

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة البليدة -2-

University of Blida 2

كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: القانون العام



الميدان: كلية الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: حقوق

التخصص: حقوق

محاضرات في: قانون العمل

الطور: ليسانس

السنة: الثانية ليسانس

السداسي:

من إعداد الأستاذ(ة): حموم جعفر

الرتبة: أستاذ محاضر "أ"

السنة الجامعية: 2021 / 2020

قانون العمل:

تمهيد

1- نشأة وتطور فكرة العمل:

- نشأة وتطور العمل في العصور القديمة.
- نشأة وتطور العمل في العصور الوسطى.
- تطور العمل في العصر الحديث.
- مكانة العمل في الشريعة الإسلامية.

2- تطور قانون العمل في الجزائر:

- المرحلة الإستعمارية.
- مرحلة ما بعد الإستقلال.

3- مفهوم قانون العمل:

- تعريف قانون العمل.
- خصائص قانون العمل.

4- مصادر قانون العمل:

- الدستور.
- التشريع.

- أعمال السلطة التنفيذية.

- أحكام القضاء.

5- أهمية قانون العمل.

- من الناحية الاقتصادية.

- من الناحية الاجتماعية

تمهيد

ترتبط فكرة القانون بقيام المجتمع الإنساني وما يترتب عليه من حاجة إلى نوع من القواعد التي تحكم وتنظم العلاقات التي تنشأ بين أفراد المجتمع، فمنذ ظهور المجتمعات الإنسانية ظهرت فكرة القانون والأمر نفسه بالنسبة لقانون العمل.

ومن هنا نحدد مفهوم قانون العمل ولدراسته وتحديدته على نحو مكتمل، نتعرض لمختلف المراحل التي مر بها، وذلك بإبراز تطوره التاريخي و تعريفه¹.

1- نشأة وتطور فكرة العمل :

تقتضي دراسة قانون العمل، التطرق إلى مختلف مراحل نشوء وتطور ظاهرة العمل، منذ العصور القديمة مروراً بالعصور الوسطى ثم العصر الإسلامي كمرحلة متميزة ثم العصر الحديث، وذلك للوقوف على فواصل التغيير والإختلاف لكل مرحلة ولتحديد أسباب وخلفيات ظهور قانون العمل.

أ- نشأة وتطور العمل في العصور القديمة:

من الثابت أن العمل شرط لنشوء وبقاء الإنسان، إذ إرتبطت حياته في العصور القديمة بالطبيعة وما تضمنه من وسائل للعمل ، حيث اقتضت على أدوات بسيطة يستعملها في العمل لتأمين عيشه، ومع التطور أصبح صنع الأدوات أكثر إتقاناً وتطوراً، حيث أدى ذلك لإستعمال هذه الأدوات للصيد

1 - الدكتور معزى عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة بجاية، 2015-2016، ص2.

البحري ليصبح أهم مصدر للمعيشة، ثم إنتقل شيئاً فشيئاً إلى العمل الزراعي، فتكونت العشائر وبدأ التقسيم الإجتماعي للعمل، بظهور المجتمع المشاعي الذي تميز بالملكية العامة لوسائل الإنتاج والعمل المشترك والتوزيع المتساوي لمنتجات العمل.

لقد تطور العمل الإنساني بتطور الزمن، حيث أصبح قادراً على لإنتاج فائض من حاجته الشخصية، ونشوء الحاجة إلى التبادل السلعي بين القبائل، مما أدى إلى ظهور الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج.

ومع تطور الزمن وتراكم الخبرة الإنتاجية، نشأت حضارات مختلفة، منها الحضارة الرومانية والتي إشتهر أهلها بالإنتاج المادي المتنوع في عدة مجالات صناعية. وقد إشتهرت الحضارة الفرعونية في إنجاز مشاريع وأعمال في غاية الإتقان منها بناء الأهرامات في مصر وبعض المشاريع في الزراعة والري، وكان في عهد الأسرة الفرعونية الثالثة مصلحة خاصة تهتم بتنظيم شؤون العمل والعمال¹.

عموما فإن النظام الطبقي ظل سائد لفترة طويلة بسبب مقاومة وسيطرة الأسياد والأشراف².

1- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جسر للنشر والتوزيع ، ط 2006، القبة، الجزائر، ص15 و16.

2- بشير هدي، المرجع السابق، ص 16.

ب- نشأة وتطور العمل في العصور الوسطى:

لقد اختلف نظام العمل في هذه المرحلة عن سابقه، ويمكن التمييز بين مرحلتين من العمل:

- في المجتمع الزراعي:

حيث يتجسد النظام الإقطاعي في كبار المالكين لهذه الأراضي الزراعية، وطبق طبقة الأئنان المتميزة بتبعية القن للأرض المملوكة للسيد ، لذلك اختلف هذا النظام عن السابق بحيث خفف البعض من العبودية بإيجاد نظام تبعية القن للأرض والسماح له بامتلاك وسائل الإنتاج.

- في المجتمع الصناعي والتجاري:

حيث ظهر نظام الطوائف الذي يتمثل في مجموعة من الاشخاص يمتهنون حرفة معينة ويشكلون طبقة مهنية تتدرج تدرجا هرميا من حيث التخصص، فشيخ المهنة هو الذي يعتبر أعلى سلطة الطائفة، بحيث يمثل الطائفة ويوجهها ويعاقبها عند مخالفة اللوائح وأنظمة العمل.

لقد ظل هذا النظام سائد حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789، والتي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل، وكرست مبدأ سلطان الإرادة إنطلاقا من المبدأ العام للحرية، إذ ألغت نظام الطوائف الحرفية وأطلقت الحرية للأشخاص في ممارسة الأعمال والمهن التي يختارونها، وفي سبيل تحقيق ذلك إتخذت إجراءات عملية هامة، كان أولها إلغاء نظام الطوائف والإحتكارات المهنية سنة 1791، ومن هنا بدأ الإنقلاب الصناعي والتجاري بين أرباب العمل ذوي

الإختصاص الواحد، فتبلور بذلك المفهوم الإقتصادي الحر للعمل، وأُرسيت دعائم الرأسمالية.

ج- تطور العمل في العصر الحديث

لقد أدى ظهور الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال وأصحاب العمل وسوء أحوالهم المهنية، إلى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه، حيث انتشر الإحتكار في الغديد من الأنشطة الإقتصادية عوضاً عن المنافسة الحرة. هذه الأوضاع ساعدت وبشكل مباشر في دفع الدولة للتنظيم في علاقة العمل والحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل، ولإقامة نوع من التوازن للمصالح الإجتماعية والاقتصادية المتضاربة.

كما سادت في القرن السابع عشر إلى غاية القرن التاسع عشر بعض المذاهب الفكرية والفلسفية الرأسمالية والإشتراكية، ساعدت على حمل الدولة للتدخل في تنظيم العمل وإقامة العدالة الإجتماعية .

على العموم فإن هذه العوامل المختلفة ساعدت على ظهور قانون العمل وتطوره ليشمل تدريجياً كل المجالات الإجتماعية والإقتصادية التي تتصل بعلاقات العمل الفردية والجماعية¹.

نتيجة لمحدودية مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد وآثاره السلبية بالنسبة للعامل، أدى ذلك ضرورة تحول دور الدولة من دولة حارسة الى دولة متدخلة ومشاركة في النشاط الإقتصادي. وتدخلها لضبط النظام الإجتماعي من خلال تنظيم عقد العمل بقواعد آمرة².

1- بشير هدي، المرجع السابق، ص 17 و 18.

2- الدكتور معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 4.

وقد حدثت عدة إصلاحات فعلية في مجل العمل إعتبرت بداية لظهور قانون العمل الحديث ومن بينها قانون 21 مارس 1884 في فرنسا، الذي اعترف بحرية تكوين الجمعيات المهنية، ثم قانون 13 جويلية 1906 الذي حدد مدة الراحة الأسبوعية. وقد إنتهجت البلدان الأخرى نهج فرنسا في عملية وضع التشريعات المنظمة للعمل¹.

