التي تقتضيها الخدمة، كما يجوز للمستخدم أن يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر لكي يستفيد من العطلة المرضية و من الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به، إذ لا يمكن بأي حال أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد كما يحددها التشريع المعمول به، مهما كانت مدتها، الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية، وعلى أي حال فإنه لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية.

4- الغيابات: يعد الغياب عن العمل من بين أهم المواضيع التي عالجهها قانون العمل الجزائري، حيث نجد أن المشرع عالج موضوع الغيابات في الفرع الثاني من الفصل الرابع من الباب الثالث من القانون علاقات العمل 11-90، وقد منع أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل خلالها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي داخل الهيئة المستخدمة، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الاخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي للمؤسسة أو الهيئة المستخدمة²، إذ يعاقب العامل على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الأجر، ويجب أن يكون الخصم متطابق مع مدة الغياب.

كما نجد أنه يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر إذ أعلم المستخدم بذلك، وقدم تبرير مسبق بذلك، حيث أن هذه الاستفادة من رخص التغيب تكون فقط للأسباب و الحالات التالية³:

*- لتأدية مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدد المحددة في الأحكام القانونية أو التعاقدية.

*- لمتابعة دورات التكوين المهني أو التكوين النقابي طبقا لما يسمح بها المستخدم.

*- للمشاركة في الإمتحانات الأكاديمية أو مهنية .

¹ أنظر المادتين 42-45 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

² أنظر في ذلك المادة 53 من القانون 11-90، مرجع سابق.

³ المادة 54 من القانون 11-90، مرجع سابق.

*- وقوع حدث عائلي يتمثل في زواج العامل وولادة مولود له، زواج أحد فروع العامل، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو لزوجه، وفاة زوج العامل، حيث أن مدة الغياب الممكن الاستفادة منها هي ثلاثة (3) أيام كاملة مدفوعة الأجر.

*- لأداء مناسك فريضة الحج في البقاع المقدسة، وهذا مرة واحدة خلال مساره حياته المهنية.

أما بالنسبة للعاملات المتزوجات فيمكنهن كذلك الاستفادة خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن بعد انتهاء عطلة الأمومة الإستفادة من تسهيلات للتغيب من أجل الرضاعة، وهذا طبقا للشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة¹.

ورغم هذه الكم من الرخص الغياب مدفوعة الأجر، نجد كذلك أن المشرع الجزائري ضمن قانون العمل، قد مكن المستخدمين من منح رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر إلى بعض من الفئات العمالية حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي²، معنى هذا أنه يحق لبعض العمال الذين لهم حاجة ماسة للغياب من الإستفادة من فترات للغياب شريطة أن تبررها أسباب الضرورة القصوى.

رابعا: الوقاية الصحية وطب العمل

تعد ممارسة الوقاية الصحية عن طريق طب العمل، من الحقول المعرفية التي أصبحت تستأثر بإهتمام متزايد من طرف الفاعلين الاقتصاديين والمهتمين بمجال السلامة المهنية في العمل لما لها من دور إيجابي في الحفاظ على صحة العمال الأجراء وبالتالي تنمية المؤسسات وتطويرها. وقصد الوقوف على موضوع عن كذب، سوف نتكلم عن طب العمل كآلية للوقاية الصحية وفقا لمايلي:

1- مفهوم طب العمل: لقد عرف مفهوم طب العمل تطورا في المعارف، فقد انتقل من مجرد الفحوصات الطبية للعمال من طرف الطبيب إلى نطاق أوسع يشمل كل ما له علاقة بمكان العمل من قبيل الأمان والسلامة وحفظ الصحة بدءا بهندسة بيئة العمل المريحة مرورا بعلاقة العامل بوسائل العمل وصولا إلى الجانب الطبي الوقائي من مخاطر العمل، وقصد الوقوف على المفهوم عن كذب سنعالجه وفقا لمايلي:

1-1 تعريف الطب وممارساته: الطب من الوجهة اللغوية هو الحذق و المهارة، و الترفق والتلطف، والمداواة والعلاج، وإصلاح الشيء وإحكامه، فيقال طابه أي داواه وعالجه، و تطيب فلان أي تعاطى

¹ أنظر المادة 55 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

² أنظر المادة 56 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق

الطب¹، أما إصطلاحاً فيعرف الطب بأنه ذلك العلم الذي يجمع خبرات الإنسانية في الإهتمام بالإنسان، وما يعتريه من إعتلال وأمراض وإصابات تنال من بدنه أو نفسيته أو المحيط الذي يعيش فيه، ويحاول إيجاد العلاج بشقيه الدوائي والجراحي وإجرائه على المريض²، كما يعرف الطب بأنه "صناعة فاعلة عن مبادئ صادقة يلتمس بها حفظ بدن الإنسان وإبطال المرض، وذلك بأقصى ما يمكن في واحد من الأبدان"³، فالطب إذن يهدف إلى حفظ الصحة أو معالجة الإختلالات الصحية، حيث يعتمد على ممارسة العلاج لتشخيص الأمراض، والوقاية من الإصابة بها من خلال استخدام وسائل وتقنيات علاجية مثل الأدوية، والعمليات الجراحية، كما يساهم في المحافظة على الصحة.

بينما الطبيب فيعرف بأنه ذلك الشخص المؤهل لتقديم العلاج للأفراد الذين يعانون من الأمراض، فهو الشخص الذي يصف الدواء لعلاج المرضى عن طريق تطبيق الفحص الطبي عليهم، كما يعرف بأنه الفرد الذي درس مهنة الطب ومارسها أي يحمل ترخيصاً (شهادة دكتوراه في الطب) لممارسة الأعمال الطبية⁴، مثل طبيب الأطفال، وطبيب الأعصاب، والطب طب الأسنان...إلخ.

أما مهنة الطب فتعريف بأنها تلك الوظيفة التي تمارس من طرف الطبيب بصفته المهنية وفق المبادئ والأصول العلمية الثابتة والمستقرة في الفن الطبي⁵، فهي مهنة تقوم بالوقاية والتشخيص وتقديم العلاج الطبي للمرضى الذين يعانون من الإصابات والأمراض، كما تعتمد مهنة الطبيب على تشخيص الظروف الصحية للمريض، من خلال استخدام مجموعة من الاختبارات، ومن ثم الحصول على نتائجها من أجل وصف العلاجات المناسبة للمريض، مما يساهم في التقليل من تأثير الإصابة أو المرض الذي يعاني منه.

2-1- تعريف طب العمل: إن الناظر إلى طب العمل فيجده عبارة عن جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية للدولة⁶، فطب العمل هو فرع من فروع الطب يهتم بالمعالجة المتصلة بالمخاطر التي يواجهها الناس أثناء أداء العمل أو في موقع العمل، فهو من المواد الأساسية التي ينبغي على مؤسسات

¹ إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، ج 2، دار الدعوى، إسطنبول، 1989، ص 546.

² عزالدين حروزي، المسؤولية المدنية للطبيب أخصائي الجراحة في القانون الجزائري والقانون المقارن، دار هومة، الجزائر، 2008، ص 25.

³ ابن رشد القرطبي، الكليات في الطب، منشورات المجلس الأعلى للثقافة، الكويت، 1989، ص 9.

⁴ عيساني ربيعة، مسؤولية الأطباء في المرافق الإستشفائية العمومية، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، 2016، ص 17.

⁵ محمود موسى دودين، مسؤولية الطبيب الفردية المدنية عن أعماله المهنية: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون، جامعة بيرزيت، فلسطين، 2006، ص 22.

⁶ المادة 12 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادر سنة 1988.

القطاعين العام والخاص إدماجها ضمن نشاطات السلامة المهنية، قصد معرفة الحالة الصحية للعمال ومدى تأثيرها على الإنتاجية بكافة أشكالها، وتفاديا لوقوع حوادث العمل التي ينتج معظمها عن إهمال الوضع الصحي للعمال.

ويعرف طبيب العمل بأنه الطبيب الذي يحمل شهادة التخصص في طب العمل ومرخص له بممارسته¹، إذن فهو الطبيب المتخصص بصحة العمال والأجراء من لحظة توظيفهم إلى ما بعد إحالتهم على التقاعد في بعض الأحيان، فهو يعمل على الحيلولة دون وقوع إصابات العمل وأمراضه عن طريق تحسين وتعديل بيئة العمل كما يعالجون الأمراض والإصابات المرتبطة بالعمل، مع السهر على سير المصالح الطبية للعمل.

أما طب العمل فيعرف بأنه العلم الذي يعني برعاية العمال صحيا و إجتماعيا ونفسيا ووقايتهم من الأخطار التي يتعرضون لها²، وهناك من يرى بأنه ذلك الفرع من الطب الذي يبحث و يهتم بموضوع الأمراض المهنية أي أمراض العمال التي تنشأ بسبب العمل و أثناءه³ فطب العمل إذن هو الطب الذي يهتم بوقاية و حماية العمال والأجراء ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية مع التعرف ومراقبة العوامل المؤثرة في صحتهم في أماكن عملهم من عدة نواحي كالصحية منها والعملية، والإنتاجية والوقائية، فهو "طب وقائي كقاعدة عامة وعلاجي إستثناء"⁴.