- مكانة العمل في الشريعة الإسلامية:

لقد وضعت الشريعة الإسلامية تنظيمًا محكمًا للعمل، بينت مقاصده السامية، ومكانته الرفيعة في حياة الإنسان، فالقرآن الكريم خصص العديد من آياته لبيان قيمة العمل وغايته، كما أثر في السنة النبوية الشريفة العديد من الحكم والمواظ والتوجيهات في العمل، حيث قال صلى الله عليه وسلم: ﴿إن من الذنوب ذنوبا لا تكفرها الصلاة ولا الصدقة ولا الحج، ويكفرها الهم في طلب المعيشة﴾.

وتبعًا للإقتداء بأحكام الشريعة الإسلامية في العمل، عرفت بداية العصر الإسلامي إنتاجًا فكريًا وماديًا في جميع الميادين الزراعية والصناعية والتجارية، حيث أنشأ المسلمون ابتداء من عهد الخليفة عثمان ابن عفان رضي الله عنه، أسطولًا بحريًا لمقابلة أسطول الروم الذي كان في ذلك الوقت يسيطر على شرق البحر المتوسط.

كرس النظام الإسلامي مفهومًا شاملاً ومتكاملاً للعمل يظهر من خلال الأحكام والقواعد التي قررها، والتي تربط في مجملها بين الجانب الروحي والجانب المادي للعمل، نذكر منها مايلي:

1- بشير هدي، المرجع السابق، ص 19.

1- من حيث تناسب العمل المنجز والأجر المقابل له:

إذ توجب أحكام الشريعة الإسلامية، أن يكون أجر العامل مساويا للجهد المبذول ، وقد كان الرسول صلى الله عليه وسلم يعطي للمتزوجين أصحاب العيال من الأجر حظين، والعزاب حظا واحدا، وفي ذلك مراعاة لنفقات العامل الخاصة بأسرته وتمكينه من تحقيق القدرة المعيشية، وهو ذات المبدأ الذي استمدت منه أسس النظرية الحديثة المتعلقة بترتيب الوظائف ووضع الأجور.

2- من حيث القدرة على العمل والحق في الراحة:

ويتجلى ذلك في العديد من الأحكام والقواعد الشرعية التي أوجبت المحافظة على طاقة العامل و وجوب التقيد بالمدة المحددة للعمل وأخذ قسط من الراحة لتجديد قوة العمل.

3- من حيث الواجبات المرتبطة بالعمل

إذ توجب مختلف الأحكام الشرعية تنفيذ العمل بحسن النية وإتقان وإخلاص ومنع كل تحايل أو إهمال في تنفيذه، كما ينبغي على صاحب العمل حسن المعاملة، وعدم تكليف العامل بإنجاز عمل يفوق طاقته أو يخرج عن حدود ما هو متفق عليه في عقد العمل.

4- من حيث الحماية في مجال العمل:

حيث أوجبت أحكام الشريعة الإسلامية ضرورة التكفل بحماية العمال من الأخطار المختلفة أثناء تنفيذ العمل.

هذا ومن أجل تعزيز الصفة الإجتماعية للعمل، حرم الإسلام أداء العديد من الأعمال التي جعلها منافية لمقاصد الشريعة والقيم الإنسانية، لأنها تعود على الفرد والمجتمع بالضرر كصناعة الخمر والدعارة والقمار والسحر وغيرها من الأعمال المحرمة¹.

- تطور قانون العمل في الجزائر:

مر قانون العمل في الجزائر بعدة مراحل :

1- مرحلة الإستعمارية:

التي تميزت بسيطرة المستعمر على علاقات العمل ولا يوجد قانون عمل خاص بالجزائر، بحيث كان يطبق القانون الفرنسي على أساس كونها مستعمرة تابعة لفرنسا، إذ كان العامل الجزائري يفتقد لأدنى حقوقه، حيث كان إهتمامه الوحيد المطالبة بالحرية والإستقلال، ورغم ذلك فقد تأسس الإتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 نتيجة الإضطرابات التي قام بها العمال في تلك الفترة.

2_ مرحلة ما بعد الإستقلال:

فقد عرفت الجزائر فراغا قانونيا في كل المجالات لذلك تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، حيث تم إصدار القانون رقم 62-57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي ينص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية، كما أسند للعمال في تلك الفترة مهمة تسيير وإدارة أملاك ومؤسسات المستعمر التي أصبحت شاغرة بعد صدور جملة من النصوص القانونية والتنظيمية كالأمر رقم 62-20 المؤرخ في 24-أوت 1963

1- بشير هدي، المرجع السابق، ص 20 و 21.