فمهمة طب العمل من الناحية العملية هي تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها، مع معاينة أو فحص العمال الأجراء قبل تشغيلهم بالمؤسسة للنظر في مقدرتهم على العمل وتحديد نوع العمل الذي يمكنهم القيام به.

أما مهمة طب العمل من الناحية الإنتاجية فهي تتحقق عندما ينجح طبيب العمل في عملية تخفيض حالات العجز ويضمن استمرار الحياة النشيطة للعامل الأجير.

¹ أنظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 120-93 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 33، الصادر سنة 1988.

² باسم محمد شهاب، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية، مجلة الحقوق، كلية الحقوق جامعة البحرين، المجلد 04، العدد الأول، جانفي 2007، ص 10.

³ صلاح عدس، الطب الصناعي: أمراض العمال، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر، 1973، ص 05.

⁴ المادة 12 من القانون رقم 07-88، مرجع سابق.

بينما نجد أن مهمة طب العمل من الناحية الصحية فتتمثل فالترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية و العقلية في كافة المهن ، مع حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن يحدث عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.

2- أهداف طب العمل: يعتبر طب العمل من الركائز الأساسية في أنظمة الوقاية و السلامة المهنية، إذ يعمل على الحفاظ على الموارد البشرية وصحتها، بتوفير بيئة عمل صحية ونقية تتوفر على جميع شروط الضرورية و الملائمة للوقاية من أخطار المهنة ودرئها¹، فطبّ العمل الذي تعدّ مهمته وقائية أساساً وشفائية بالتبعية، نجده يهدف عموماً إلى تحقيق ما يلي²:

*- الحفاظ على أكبر قدر من راحة العمّال البدنية والذهنية في كافة المهن، والرفع من مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.

*- حماية العمّال ووقايتهم من الأخطار التي قد تؤدّي إلى حوادث أو أمراض مهنية أو كل الأضرار التي قد تلحق بصحتهم.

*- تشخيص كل العوامل التي قد تضرّ بصحة العمّال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.

*- تعيين وإبقاء العامل في عمل يتلاءم ويتكيّف وقدراته الجسدية والنفسية.

*- تخفيض عدد حالات العجز وضمن تمديد الحياة النشيطة للعامل.

*- تقييم مستوى صحة العمّال في وسط العمل.

*- تنظيم العلاج الإستعجالي للعمّال والتكفّل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية.

*- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للانسان و الطبيعة .

¹ فيساح جلول، إلزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق، جامعة الجزائر، 1، 2016، ص 100.

² أنظر المادة 12 من قانون رقم 07-88، مرجع سابق .

3- تنظيم طب العمل بالمؤسسة: إنطلاقاً من أهمية طب العمل ومكانته في البيئة المهنية، نجد أن التشريعات العمالية لمختلف الدول وضعت أحكاماً قانونية و تنظيمية تتعلق بإنشاء أجهزة وهيكل طبية للعمل، وهذا ما توجه إليه المشرع الجزائري بإصدار تنظيم خاص يحدد القواعد العامة لتنظيم طب العمل وسيره في كل هيئة مستخدمة¹.

حيث نجد أن طب العمل يمارس في أماكن العمل نفسها وذلك للتكفل بالعاملين، إذ يجب على صاحب العمل أن يُنشئ مصلحة لطب العمل مستقلة به، تضم أطباء مختصين في طب العمل والنظافة الصناعية وفي حالة عدم القدرة على إنشاء هذه المصلحة نظراً لعدم توفر منشأته على الشروط التنظيمية لتأسيس مصلحة طب العمل، يتعين على صاحب العمل وجوباً إتخاذ جملة من الإجراءات تتمثل، فيمايلي²:

- *- المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل مشتركة ما بين الهيئات على أساس إقليمي .
- *- إبرام اتفاق مع الهيئات والمؤسسات الصحية للدولة .
- *- إبرام اتفاق مع هيئات مختصة في طب العمل أو طيبب أخصائي مؤهل لذلك.

4- أدوار طبيب العمل: إن دور طبيب العمل يختلف عن دور الطبيب العادي، ذلك أن مهامه تنحصر أساساً في وقاية العمال من الأخطار والأمراض المختلفة ذات المصدر المهني وتوجيههم إلى المصالح العلاجية المختصة في حالة ثبوت المرض، وغيرها من الأدوار، إذ نجد أن أحكام المادة 12 من قانون رقم 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل، قد نصت على أن أدوار طبيب العمل، هي وقائية أساساً وعلاجية أحياناً، وبالرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي المتعلق بتنظيم طب العمل، يمكننا أن نستخلص جملة من أدوار طبيب العمل، وهي تتمثل فيمايلي:

4-1- الدور الوقائي: تعرف الوقاية بأنها مجموعة من الإجراءات المتخذة لمنع أو التخفيض من حوادث العمل والأمراض المهنية³، حيث يؤدي طبيب العمل دوراً وقائياً، يتمثل في إجراء الفحوص الطبية للتشغيل الواجبة على الأجراء، خاصة الفحص الطبي الرامي إلى التأكد من ملائمة مناصب العمل للحالة الصحية للأجراء عند بداية توظيفهم، والفحوص الدورية النصف سنوية، و فحوص إستئناف

¹ المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 33، الصادر سنة 1988.

² أنظر في ذلك المادة 14 من قانون رقم 07-88، مرجع سابق .

³ ياسين حمدي وآخرون، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الكتاب العلمية، لبنان، 1999، ص 201.

العمل بعد مرض مهني أو حادث عمل أو عطلة أمومة أو بسبب مرض غير مهني، كما يمكن إجراء بعض الفحوص التكميلية للتأكد من السلامة الصحية للعمال في حالة إكتشاف الأمراض المعدية¹.

2-4- الدور العلاجي: يمكن لطبيب العمل بصفة استثنائية، تقديم العلاجات الإستعجالية للعمال، عند وقوع لهم حوادث أو توعكات في العمل، أو ظهور أمراض داخل المؤسسة، وكذلك يمكن لطبيب العمل التكفل بالعلاج المتنقل و متابعته مما يمكن وصفه للعمال بالإتصال مع الهياكل الصحية الأخرى²، مع إسعاف كل أجير تعرض لحادث عمل، إذا كانت الحادثة لا تؤدي إلى توقف الأجير عن عمله، غير أنه لا يمكن في جميع الأحوال تقييد حرية الأجير في الإستعانة بالطبيب الذي يختاره بنفسه.

3-4- الدور الإستشاري: يعتبر طبيب العمل مستشارا لصاحب العمل، حيث يقدم إستشارات مهنية في الوسط العمالي، بشأن الإجراءات الواجب إتباعها لحماية العمال من أضرار إستعمال المواد الخطرة ولمنع وقوع حوادث العمل و الأمراض المهنية، كما يقدم إستشارات حول تحسين ظروف العمل وشروطه في المؤسسة من جانب النظافة العامة، والترقية الصحية من حيث إمكانية إجراء دراسات وتحقيقات عن الأمراض والأوبئة، كما يستشار أيضا فيما يخص تصميمات البناء و التنظيمات الجديدة و التغييرات المتعلقة بالأجهزة والآلات³.

4-4- الدور الرقابي: يتمتع طبيب العمل بحرية الدخول إلى أماكن العمل أو الأماكن التي تخصص لراحة عمال الهيئة المستخدمة مهما يكن نوع تنظيم طب العمل⁴، إن هذه الحرية تمكنه من الإطلاع على الوسط المهني العمالي عن كثب و تسهل له عملية الرقابة التقنية على المنشآت والمؤسسات، من جانب شروط النظافة في مكان العمل، ومخاطر العدوى، والحالة الصحية للأجراء، للوقوف على مدى التزام هذه الأخيرة بمعايير الصحة والسلامة المهنية و طب العمل، ومنه تجنيب العمال من كل ما قد يضر بصحتهم بسبب العمل.

5- مسؤولية طبيب العمل: اسبق وأن أشرنا إلى أن طبيب العمل، هو الطبيب المتخصص الملزم بمتابعة صحة العمال والأجراء من لحظة توظيفهم إلى ما بعد إحالتهم على التقاعد، فهو يسهر على سير المصالح الطبية للعمل، بتوفير سبل الوقاية والسلامة الصحية في الأوساط و الأماكن المهنية.

¹ للتعلم أكثرراجع المواد 13-15-16-17-18-19 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

² أنظر في ذلك المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 175.

⁴ المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

يهدف تحقيق السياسة الصحية لطب العمل في المجتمعات المهنية، الأمر الذي يجعله يتحمل مسؤوليات في هذا المجال والتي تتمثل عموماً فيما يلي¹:

*- معاينة الأجراء قبل انتسابهم الى المؤسسة للنظر في مقدرتهم على العمل وتحديد نوع العمل الذي يمكنهم القيام به.

*- إجراء الفحوص الدورية لتحديد إمكانات الأجراء الجسدية والنفسية وخلوهم من الأمراض الخطرة والمعدية.

*- تقييم مدى إمكانية إعادة الأجراء الذين أصيبوا بطوارئ مرضية الى عملهم بعد الشفاء عندما تزيد مدة الغياب عن 10 أيام أو تغيير عملهم عند الحاجة.

*- اتخاذ التدابير العامة للوقاية الصحية في أمكنة العمل وخصوصاً في ما يتعلق بتدابير السلامة والإنارة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب والمراحيض وإخراج الغبار والدخان ومنامة الأجراء.

*- القيام بالعناية الطبية الأولية اللازمة قبل توجيه الأجير الى الطبيب الإختصاصي.

*- التدقيق في صحة تقارير الإجازات المرضية المقدمة من الأجير.

*- ملاحظة الوقاية العامة في أمكنة العمل وخصوصاً النظافة والتدفئة والتنوير والمغاسل ومياه الشرب.

*- دراسة العوامل النفسية والمادية المحيطة بجو العمل وتحليلها، قص المساهمة في تحسين شروط العمل بما يتناسب والمقدرة الفيزيولوجية البشرية.

*- الإطلاع على أي تغيير في الطرق الفنية للإنتاج لمعرفة نسبة ملائمة هذه الطرق للحالة الصحية.

*- الإطلاع على المواد المستعملة في الإنتاج الصناعي لتخفيف أو تلافي أية أمراض و/أو طوارئ مهنية.

*- الإعلان الإجباري عن كل الأمراض المهنية بعد التحقق منها.

¹ للتعلم أكثر في الموضوع أنظر: القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادر سنة 1988. / المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 33، الصادر سنة 1988.

المحور السادس

علاقات العمل الجماعية

➤ إتفاقيات العمل الجماعية.

➤ الهياكل النقابية.

➤ منازعات العمل الجماعية.

المحور السادس : علاقات العمل الجماعية

تمهيد :

يقصد بعلاقات العمل الجماعية، تلك العلاقات التي تقوم بين العمال أنفسهم بسبب تكتلهم النقابي، وبينهم و بين أصحاب الأعمال كنتيجة للعقود الجماعية الخاصة بشروط العمل التي تعقدتها النقابات، أو نتيجة المنازعات الجماعية حول ظروف العمل وشروطه،

إن البحث في علاقات العمل الجماعية يشترط دراسة عقود العمل الجماعية، والتنظيم النقابي، وخلافات العمل الجماعية وطرق حلها.

أولاً : إتفاقيات العمل الجماعية :

1- تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل: تشير الإتفاقية الجماعية للعمل في معناه إلى ذلك الاتفاق الذي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يمثل نقابة أو أكثر من نقابة أو اتحاداً أو أكثر من إتحاد نقابات الأجراء، وبين طرف آخر يكون رب عمل منفرد، أو أكثر من رب عمل، أو ممثل هيئة مهنية أو أكثر من هيئة، أو اتحاد أو أكثر من إتحاد مهني لأرباب العمل¹.

وهناك من يعرفها بأنها عقد جماعي يقوم بتنظيم علاقات العمل من حيث شروط و ظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة نقابية أو أكثر و بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم بما يكفل شروطاً أو مزايا أو ظروفًا أفضل².

أما المشرع الجزائري فقد عرف الإتفاقية الجماعية للعمل في الباب السادس من القانون 90-11 لاسيما المادة 114 منه، بأنها إتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل و العمل لفئة مهنية واحدة أو عدة فئات مهنية ، يبرم بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال .

ونجد أن الاتفاقية الجماعية للعمل تبرم لمدة محددة أو غير محددة ، كما يتم فيها تحديد مجال تطبيقها المهني والإقليمي، ويمكن أن تخصّ فئة واحدة أو عدّة فئات إجتماعية مهنية أو عدّة هيئات من أصحاب العمل، كما يمكن أن تكتسي طابعاً محلياً أو إقليمياً أو وطنياً.

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص 112.

² رابع تواجية، مرجع سابق، ص 105.

- 2- مميزات عقد العمل الجماعي: إن عقد العمل الجماعي يهدف إلى تنظيم وتنسيق شروط العمل في قطاع أو مرفق أو مؤسسة عامة أو خاصة معينة، ومن مميزات هذا العقد:
- تنظيم علاقات العمل بين فريقى الإنتاج، أي بين العمال وأصحاب العمل ولمدة زمنية محددة وثابتة.
 - يحد بشكل كبير من تدخل السلطات الرسمية في علاقات العمل والخلافات الناتجة عنها شرط أن لا يخالف العقد القوانين والإنتظام العام.
 - يوحد شروط العمل ويزيل الفوارق بين الأجراء ويمنع المضاربة بين أصحاب العمل ويحد من توسعها.
 - يحد من خلافات العمل الجماعية التي تهدد المؤسسة بالشلل أو الإقفال نتيجة توقف العمال عن العمل والإضراب بشكل مفاجئ.
 - يعطي حقوقاً مكتسبة للأجراء ويسهل المحافظة عليها وحمايتها.
 - يساهم في تطوير التشريعات والقوانين وعلاقات العمل ويساهم في إستقرارها.
 - تنظيم علاقات العمل بين فريقى الإنتاج، أي بين العمال وأصحاب العمل.
 - يحد بشكل كبير من تدخل السلطات والأجهزة الحكومية غير القضاء في علاقات العمل والخلافات الناتجة بما لا يخالف العقد القوانين.
 - يُوحد شروط العمل ويزيل الفوارق بين العمال، ويمنع أصحاب العمل من سلب حقوق العمال، ويحد من توسعها. - يحد من خلافات العمل الجماعية نتيجة توقف العمال عن العمل والإضراب.
 - يُعطي حقوقاً مكتسبة للعمال ويسهل المحافظة عليها وحمايتها.
 - يُساهم في تطوير التشريعات والقوانين وعلاقات العمل ويُساهم في استقرارها.
 - يُساهم في تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.
- 3- خصائص عقد العمل الجماعي: من التعريفات السابقة لعقد العمل الجماعي يتبين أن عقد العمل الجماعي يتميز بخاصيتين هما:

- 3-1- الصفة الجماعية لأطراف العقد: تعد هذه الخاصية إلزامية لطرفي العقد الجماعي، فنجد أن المشرع الجزائري يشترط ضرورة توافر الصفة الجماعية في العمال حتى يمكنهم إبرام الاتفاقية الجماعية، فهذه الصفة إلزامية بالنسبة للعمال، حيث يشترط كذلك أن يكونوا ممثلين في العقد بواسطة منظمة نقابية أو أكثر، فلا يجوز للعامل أن يكون طرفاً في العقد بصفته الشخصية، بعكس

عقد العمل الفردي، فالصفة الجماعية هي إلزامية بالنسبة للعمال وليست إلزامية بالنسبة لصاحب العمل¹.

وترجع ضرورة تمثيل العمال في العقد الجماعي من طرف منظماتهم النقابية إلى ما تتمتع به هذه الأخيرة من صفات الدوام والاستقرار، وكذا لما لها من سلطة على العمال المنضوين في عضويتها ولقدرتها على التفاوض مع صاحب العمل من موقع الند للند، الأمر الذي يخولها القدرة على فرض احترام القواعد الاتفاقية الناشئة عن الاتفاقية الجماعية

3-2- موضوع عقد العمل هو وضع نظام للعمل: إن موضوع عقد العمل الجماعي هو وضع نظام للعمل فالاتفاقية العمل الجماعية لا يلتزم العمال بمقتضاها بالقيام بعمل معين لحساب صاحب العمل لقاء أجر، بعكس عقد العمل الفردي، فعقد العمل الجماعي دوره يقتصر على تحديد الشروط التي يتعين إتباعها عند الاتفاق على عقد عمل فردي، بحيث يعتبر باطلا أي اتفاق مخالف للشروط الواردة في عقد العمل الجماعي².

وقد يتضمن عقد العمل الجماعي مسائل لا تتصل بعقد العمل الفردي، كتعهد رب العمل بإدخال بعض الإصلاحات في المجال الصحي والاجتماعي في مكان العمل او غيرها .

و تتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوما من تاريخ إيداعها لديها و نشر القيد وفقا لأحكام القانونية، ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول.

4- نطاق عقد العمل الجماعي: يشمل نطاق تطبيق قواعد الاتفاقية الجماعية على عناصر ثلاثة هي النطاق المكاني، المهني والشخصي، وسوف نقوم بشرح كل نطاق على حدا:

4-1- نطاق عقد العمل الجماعي من حيث المكان: تجرى المفاوضات الجماعية بين أطراف علاقة العمل متخذة مستويات عديدة متباينة، ويخضع تحديد النطاق المكاني للاتفاقية الجماعية للحرية الكاملة للإطراف، وذلك شريطة أن يتم النص في صلبها على أنها قابلة للتطبيق مثلا، إما على مستوى مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات محددة، أو على مستوى قطاع صناعي، أو على المستوى المحلي، أو الإقليمي، أو على المستوى الوطني.

¹ أحمد شوقي عبد الرحمان، محمد السعيد رشدي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشورات كلية الحقوق بجامعة بنها، مصر، 2009، ص 164.

² حسين عبد اللطيف حمدان ، مرجع سابق، ص 548.