المتعلق بتسيير وحماية الأملاك الشاغرة، الذي تم إلغاؤه في 19 جوان 1965 وتم تعويضه بنظام مؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري والشركات الوطنية، حيث عرفت هذه المرحلة بهيمنة الدولة للنشاط الإقتصادي.

وفي سنة 1971 صدر الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16-11-1971 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، حيث كرس حق المشاركة في التسيير وبالتالي أصبح العامل منتجا ومسيرا في ان واحد، وصدر أيضا الأمر 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص رغم أن القطاع الخاص كان شبه منعدم لتعارضه مع التوجه الإشتراكي الذي تبنته الجزائر خلال تلك الفترة¹.

وشهدت الجزائر في سنة 1975 إصدار نصوص قانونية في مجال العمل تتلائم مع التوجه الإقتصادي في ذلك الوقت، ويعتبر القانون 75-12 المتضمن القانون الاساسي للعامل من أهم التشريعات في الجزائر؛ إذ جاء بمبدأين هامين هم مبدأ الشمولية ومبدأ التوحيد من جهة، ومن جهة أخرى قام بتكريس المبادئ الواردة في الميثاق الوطني ودستور 1976، وتطبيقا للأحكام الواردة في ذات القانون صدرت مجموعة من القوانين والمراسيم، ثم قانون 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

كما صدرت في 1983 عدة قوانين متعلقة بالضمان الإجتماعي نذكر منها:

- القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية .
- القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد ليوحد بين العمال الأجراء والموظفين في الهيئات والإدارات العمومية.

1- الدكتور معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص5.

- القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

- القانون 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي¹.

وفي نهاية 1986 في هذه المرحلة عرفت عدة إصلاحات في شتى الميادين، بسبب انخفاض أسعار البترول وإنهيار قيمة الدينار وارتفاع مديونية الدولة، مما أدى إلى انعقاد ندوة يومي 21 و 22/12/1986 وكان الهدف منها تحسين القانون الأساسي للعامل والمراسيم التطبيقية له.

وتطبيقا للمبادئ الواردة في دستور 1989 ، صدر قانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل ووردت بعده نصوص تنظيمية لتفصيل ما ورد بهذا القانون.

ومن خلال ما سبق فإن قانون العمل في الجزائر كان يتغير وفقا للمراحل التي عرفتها البلاد في مختلف النواحي الاقتصادية والاجتماعية. والسياسية².

- تعريف قانون العمل:

يعتبر قانون العمل حديث النشأة، ومر على عدة مراحل وفي كل مرحلة تميز بعدة خصائص كما ذكرنا. إذ تدخل المشرع في تنظيم العلاقات العمل وروابطه بما في ذلك عقد العمل الفردي وهو الأساس والغالب لكل هذه

1- الدكتور معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 6

2- الدكتور معزیز عبد السلام، المرجع نفسه، ص 6 و 7

العلاقات، تحقيقاً للصالح العام وحماية العامل ولإيجاد التوازن بين حقوقه وحقوق صاحب العمل¹.

الواضح أن قانون العمل تطور نتيجة الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال ومصالح أصحاب، ونتيجة لهذا التضارب أخذ عدة تسميات عبر مختلف مراحل تطوره بحيث اختلفت وفقاً لدور وأهمية هذا القانون، مثل تسميته بالتشريع الصناعي والقانون العمالي والقانون الإجتماعي ، وقد إستقر الفقه على تسميته بقانون العمل وهو الأشمل والذي يضم مختلف العلاقات في هذا المجال².