2-4- نطاق عقد العمل الجماعي من حيث المهنة: لم يضع المشرع الجزائري أي نص يقيد من حرية في تحديد النطاق المهني للاتفاقية الجماعية، وعليه يخضع تحديد النطاق المهني للاتفاقية الجماعية للحرية الكاملة للأطراف الذين يمكنهم تحديد هذا النطاق بفرع نشاط اقتصادي معين، أو بمهنة معينة، أو بعدة مهنة، لا سيما تلك المرتبطة أو المتشابهة أو المشتركة في إنتاج منتج واحد. والمفاوضة على مستوى النشاط تجد أهميتها في أنها تتعرض للموضوعات التي تهم طرفي المفاوضة على مستوى المهنة ككل، ولا تقتصر على قطاع واحد من قطاعات هذا النشاط المهني.

3-4- نطاق عقد العمل الجماعي من حيث الأشخاص: تنص المادة 127 من قانون علاقات العمل 11-90، بأنه تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقّع عليها أو انظم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة». يتضح من خلال نص هذه المادة أن أطراف الاتفاقية الجماعية ملزمون بتطبيق ما اتفقوا عليه.

ويتبين كذلك من المادة السابقة أن أطراف الاتفاقية الجماعية، إما أن يكونوا أطرافاً أصلية، أي الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الذين أبرموا الاتفاقية، أو أن يكونوا أطرافاً منظمة إلى الاتفاقية الجماعية بعد التوقيع عليها. وعليه يشمل نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية جميع الأطراف الموقعة عليها ابتداءً، أو المنظمة إليها لاحقاً، كما تسري القواعد الاتفاقية الناشئة عن الاتفاقية الجماعية في مواجهة كافة أعضاء التنظيمات الموقعة عليها، وذلك بصرف النظر إذا كان هؤلاء ينتمون إلى المنظمة وقت التوقيع، أو انظموا إليها فيما بعد، لأن أساس الخضوع للقواعد الاتفاقية يتمثل في صفة العضو في التنظيم، حيث تلزم بنود الاتفاقية هؤلاء الأعضاء بمجرد إشهارها.

5- آثار عقد العمل الجماعي: ونقصد هنا آثار عقد العمل من حيث الأشخاص الخاضعين لشروط عقد العمل الجماعي، ومدى الالتزام بشروط عقد العمل الجماعي، وأخيراً أصحاب الحق في رفع دعوى قضائية عند الإخلال بشروط العقد.

1-5- الأشخاص الخاضعون لشروط عقد العمل الجماعي: من الطبيعي أن عقد العمل الجماعي يحكم المتعاقدين الأصليين، أي المنظمة النقابية وصاحب أو أصحاب العمل، الذين اشتركوا في إبرامه. وترتب الاتفاقية الجماعية آثارها أيضاً في مواجهة المنظمات النقابية من ناحية وأصحاب العمل أو المنظمات الممثلة لها، وذلك إلى جانب المنظمين إلى هذه الاتفاقية، بناء على اتفاق لاحق، ولا يلزم موافقة المتعاقدين الأصليين، ويشترط لصحة الإنضمام أن تكون الاتفاقية قد تم نشرها بالوقائع المصيرية.

و فضلا عن ذلك فإن اتفاقية العمل الجماعية تسرى على المنظمات النقابية التي تحل محل المنظمات المتعاقدة، ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين، وذلك منعا للتحايل بالتخلص من الشروط المتعاقدة عليها عن طريق حل النقابة المتعاقدة، و تكوين نقابة أخرى، تدعى أن الاتفاق السابق لا يربطها، لأنها لم تكن طرفا فيه، كما قد يصل العمال إلى هذا الغرض أيضا عن طريق إتيانهم أعمالا تؤدي حتما إلى حل نقابتهم، وقد نص على هذا الحكم صراحة في المادة 85 من قانون العمل الملغى.

و بناء على المادة 157 عمل يلزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها و الموقعين عليها و تاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة. و ناحية أخرى، فإن حماية حقوق العمال توجب الاحتفاظ بحقوقهم المتولدة من اتفاقية العمل الجماعية، بالرغم من تغير رب العمل. و في جميع الأحوال تمتد آثار العقد إلى جميع العمال المنتمين للمنظمة النقابية المتعاقدة.

2-5- مدى الالتزام بشروط عقد العمل الجماعي : نصت المادة 2/154 عمل على أنه: "في حالة تعارض في حكم عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره"، فيستخلص من ذلك عدم جواز تضمين الاتفاقية الجماعية شروطا تخالف أحكام قانون العمل أو عقد العمل الفردي إلا حيث تحقق فائدة أكثر للعامل، و يتعين تنفيذ الاتفاقية الجماعية من جانب طرفيها وفقا لمقتضيات حسن النية، و يستلزم ذلك الامتناع عن أي عمل أو إجراء، من شأنه تعطيل أحكامها.

و في حالة تحقق ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن يتعرض أحد الطرفين للإرهاق عند تنفيذ الاتفاقية الجماعية، و جب اللجوء للمفاوضة الجماعية للوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين الطرفين في ضوء الظروف المصاحبة لذلك، فإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق في هذا الشأن و جب اللجوء إلى الوساطة وفقا لأحكام المادة 170 عمل بعد عرض هذا الأمر على الجهة الإدارية المختصة.

3-5- أصحاب الحق في رفع دعوى قضائية: عند الإخلال بشروط عقد العمل الجماعي و هذه الدعوى إما يرفعها الأفراد أو النقابات.

*- دعاوى الأفراد : يجوز للعامل أن يرفع دعوى مستقلة، إذا تم الإخلال بحق خاص به، و لا يشترط أن تتولى النقابة العامة رفع الدعوى القضائية، و يجوز كذلك لصاحب العمل باعتباره طرفا في عقد

العمل الجماعي أن يرفع دعواه قبل العامل أو صاحب عمل آخر مرتبط بنفس العقد، أو النقابة إذا صدر الإخلال من هيئة تمثل النقابة ذاتها.

*- دعاوى النقابات: يجوز للنقابة، باعتبارها شخصا معنويا، أن ترفع الدعاوى القضائية المتعلقة بالشؤون المستمدة من صفتها كشخص معنوي، كما أن صفتها كممثلة للمصالح المشتركة للمهنة يعطيها الحق في رفع الدعاوى الخاصة بحماية هذه المصالح، وعلى ذلك يجوز للنقابة أن ترفع الدعوى ضد نقابة أخرى، أو صاحب العمل، في حالة الارتباط بعقد العمل الجماعي، و صدر عنه إخلال بأحد شروط هذا العقد.

ويجوز لنقابة العمال أن ترفع دعوى قضائية للمطالبة بحق من حقوق العمال المنتمين إليها، دون حاجة إلى توكيل منه، و يجوز لهذا العامل التدخل في الدعوى المرفوعة من النقابة بإعتباره الطرف الأصيل، وسيتبع ذلك جواز تنازل العامل عن دعواه.

6- انتهاء عقد العمل الجماعي: إن أساليب إنهاء عقد العمل الجماعي تختلف بحسب ما إذا كانت هذه الأخيرة مبرمة لمدة محددة أو لمدة غير محددة.

6-1- إنهاء الاتفاقية الجماعية المبرمة لمدة محددة: منح المشرع الجزائري بموجب المادة 117 من قانون علاقات العمل 90-11، للأطراف..... الحق في إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة، وتنتهي هذه الاتفاقية بانتهاء المدة التي حددها لها الأطراف، كما يكون لكل طرف التمسك بمدتها المحدودة ومن ثم المطالبة بإنهائها بمجرد انتهاء هذه المدة، إلا أنه تطبيقا لأحكام المادة 117 الفقرة الثانية منها، فإنها تجيز استمرار الأطراف في تنفيذ بنود الإتفاقية الجماعية المحددة المدة رغم انتهاء مدتها، وتتحول هذه الاتفاقية من اتفاقية جماعية محددة المدة إلى اتفاقية جماعية غير محددة المدة، إلى أن يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة ولكن بشرط عدم تضمن هذه الاتفاقية لشروط مغاير أو مخالف.

6-2- إنهاء الاتفاقية الجماعية غير محددة المدة: خول المشرع الجزائري كذلك من خلال المادة 117 من القانون 90-11 لأطراف الاتفاقية الجماعية الحق في إبرامها لمدة غير محددة، وف هذه الحالة تظل الاتفاقية الجماعية سارية المفعول إلى حين انتهائها إما بتراضي الطرفين، أو بالإرادة المنفردة لأحدهما، حيث يثبت لكل طرف من أطراف الاتفاقية الجماعية الغير محددة المدة الحق في إنهائها بإرادته المنفردة في أي وقت كان.

ولكن بالرجوع إلى المادة 131 من القانون 90-11 نجد أنها تجيز لكل طرف نقض الاتفاقية الجماعية جزئياً أو كلياً، ولكن شريطة أن يتم احترام و مراعاة الإجراءات القانونية، حيث يجب ألا يطرأ النقص خلال اثني عشر(12) شهراً التي تلي تسجيلها، حيث يستوجب على الطرف الراغب في إنهاء الاتفاقية الجماعية بإرادته المنفردة إخطار الطرف المتعاقد الآخر وكذا الجهات التي أودعت لديها الاتفاقية .