ولقد عرفه الفقه التقليدي على أنه: { مجموعة القواعد التي تنظم العلاقات بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن النشاط التابع للمأجورين}. كما عرف أنه القانون الذي يحكم العلاقات الفردية والجماعية للعمل الناشئة في إطار القطاع الخاص. غير أن هذه التعريفات لم تمد بالوصف الدقيق لقانون العمل نتيجة لتوسع مضمونه ونطاقه ، ذلك أمه لم يشمل العلاقات الفردية فحسب بل أصبح يشمل عقود العمل الجماعية، كما أنه لا يقتصر على العمل التبعية في القطاع الخاص فقط بل أصبح يشمل القطاع العام أيضاً، وعليه فإن إتجاه الفقهي الحديث منحه تعريف أوسع على أنه: «مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد بين أصحاب العمل ومن يعمل تحت توجيههم وإشرافهم ورقابتهم مقابل أجر»³.

1- نادية فرحان زامل السوداني، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص تحت عنوان: العدالة الإجتماعية في حكم علاقات العمل، دراسة مقارنة، كلية الحقوق جامعة النهرين، العراق، 2012 ، ص 19.

2- بشير الهدفي، المرجع السابق، ص 23.

3- بشير الهدفي، المرجع نفسه، ص 22 و 23.

وقانون العمل يحكم العمل التابع ولا يحكم العمل المستقل، الذي يقوم فيه الشخص بالعمل بنفسه ولحساب نفسه، كالمهندس الذي يقوم بنفسه بأعمال التصميم والتنفيذ بنفسه ولحسابه الخاص¹. (المرجع رقم 4 ص).

كما يعرف تشريع العمل على أنه تلك القوانين التي تحكم العلاقات القانونية التي تتولد عن عمل شخص لحساب آخر - طبيعي أو إعتباري - في مقابل أجر متى توافرت رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل².

وعرف أيضا على أنه: « مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الخاص التابع المأجور أي تلك التي تربط العمال بأصحاب الأعمال، سواء نشأت تلك العلاقة عن عقد فردي بين العامل وصاحب العمل أو علاقات عمل جماعية، فالعمل التابع يثير إلى جانب المشاكل الفردية مشاكل جماعية تتعلق بالتشكيلات النقابية وعقود العمل المشتركة أو الجماعية وتسويتها عن طريق التوفيق أو التحكيم»³.

لهذا وتأسيسا لما سبق يمثل قانون العمل وفقا للنظرة الاجتماعية الحديثة: « مجموعة الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والإتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية وما ترتبه من آثار، والناشئة بين العامل وأصحاب العمل في إطار تبعي». ومن ثم فإن محتوى قانون العمل أصبح يتكون من الأحكام الشرعية والتنظيمية وعقود العمل الجماعية والنظم الداخلية والتي تطبق على مختلف فئات العمال وقطاعات العمل إلا ما أستثني بنص خاص مثل الموظفون العموميون والقضاة والمستخدمون التابعون للدفاع الوطني وغيرهم.

1 - إيهاب عيد ، محاضرات في نظام العمل والتأمينات الاجتماعية،

2 - نادية فرحان زامل السوداني، المرجع السابق، ص 12.

3 - الدكتور معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 9

هذا وقت تخطى نطاق تطبيق قانون العمل بمفهومه الإجتماعي الحديث حدود العلاقات الإجتماعية والفردية ليشمل العديد من المجالات المرتبطة بالمجتمع مباشرة مثل سياسات التشغيل ومكافحة البطالة والتكوين المهني والتمهين والنظافة والأمن في محيط العمل والضمان الإجتماعي وغيرها، كما تمتد بعض أحكام قانون العمل خارج نطاق العمل التبعي أو عقد العمل لتشمل بعض الأعمال المستقلة كما هو الشأن بالنسبة لعمال الملاحة الجوية والبحرية وغيرها...¹.

- خصائص قانون العمل:

من خلال التعريفات السالفة الذكر، نجد أن قانون العمل يتميز بمجموعة من الخصائص تميزه عن غيره من فروع القانون الأخرى وهي كالتالي:

1- الصيغة الآمرة:

إن تدخل الدولة في تنظيم مجال العمل، جعل من أحكام وقواعد قانون العمل من النظام العام، إذ لا يجوز على أحد أطراف العمل مخالفتها، وذلك بهدف إقامة النظام في المجتمع ولضمان تحقيق الغرض الذي إقترنت به القاعدة القانونية². وتتجلى الصفة الآمرة في العديد من الجوانب الواردة في قوانين العمل، مثل القواعد الخاصة بالأهلية والولاية وإبرام عقد العمل والأحكام المقررة في مجال حماية الأجور، وكذلك الأحكام المقررة لبطلان عقود العمل التي تخالف القوانين المعمول بها والتي تضمنها قانون علاقات العمل³، مثل

1 بشير هدي، المرجع السابق، ص 25.