ثانياً : الهياكل النقابية:

إعترف المشرع الجزائري لكل من أرباب العمل و الأجراء بحق تأليف النقابات لحماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها، كما أجاز للنقابات أن تكون فيما بينها إتحادات تنظم العلاقات بينها وترعى مصالحها المشتركة، وقد أفرد المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي نصاً تنظيمياً خاصاً، يتعلق بتنظيم ممارسة الحق النقابي¹ وهو القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990، فلقد تناول هذا القانون كليات تأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمه و تسييرها، ثم تطرق إلى التنظيمات النقابية التمثيلية والاحكام الخاصة بالتنظيمات النقابية للعمال الأجراء،مايلي:

1- تعريف النقابة : إن مصدر كلمة النقابة هو نقب و تعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم، في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة².

وفي علم الاجتماع تعرف النقابة على أنها ظاهرة اجتماعية تستمد خصوصيتها من خصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه، إذ لا يمكن بأي حال من الأحوال استيراد نموذج نقابي جاهز، و تطبيقه في مجتمع يختلف من حيث نظمه التي تتقاطع مع النسيج المجتمعي³ الاجتماعي و السياسي و الاقتصادي من جهة و الإطار التشريعي الذي تتحرك ضمنه من جهة أخرى.

وقد عرفها أحمد زكي بدوي بأنها "تنظيم إختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم و الدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم"⁴، بينما نجد أن محمد أحمد اسماعيل يعرفها بأنها "تلك المنظمة التي تعتبر الأساس الذي يركز عليه في علاقات العمل الجماعية، والتي تتكون بطريقة حرة من

¹ القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادر سنة 1990.

² جبران مسعود، الرائد: معجم لغوي عصري، ط1، دار العلم للملايين، بيروت، 1969، ص 1523.

³ حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 89.

⁴ أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، 1985، ص 297.

جماعة من العمال تمارس نشاطا مهنيا، بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها، و تمثيلهم و ترقية أحوالهم و التعبير عن إرادتهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعات و المساهمة¹.

و حسب ما جاء في القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، فإن المشرع الجزائري نجده عرف النقابة بأنها: "إنضمام مجموعة من الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين تحت راية تنظيم لا يرتبط أن يقوم بعمل سياسي من أجل تحقيق أهداف مرتبطة بالعمال في المجال الصحي والاجتماعي".

من خلال مختلف التعاريف التي تم التطرق إليها لتعريف النقابة نستنتج مجموعة العناصر التالية:

*- أن المنظمة النقابية جماعة إرادية تتكون بطريقة حرة و مستقلة بعيد عن أي تبعية إزاء سلطات الدولة.

*- للمنظمة النقابية مهام عديدة و تبدأ من الدفاع عن مصالح أعضائها إلى مسؤولية ترقيةهم ثم تمثيلهم أحسن التمثيل اتجاه القوى الاجتماعية و السلطات العامة.

*- لا يقتصر عمل المنظمة النقابية فقط على طابع تنازعي في مواجهة أصحاب العمل بل أيضا يجب أن يكون في بعض الأحيان هناك طابع تعاوني يساعد في رسم السياسة الوطنية على الصعيد المهني والاجتماعي والاقتصادي.

2- أنواع النقابات: إن النقابات هي أحد أهم مؤسسات المجتمع المدني، إذ تحتل أهمية بالغة على جميع المستويات، و بذلك نجد أن هناك نوعين من النقابات نقابات مهنية و نقابات عمالية و بهذا سنتطرق لتعريف كل منهما.

*- النقابات المهنية: في الفقه الفرنسي يعرفها Michel Lascombe بأنها تنظيم تفرضه الدولة على المهن الاحتكارية التي تفترض وجود جهد فكري على مستوى عال أو نشاط يمكن ممارسته بحرية دون وجود ضرورة لاكتساب وظيفة.

في حين يعرفها الفقيه Cyr Combier على أنها "اتحادات مهنية تدير ممارسة المهن الحرة بنظام الحكم الذاتي و بفضل امتيازات تمنحها السلطة العامة².

¹ محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل، دار النهضة العربية، د س ن، ص 15.

² مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012، ص: 23.

*- النقابات العمالية: عرفها معجم القانون الصادر عن مجمع اللغة العربية بالقاهرة بأنها "منظمة أو تجمع يضم العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يباشرون عمل في مكان واحد ولحساب منشأة واحدة، بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية"، و نجد الأستاذ حنيفة علي عرف النقابة العمالية أو الحزبية بأنها "عبارة عن تنظيم يجمع القوى العاملة، ثم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضة و الاتفاق الجماعي"¹.

3- الطبيعة القانونية للنقابة: إن النقابة منظمة عمالية حرة يكفلها النظام الاجتماعي للدولة ولها شخصية معنوية وتتمتع باستقلال مالي وإداري لتحقيق أغراضها ويمثلها رئيس النقابة، فتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة، هو أمر بالغ الأهمية لأنه لن تستطيع مباشرة مهامها بحرية إذا لم تتمكن من إكتساب أهليتها المدنية في إطار معقول وطبيعي من القواعد القانونية²، حيث يترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية تمتعها بمايلي:

1-3- الاسم: من حق كل نقابة أن تحمل اسما يختاره أعضاؤها المؤسسون وقت تكوينها و ينص عليه في قانونها الأساسي، و يتضمن هذا الاسم عادة مهنة الأعضاء، و يجوز تغييره بقرار من الجمعية العمومية و هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 21 قانون 90-14 "يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية تسمية مقره".

2-3- المواطن: يحدد النظام الأساسي موطن النقابة و يتعين بالمكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها، و هو بمثابة المقر الدائم الذي تمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها و يتم فيه انعقاد مجلس إدارتها وجمعيتها العمومية، و هو ما سماه المشرع الجزائري "مقر التنظيم النقابي".

3-3- الأهلية: يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي الصلاحية لكسب الحقوق و تحمل الالتزامات، و لكنها أهلية مقيدة بمبدأ التخصص أي أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة تقتصر على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي نشأت من أجله، و من ثمة تتمتع النقابة بأهلية التعاقد، أهلية التملك و أهلية التقاضي³.

¹ سليمان طابوس صارة، رضوان سارة، الممارسة النقابية في تشريع العمل الجزائري. مذكرة ماستر في القانون العام للأعمال. جامعة بجاية، 2018، ص 11-12.

² محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل. دار النهضة العربية، د س ن، مصر، ص 9.

³ زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 18.

4- وظائف وأهداف المنظمة النقابية: تمارس النقابة وظائف متنوعة تمتد إلى مجالات مختلفة اجتماعية وثقافية وغيرها كما أنها تلعب دورا كبيرا في تنظيم علاقات العمل ويبرز هذا بوضوح من خلال المساهمة في تطبيق قانون العمل حيث يشرك قانون العمل التنظيم النقابي إشراكا فعالا ومسؤولا في هذا المجال وتتخذ هذه المشاركة شكل عضوية في العديد من اللجان أو في وجوب إبلاغ التنظيم النقابي كشرط لصحة بعض الإجراءات التي نص عليها القانون، أما عن أهداف المنظمة النقابية، فهي تهدف إلى تحقيق أغراض مشروعة في إطار حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل، وعلى وجه الخصوص إلى¹:

*- نشر الوعي النقابي بين العمال .

*- رفع المستوى الثقافي للعمال .

*- رفع المستوى المهني والفني للعمال .

*- رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للاعضاء وعائلاتهم .

*- المشاركة في المحافل العمالية العربية والدولية، و عرض وجهة نظر عمال الجزائريين خلالها .

5- تأسيس المنظمات النقابية: يمكن للعمال الأجراء والمستخدمين الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يؤسسوا منظمات نقابية، تتولى الدفاع عن مصالحهم المهنية المادية منها والمعنوية².

حيث تؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين³، ولا يمكن التصريح بتأسيسها إلا بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المختصة، والمتمثلة في والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، أو إلى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو النقابات الوطنية⁴، ويرفق تصريح أو طلب التأسيس وجوبا بملف يشتمل على ما يأتي⁵:

¹ مصطفى داسة، محاضرات تشريعات وقانون العمل في الجزائر، محاضرات موجهة لطلبة الماستر في علم إجتماع التنظيم والعمل، جامعة أم البواقي، 2019-2020، ص 60.

² المادة 02 من القانون رقم 14-90، مرجع سابق..

³ المادة 07 من القانون رقم 14-90، مرجع سابق..

⁴ المادة 08 من القانون رقم 14-90، مرجع سابق..

⁵ المادة 09 من القانون رقم 14-90، مرجع سابق..

*- قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة الإدارة وكذا حالهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.

*- نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي.

*- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

ويشترط فيمن يؤسسوا منظمات نقابية أن تتوافر فيهم مجموع الشروط الآتية¹:

*- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل.

*- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.

*- أن يكونوا راشدين.

*- أن لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.

*- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.