2 - محمد علي سكيكر، قراءة في الثقافة القانونية، دار الجمهورية للصحافة، مصر العربية، بدون سنة، ص13.

3- بشير هدي، المرجع السابق، ص26.

ماهو منصوص عليه في المواد من 135 إلى غاية 137 من قانون علاقات العمل.

وتتجلى الصفة الأمرة في قانون العمل كونه يتضمن بين طياته العديد من الأحكام القانونية المتعلقة بالجزاءات سواء المتمثلة في الغرامات أو الحبس مثل نص المادة 53 من قانون 14/90 المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وعليه فإن كل بند من بنود عقود العمل خاضعا وملزما بقانون العمل وأي بند لا يتوافق مع أي نص من نصوص القانون يعتبر باطلا، ولا يصلح تطبيقه أو تنفيذه¹.

2- ذاتية المصادر:

تتميز أحكام قانون العمل بإستنادها على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل، لذلك مرت هذه الأحكام والقواعد في تكوينها بمرحلتين:

- المرحلة الأولى:

تراجع فيها مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد أمام سيادة القانون، الذي فسخ المجال للمساواة التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل بنصوص من النظام العام.

- المرحلة الثانية:

سجلت تراجع القانون أمام الإرادة الجماعية للعمال، حيث أصبحت النقابات والإتحادات المهنية مصدرا للعديد من الأحكام والقواعد بواسطة

1 - الدكتور معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 11.

الإتفاقيات الجماعية، التي تسمح بإضافة حقوق ومصالح للعمال المنتسبين للفرع أو نشاط معين.

إن ذاتية أحكام قانون العمل وإعتمادا على المتطلبات الخاصة بالعمل، تجعلها متميزة عن باقي قواعد القانون الأخرى.

3- إتجاه أحكام قانون العمل إلى التدويل:

إن العوامل المختلفة السياسية والإقتصادية والثقافية والإجتماعية ، دفعت بقانون العمل نحو التدويل، ومن ثم فإن نشوء قانون دولي ومنظمات دولية للعمل أصبح يمثل المصدر المشترك لمختلف تشريعات العمل في معظم الدول، وقد حدث هذا التقارب بفعل الأبحاث والدراسات وإقامة العلاقات السياسية والإقتصادية، ثم ظهور المنظمات الدولية المختصة كالمنظمة الدولية للعمل والسوق الأوروبية المشتركة ، كما أن الآراء الفقهية وما تنتجه من بحوث ومؤلفات ودراسات لمشاريع القوانين يساعد القائمين بالتشريع في مختلف الدول على إستتباط تشريعات عمل مناسبة لظروفهم وأوضاعهم الإجتماعية والإقتصادية¹.

- مصادر قانون العمل:

عمل المنابع التي تسقى منها القاعدة القانونية، إذ يستمد أحكامه وقواعده من عدة مصادر ونذكر منها:

1 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 27 و 28.

1- الدستور:

وهو مجموعة القواعد القانونية التي تحدد شكل الدولة ونظام الحكم فيها، وهو ما يسمى بالقانون الأساسي، كما ينظم الحقوق والحريات العامة والواجبات العامة للمواطنين في الدولة¹. كما نظم الدستور العديد من الحقوق والواجبات في ميدان الشغل وهذا ما تضمنه مواد الدستور، ونجد أن التعديل الدستوري الأخير في 2016 نظم نصوص في إطار قانون العمل ونذكر منها:

- الحق في العمل :

هو الحق المكرس في الدستور وما نصت عليه المادة 96 منه.

- الترقية في مناصب التشغيل بالنسبة للرجل والمرأة وهذا ما تضمنته المادة 36 من الدستور.

- الحق في الإضراب وجعل حدود ممارسته في ما يسمح به القانون وهذا ما نصت عليه المادة 71 من ذات الدستور.