6- حل المنظمات النقابية: يقصد بالحل إنهاء حياة المنظمة النقابية ويكون هذا بزوال شخصيتها المعنوية، حيث "يمكن أن تحل المنظمة النقابية إما إراديا أو يعلن حلها بالطرق القضائية"²، إذ يفهم من هذا أن الحل يتم على شكلين شكل إختياري والآخر إجباري.

فالحل الإختياري يكون بإتفاق أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبوهم المعينون قانونا وبمحض إختيارهم أي إراديا ويتحقق هذا بقرار يصدر عن الجمعية العامة للمنظمة النقابية³ في حين إن الحل الإجباري يقع عن طريق صدور قرار عن الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطات مخالفة للقوانين المعمول بها، أو مخالفة كذلك لقانونها الأساسي⁴

ويؤدي الحل في الحالتين إلى أثر واحدة تتمثل في انتهاء الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية ويقتضي في هذا المجال التمييز بين حل النقابة وبين بطلانها فالمقصود بالحل في البطلان حيث يكون له

¹ المادة 06 من القانون رقم 14-90 ، مرجع سابق..

² المادة 28 من القانون رقم 14-90 ، مرجع سابق..

³ المادة 29 من القانون رقم 14-90 ، مرجع سابق..

⁴ أنظر المواد 28، 30، 31 القانون رقم 14-90 ، مرجع سابق..

اثر رجعي فتعتبر النقابة كان لم تكن مما يجعل إعمالها السابقة باطلة وبدون إي اثر قانوني¹، بالإضافة إلى ذلك فان أسباب الحل تختلف عن أسباب البطلان فأسباب الحل تتركز في رغبة الأعضاء أو مخالفة النقابة للقانون بعكس أسباب البطلان التي تنصب على عدم صحة تأسيس النقابة بسبب عدم توفر الشروط اللازمة لصحة تأسيسها .

ثالثا : منازعات العمل الجماعية

مع تطور الحراك العمالي في المجتمعات العمالية، ظهرت منازعات العمل الجماعية، كنتاج لتوسع العلاقات العمالية داخل التنظيمات المهنية، وزياد المطالب الجماعية بتحسين ظروف العمل، فنزاع العمل الجماعي هو في حقيقة الأمر ناجم عن سوء تطبيق قانون العمل وتعليماته والعقود الفردية، الأمر الذي يخلق دائما نوع من تضارب في وجهات النظر بين العمال و أرباب العمل، والتي يستعصى حلها بصورة ودية مما تصل إلى مرحلة الخلافات الجماعية في العمل، وهذا ما سنحاول التطرق له ضمن العناصر التالية:

1- تعريف منازعات العمل الجماعية: لقد عرف المشرع العمالي الجزائري، منازعة العمل الجماعية بأنها " كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم بإعتبارهما طرفين في النزاع"²، كما يعرف النزاع الجماعي للعمل بأنه كل الخلافات والنزاعات الجماعية الخاصة بالعمل أو بشروطه ذات الأثر على المصلحة المشتركة للعمال التي تنشأ بين أصحاب العمل أو أكثر وجميع العمال أو فريق منهم³.

كما يعرف بأنه ذلك الخلاف القائم بين مجموعة عمال أو فريق منهم، و بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق، بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها و المهنية⁴، و هناك من يرى أن منازعات العمل الجماعية تتمثل في كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، تنشأ بين

¹ عدنان العابد، نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في القوانين العربية، منشورات المعهد العربي للثقافة وبحوث العمل، بغداد 1986 ص 192.

² القانون رقم 02-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر سنة 1990.

³ خالد حامد، مرجع سابق، ص 21.

⁴ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص 212.

صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل و بين جميع العمال أو فريق منهم، ولم يجد تسويته بين أطراف المنازعة¹.

أما نحن فنرى أن المنازعة الجماعية للعمل، بأنها مجموع الخلافات التي تثار داخل المنشأة أو المنظمة بين جماعة أو فئة مهنية من العمال و المنظمة المستخدمة أو منظمات مستخدمة بشأن الظروف والشروط العامة لممارسة العمل أو نتاج لتعكر العلاقات المهنية والاجتماعية أو لسوء فهم تشريعات وتنظيمات العمل من حيث التطبيق أو التفسير.

إذن من خلال التعريفات السابقة نستنتج أنه لكي يكون النزاع جماعيا يجب أن يتوفر شرطان:
* - الشرط الأول: أن تتوفر الصفة الجماعية لدى أحد طرفي النزاع ، بحيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، ويكون الطرف الثاني صاحب العمل واحد أو عدة أصحاب عمل.

* - الشرط الثاني: فيتعلق بموضوعه أي أن يكون موضوع النزاع ذو تأثير على المصلحة المشتركة للعمال ويتعلق بالعمل أو بشروطه، ويرتبط بالظروف الإجتماعية و المادية و التقنية للعمل.

2- أنواع نزاعات العمل الجماعية: إن النزاع الجماعي يصعب تحديده من أول وهلة يقوم فيها، إلا أن مختصين في قانون العمل يرون أنه تعتبر المنازعة في العمل الجماعية إذا توفر فيها معيار المصلحة الجماعية المشتركة بين العمال، وهو ما يميزها عن معيار المصلحة الشخصية في المنازعات الفردية وذلك بمعرفة الهدف الذي قامت من أجله المنازعة الجماعية و معيار أطراف النزاع فمتى قام خلاف بشأن علاقات العمل بين المستخدم و العمال، سواء كانوا مُنظَّمين في نقابات أو غير مُنظَّمين، سواء كان المستخدم واحداً أو متعدداً دون اشتراط كون النقابة أكثر تمثيلاً لتكون طرفاً فيها ، وعموما نجد أن المنازعات الجماعية تأخذ أحد الأنواع التالية:

1-2- نزاعات متعلقة بتعديل القانون: في هذه المنازعات يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل و مراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول و الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال بناء على تغيير وضع أو أوضاع اقتصادية و اجتماعية و ظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية، وفي ذلك تنص المادة 62 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل "يعدل عقد العمل إذا كان القانون

¹ عبد القادر الطوره، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1988، ص: 124.

أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل".

2-2- نزاعات متعلقة بتطبيق القانون: تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون، يدعي فيه العمال خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلاً في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون أو يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامة للعمل، وهو ما نصت عليه المادة 131 من قانون علاقات العمل على أنه: "يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئياً أو كلياً وذلك في غضون اثني عشر شهراً. التي تلي تسجيلها، ليدخل أطرافها في مفاوضات حول موضوع النقض، دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية جديدة".

2-3- نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات أو اتفاقات جماعية: في هذا النوع من المنازعات يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل وذلك بتطبيقه وتنفيذه، وفي ذلك يجب أن تكيّف كلّ عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون مفيداً بالنسبة للعامل غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضرراً بالعامل أو العمال، إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فردياً إذا مس عاملاً واحداً، أو جماعياً إذا مس فئة من العمال، أو قطاعاً معيناً بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل، لا سيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال أو التسريح الجماعي للعمال أو لأسباب اقتصادية إذ هناك مجموعة من الإجراءات يجب على المستخدم استنفاذها قبل اللجوء قبل البدء في إجراء التسريح، وإلا اعتبر ذلك خرقاً لتفسير بنود واردة في اتفاقية جماعية أو في اتفاق جماعي .

3- طرق تسوية منازعات العمل الجماعية: تعد منازعات العمل الجماعية كنوع من الصراعات التنظيمية، وهي تخضع في تسويتها ومعالجتها إلى مجموعة من المبادئ والطرق الفنية الخاصة قبل وقوعها وتسمى الوسائل الإستباقية للتقليل من إحتتمالات قيام منازعات العمل الجماعية، وفي حالة قيام نزاع جماعي في العمل فإنه يجب إتباع سلسلة من الطرق الخاصة بتسويتها والتي يطلق عليها الوسائل السلمية لحل خلافات الجماعية بين العمال وأرباب العمل، والتي حددها المشرع الجزائري في القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹، والمتمثلة أساسا في كل من المصالحة والوساطة والتحكيم .

3-1- الإجراءات الوقائية لإتقاء الخلافات الجماعية : تعتبر إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم الطرق المتبعة في حل النزاعات الجماعية للعمل فهي تجد سندها التنظيمي في أحكام القانون 02-90 ، وهو تنطلق أساسا من فكرة التشاركية في تسيير الموارد البشرية، التي توجب على أرباب العمل إتقاء وقوع صراعات تنظيمية داخل التنظيم، وذلك بعقد الاجتماعات الدورية بالشراكة مع التنظيمات النقابية والتكتلات المهنية الفاعلة داخل الهيئة المستخدمة، حيث يتم خلال هذه الاجتماعات دراسة وضعية العلاقات الإجتماعية و المهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، التي يمكن أن تتفاقم وتتحول لنزاع جماعي، وأن يضمنوا الاتفاقيات الجماعية الأساليب والإجراءات الفعالة لتفادي الوصول للنزاعات الجماعية، غير أنه يعاب على الأسلوب الوقائي عدم تحقيق أهدافه غالبا، نتيجة إختلاف الطرفين في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، نظير تمسك كل طرف بمطالبه ورفض مطالب الطرف الآخر، و في هذه الحالة يمكن للأطراف المتنازعة اللجوء إلى أسلوب المصالحة، أو إلى الهيئة المختصة بالقضايا العمالية، أي اللجوء إلى مفتشية العمل².

3-2- المصالحة: تعد المصالحة كإجراء ثاني وجوبي لحل النزاع الجماعي بعد فشل إجراءات المفاوضات المباشرة، فيتم اللجوء إليها كوسيلة توفيقية لتجنب موجات الإحتجاجات العمالية ، بإعتبارها أسهل الإجراءات العلاجية للتسوية للنزاع الجماعي، فهي عموما تعمل على تقريب وجهات النظر بين أطراف المنازعة، بغية التوصل إلى حل رضائي يتفق عليه الطرفين المتنازعان، و يقوم بهذا الإجراء دائما طرف ثالث محايد .

¹ القانون رقم 02-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر سنة 1990.

² أنظر المادتين: 4-5 من القانون رقم 02-90، مرجع سابق.

والناظر إلى التشريع العمالي الجزائري يجد أن المشرع الجزائري نظم إجراءات سير المصالحة والجهة المخولة للقيام بها، ضمن القسم الثاني من الباب الثاني من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، إذ أوكل هذه المهمة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، وغاية هذا الإجراء هو الوصول إلى تسوية ودية للنزاعات القائمة بين المنظمات النقابية و ممثلي أصحاب العمل، إذ يمكن لهذه النزاعات أن تؤدي إلى استمرار تدهور العلاقات الاجتماعية والمهنية في المؤسسة و إلى نشوب الإضراب .

حيث أن سيرورة إجراءات المصالحة تنطلق إبتداء من رفع النزاع الجماعي إلى مفتشية العمل، والتي هي ملزمة بدورها بإتخاذ ذات الإجراءات ضمن آجال قانونية لايمكن أن تتجاوز 15 يوما إبتداء من تاريخ الجلسة الأولى للمصالحة ، ونجد أن مفتش العمل يقوم بإستدعاء أطراف الخلاف الجماعي في العمل قصد تسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع ، ويتمثل هذا الإجراء في عقد اجتماعات بين الطرفين و يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضرا إلى جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل ، وعند إنقضاء إجراء المصالحة يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها و التي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائما بشأنها إن وجدت و تصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا إلى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، و في حالة فشل اجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، الأمر الذي يمكن أطراف المنازعة الاتفاق على اللجوء إلى إجراء الوساطة أو التحكيم¹.

3-3- الوساطة: تعتبر الوساطة من الحلول السلمية لفض الخلافات الجماعية في العمل، و هي تهدف عموما إلى التوفيق بين أطراف النزاع الجماعي بصفة ودية، والناظر إلى التشريع العمالي الجزائري يجد أن المشرع الجزائري نظم إجراءات الوساطة والجهة المخولة للقيام بها، ضمن القسم الثالث من الباب الثاني من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، إذ عرفها بأنها إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه، أي أنه يتم عرض النزاع على شخص محايد يسمى الوسيط مهمته اقتراح الحلول في إطار التسوية الودية للنزاع المعروف عليه، شريطة أن يشترك طرفا النزاع في تعيينه وعليه التقييد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون

¹ انظر المواد: 6-7-8-9 من القانون 90-02، مرجع سابق.

قد إطلع عليها أثناء قيامه بمهمته، كما يمكن للوسيط طلب المساعدة من مفتشية العمل المختصة إقليميا في مجال تشريع العمل¹.

و الوسيط يمكن اختياره حسب شهرته ومؤهلاته و كفاءته الشخصية في مجال معالجة الخلافات الجماعية في العمل أو حسب معايير أخرى يأخذ بها الطرفين، و يباشر مهامه بعد تلقيه من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته، و في سعيه لحل النزاع وبعده دراسة كل المعطيات والوثائق المقدمة خلال الأجل المحدد، يعرض الوسيط على طرفي النزاع مجموعة من الإقتراحات والحلول السلمية لتسوية النزاع، على أن تدرج هذه الاقتراحات و الحلول في شكل توصية معللة ومسببة للأطراف الذين لهم الحق في قبول أو رفض الحل، كما يجب عليه أن يرسل نسخة من التوصية إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا².

3-4- التحكيم: يعد التحكيم طريق من طرق التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية في حال فشل فشل كل من اجراءات المصالحة أو الوساطة، فهو مرحلة و فرصة أخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية، إذ يتم اللجوء إليه إختياريا بإتفاق الطرفين المتنازعين، أو إجباريا عن طريق الإحال بنص قانوني، حيث يقوم الحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه، وهو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية، أما عن نتائجه فقد تكون ملزمة للطرفين أو غير ملزمة³.

والناظر إلى التشريع العمالي الجزائري يجد أن المشرع الجزائري نظم إجراءات التحكيم والجهة المخولة للقيام به، ضمن القسم الرابع من الباب الثاني من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، في المادة 13 منه، حيث يقوم أطراف النزاع الجماعي بتعيين أشخاص خواص يشكلون محكمة التحكيم، و عند اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم فإنه تطبق الأحكام الخاصة بالتحكيم الواردة في القانون 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية⁴ من المواد 1007 إلى 1038، التي عالجت التحكيم ضمن الكتاب الخامس تحت عنوان: الطرق البديلة لحل النزاعات، كما عرف التحكيم في المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه: " شرط التحكيم هو الاتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد متصل

¹ أنظر المادتين: 10-11 من القانون 90-02، مرجع سابق.

² أنظر المادة 12 من القانون 90-02، مرجع سابق.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، مرجع سابق، ص 216.

⁴ القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادر سنة 2008.

بحقوق متاحة بمفهوم المادة 1006 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية، لعرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم"

و نصت المادة 1008 من نفس القانون على أنه: "يثبت شرط التحكيم، تحت طائلة البطلان، بالكتابة في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تستند إليها، يجب أن يتضمن شرط التحكيم، تحت طائلة البطلان، تعيين المحكم أو المحكمين، أو تحديد كيفية تعيينهم"، و إذا عجزت جميع إجراءات التسوية السابقة يلجأ العمال إلى وسائل أخرى لها تأثير بالغ على السير الحسن للهيئات المستخدمة.

و يجب أن يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوماً الموالية لتعيين الحكام، و هذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه .

3-5- التسوية القضائية: لا تخضع المنازعة الجماعية للحلول القضائية في الأصل كونها ذات طابع مهني أو اجتماعي أو اقتصادي، إلا أنه في بعض الحالات تحيل إلى القضاء المختص للنظر فيها و هي الحالات المنصوص عليها في المواد 22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية و 35 من القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و كذا نص المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي و المتمثلة حسب ترتيبها فيما يلي:

*- تفسير و تطبيق الاتفاقيات الجماعية و اتفاقات المصالحة و ذلك وفقاً لنص المادة 22 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

*- حالة إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب و هو ما نصت عليه المادة 35 من القانون المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل و تسويتها (اللجوء إلى القضاء الإستعجالي لإصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب).

*- حالة تمثيلية التنظيمات النقابية: و هو ما نصت عليه المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي في حالة نزاع أو خلاف ناتج عن تمثيلية التنظيمات النقابية موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 60 يوماً بحكم مشمول بالإنفاذ المعجل.

الخاتمة:

تعتبر هذه المطبوعة ثمرة جهد أربع سنوات من التدريس لمقياس تشريعات قانون العمل في الجزائر، فهي عبارة عن مجموعة المحاضرات والدروس التي تم إلقاؤها على طلبة السنة الثانية ماستر تخصص علم إجتماع العمل و التنظيم، مع التوسع في الشرح والتحليل للمادة العلمية المكونة لها فقانون العمل نجده لا ينفرد بقانون واحد يحتويه، بل هو عبارة عن مجموعة من التشريعات الإجتماعية المتعددة و التي تصب كلها في توجه واحد هو الطابع الاجتماعي الحمائي لتشريع العمل.

حيث يمكننا القول في الأخير أن قانون العمل الجزائري، بأنه قانون إجتماعي بإمتياز، فهو يخاطب شريحة إجتماعية واسعة، وينظم قطاع كبير في المجتمع وهو قطاع العمل والتشغيل، الأمر الذي يجعل منه ذو أهمية إقتصادية وإجتماعية، الأمر الذي يتطلب إدراجه كوحدة أساسية في ميدان العلوم الاجتماعية لاسيما تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل.

**** إنتهى ****

قائمة المراجع:

1- الكتب و المصادر:

- ابن رشد القرطبي، الكليات في الطب، منشورات المجلس الأعلى للثقافة، الكويت، 1989.
- أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، 1985.
- أحمد شوقي عبد الرحمان، محمد السعيد رشدي، قانون العمل و التأمينات الإجتماعية، منشورات كلية الحقوق بجامعة بنها، مصر، 2009.
- أحمية سليمان، أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- إسحاق ابراهيم منصور، ممارسة السلطة الرئاسية و أثرها في قانون العقوبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1983..
- أنور سليم، قانون العمل، ط2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002.
- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006.
- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، ط3، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015.
- جلال العدوي، قانون العمل: القواعد العامة و القواعد الخاصة بالعمل في القطاع العام، الإسكندرية، 1968.
- جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون العمل ،بغداد، 1972 .
- جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- حسن كيره ،أصول قانون العمل: عقد العمل، ط3، دارالمعارف، الإسكندرية، 1979.
- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، لبنان، 2009.
- خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو إقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- خالد سليمان بن أحمد، قانون الضمان الإجتماعي على ضوء الشريعة الإسلامية، ط1، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2008.
- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي، دارالعلوم، الجزائر، 2008
- راجح توايحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2012.
- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر: مضمونها وأنواعها وطرق تسويتها، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2005.
- رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، الدار الجامعية للطباعة و النشر، بيروت، 1983.

- زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
- السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
- شابا توما منصور، شرح قانون العمل: دراسة مقارنة، ط6، دار النشر لجامعة بغداد، بغداد، 1977..
- صادق مهدي السعيد، العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام، ط2، مطبعة المعارف، بغداد، 1971.
- صادق مهدي السعيد، مفهوم العمل و أحكامه العامة في الإسلام، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1983.
- صلاح الدين عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
- صلاح عدس، الطب الصناعي: أمراض العمال، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر، 1973.
- عبد البارى إبراهيم درة ، زهير نعيم الصباغ، ادارة الموارد البشرية في القرن الحادي و العشرين منحى نظمي، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان، 2008.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، عبد العزيز بن السلطان العنقري، إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات وبناء استراتيجيات القرن الواحد والعشرين، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، بدون سنة نشر.
- عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبه للنشر، 2003.
- عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
- عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل ، ط1، دار النهضة العربية، الإسكندرية، 1974.
- عدنان العابد، نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في القوانين العربية، منشورات المعهد العربي للثقافة وبحوث العمل، بغداد، 1986 ..
- عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون الضمان الاجتماعي، ط1، بغداد، 1981، ص35.
- عز الدين حروزي، المسؤولية المدنية للطبيب أخصائي الجراحة في القانون الجزائري والقانون المقارن، دار هومة، الجزائر، 2008، ص 25.
- عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، بيروت، 1983.
- عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، القاهرة، سنة 1960.
- عماد صالح الحمام، المساواة بين العمال في قانون العمل، المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2017.
- فاخر عاقل، التربية قديمها و حديثها، ط1، دار العلم للملايين، بيروت، 1974، ص345.
- فتحي عبد الصبور، الوسيط في عقد العمل الفردي، ط1، دار الكتاب العربي، مصر، 1961.
- مبارك حجر، الضمان الاجتماعي: دراسة مقارنة، مكتبة لأنجلو المصرية، القاهرة، 1965.
- محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل، دار النهضة العربية، مصر، د س ن.
- محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2000.
- محمد الهمشري ، عنصر الأجر في عقد العمل، إدارة البحوث و الاستشارات السعودية ، 1977.
- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995.
- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الإسكندرية، 1976.

- محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائري وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري: الوظيفي و العمالي و المهني، ط1، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2018.
- محمد محمود مهدي، تشريعات الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2006.
- محمود الهمشري ، عنصر الأجر في عقد العمل ، إدارة البحوث و الاستشارات السعودية ، 1977 .
- مراد نعموني، مدخل إلى علم النفس العمل و التنظيم، ط1، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2014.
- مسيف جميل، خيارات أنظمة الضمان الاجتماعي و الحماية الاجتماعية في فلسطين: مراجعة عامة، منشورات معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، فلسطين، 2016.
- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010.
- منى راشد إبراهيم، صلاح محمد دياب، قانون العمل للمرحلة الثانوية، ط1، وزارة التربية و التعليم بمملكة البحرين، البحرين، 2014.
- نديم مرعشلي، وأسامة مرعشلي، الصحاح في اللغة و العلوم، المجلد الثاني، ط1، دار الحضارة العربية، بيروت، 1974.
- هشام القاسم، المدخل إلى علم القانون، منشورات جامعة دمشق، 2003-2004.
- همام محمد محمود، قانون العمل: عقد العمل الفردي، الإسكندرية، 1986.
- ياسين حمدي و آخرون، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق، ط1، دار الكتاب العلمية، لبنان، 1999.
- يحي عبد الودود، شرح قانون العمل، جامعة القاهرة، 1964.
- يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2006.
- يوسف إلياس، قانون العمل العراقي: علاقات العمل الفردية، بغداد، 1980.

2- المعاجم و القواميس:

- إبراهيم مصطفى، وآخرون، المعجم الوسيط، دار إحياء التراث العربي، لبنان، 1988.
- إبراهيم أنيس، ود. عبد الحليم منتصر، و عطية الصوالحي، و محمد خلف الله، المعجم الوسيط، ج2، المجلد الثاني، دار الفكر، ص628.
- ابن منظور أبو الفضل، لسان العرب، ط3، دار صادر، بيروت، 1414هـ.
- جبران مسعود، الرائد: معجم لغوي عصري، ط1، دار العلم للملايين، بيروت، 1969، ص1523.
- محمد الفيروز أبادي، القاموس المحيط، ج4، ط2، دار المعرفة، لبنان، 1952.

3- رسائل الماجستير و الدكتوراه:

- بشير هدي، الحماية الوظيفية و الاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عنابة، 2007.
- سليمان طائوس صارة، الممارسة النقابية في تشريع العمل الجزائري، مذكرة ماستر في القانون العام للأعمال، جامعة بجاية، 2018.
- سميرة عشايبو، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في قانون التنمية الوطنية، جامعة تيزي وزو، 2010.
- عبد الباسط محمد عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، د س ن.

- عبد القادر الطوره، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1988.
- عماش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، رسالة ماجستير في العقود و المسؤولية، جامعة الجزائر1، 2010.
- عيساني رفيقة، مسؤولية الأطباء في المرافق الإستشفائية العمومية، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، 2016.
- فيساح جلول، إلتزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق، جامعة الجزائر1، 2016.
- محمود موسى دودين، مسؤولية الطبيب الفردية المدنية عن أعماله المهنية: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون، جامعة بيرزيت، فلسطين، 2006.
- مصطفى داسة، واقع إدارة الحياة المهنية في منظومة الوظيفة العمومية: دراسة ميدانية بالإدارات العمومية الجزائرية، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة الجزائر2، 2015.
- مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.
- منذر تمار، عقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة بغداد، 1971.
- هوارية بن دهما، الحماية الإجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الإجتماعي تلمسان، مذكرة ماجستير في تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان، 2015.

4- المجالات والدوريات:

- باسم محمد شهاب، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية، مجلة الحقوق ، كلية الحقوق جامعة البحرين، المجلد 04، العدد الأول، جانفي 2007.
- محمد ذيب المبيضين، نجم عبود نجم، "أثر الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي الأردني على مستوى الرضا عن الأداء في المؤسسة في مدينة عمان"، مجلة دراسات العلوم الادارية، جامعة الزيتونة، المجلد 41، العدد 2، الأردن، 2014.

5- المحاضرات والدروس:

- إيهاب عيد، محاضرات في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع، جامعة الملك سعود، 2018.
- مصطفى داسة، محاضرات تشريعات وقانون العمل في الجزائر، محاضرات موجهة لطلبة الماستر في علم إجتماع التنظيم والعمل، جامعة أم البواقي، 2019-2020.
- مصطفى داسة، محاضرات قانون و علاقات العمل، محاضرات موجهة لطلبة الماستر في علم النفس التنظيم والعمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة أم البواقي، 2019-2020.
- مصطفى داسة، محاضرات قانون وتشريعات العمل الجزائرية، محاضرات موجهة لطلبة الماستر في علم إجتماع التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة أم البواقي، 2017-2018.

6- القوانين والمراسيم:

- الأمر رقم 71-47 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية، العدد 101، الصادر سنة 1971.
- الأمر رقم 75-30 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، الجريدة الرسمية، العدد 39، الصادر سنة 1975
- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، العدد 39، الصادر سنة 1975.
- الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالعدالة في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 39، الصادر سنة 1975.
- الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتضمن إختصاصات مفتشية العمل، الجريدة الرسمية، العدد 39، الصادر سنة 1975.
- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر سنة 1997.
- القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 11، الصادرة بتاريخ 02 مارس 2008.
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادر سنة 2008.
- القانون رقم 78-05 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادر سنة 1978.
- القانون رقم 81-08 المؤرخ في 27 جوان 1981، المتعلق بالعطل السنوية، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 30 جوان 1981.
- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 15 جويلية 1983.
- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادر سنة 1983.
- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادر سنة 1988.
- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادر سنة 1988.
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر سنة 1990.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر سنة 1990.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادر سنة 1990.

- القانون رقم 14-90 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادر سنة 1990.
- القانون رقم 05-91 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادر سنة 1991.
- المرسوم التنفيذي رقم 120-93 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 33، الصادر سنة 1988.
- المرسوم التنفيذي رقم 427-02 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002، يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادر سنة 2002.