- ممارسة الحق النقابي وهذا ما تضمنته المادة 70 من نفس الدستور.

2- التشريع:

القواعد القانونية المكتوبة والموضوعة بواسطة السلطة المختصة²، أعطى الدستور صلاحية التشريع في المجال العمالي للبرلمان وذلك بمقتضى نص المادة 140 الفقرة 17 من الدستور، إذ يختص البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل والضمان الإجتماعي، وممارسة الحق النقابي.

1- محمد علي سكيكر، المرجع السابق، ص 25.

2 - محمد علي سكيكر، المرجع نفسه، ص 18.

3- أعمال السلطة التنفيذية:

هي تلك النصوص والإعمال الصادرة عن السلطة التنفيذية والتي تسعى من خلالها لتنفيذ وتكملة وتوضيح تلك الأحكام الصادرة عن السلطة التشريعية، فنظرا لتنوع واختلاف مجالات قانون العمل يقتضي وجود نصوص قانونية لتنظيم هذا الجانب ، وذلك لقدرتها على مسايرة مختلف مجالات العمل على غرار الوقاية الصحية والأمن في مجال العمل ومنازعات العمل..¹.

4- أحكام القضاء:

يلعب القضاء دورا كبيرا في تفسير النصوص القانونية، لذلك تعتبر الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم إحدى مصادر قانون العمل، فالقاضي تقتصر مهمته على تفسير النصوص القانونية وتطبيقها على القضايا المعروضة أمامه².

- أهمية قانون العمل:

تتمحور أهمية قانون العمل من ناحيتين، الناحية الإقتصادية والناحية الإجتماعية:

1- الناحية الإقتصادية:

تظهر الأهمية الإقتصادية لقانون العمل، من حيث تدخله للتوفيق بين المصالح الإقتصادية المتناقضة لإصحاب العمل والعمال وتحويلها إلى مصالح مشتركة تحقق التوازن في الحياة العامة. وتوجيه الإقتصاد حسب السياسة

1- الدكتور معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 15.

2 - الدكتور معزیز عبد السلام، المرجع نفسه، ص 16.

المنتجة، مثل توجيه الأيدي العاملة حسب إحتياجات القطاعات المختلفة وتنظيم الإنتاج وحسن توزيعه وفقا لتنظيم المجتمع وتوجيه الإستثمارات، كما تبرز أهمية حماية الأجور في جانبها الإقتصادي من حيث رفع القدرة الشرائية للعمل وزيادة دخله والذي يؤدي بالضرورة إلى زيادة إستهلاك البضائع المنتجة وبالتالي تحقيق أرباح إضافية إلى أصحاب العمل.

2- من الناحية الإجتماعية:

تظهر الأهمية الإجتماعية لقانون العمل فيما يمكن أن يوفره من حماية للعمال في محيط العمل، وذلك بالتنظيم المستمر ولمختلف الحقوق المهنية التي تتسع وتتطور تماشيا مع التطور العلمي والتكنولوجي الحديث، وتتلخص عناصر الحماية الإجتماعية للعمال في عدة قواعد نذكر منها:

أ- تقرير الأجور العادلة لاسيما من حيث الحد الأدنى الوطني المضمون، وضرورة المحافظة على القدرة الشرائية للعامل، كما يتدخل قانون العمل في تنظيم مدة العمل وتقرير الراحة والعطل المختلفة حيث ينعكس هذا التدخل التنظيمي على الوضع الإجتماعي للعامل بترقية وتحسين موقعه في العمل.

ب- وضع تقرير أحكام وقواعد تتعلق بتحسين شروط العمل وظروفه لاسيما من حيث الامن والوقاية الصحية في العمل، وكذا القواعد الخاصة ببعض الفئات العمال مثل المعوقين والنساء.

ج- وضع وتقرير بعض القواعد والإجراءات الخاصة بالمحافظة على مناصب العمل وتقليل من ظاهرة تسريح العمال بمختلف أشكاله وهو ما أصبح يشكل أهم المطالب العمالية الحديثة¹.

1- بشير هدي، المرجع السابق، ص 28 و 29.

القسم الأول

المدخل لتشريع العمل في الجزائر

يهدف القسم الأول من هذا الكتاب إلى التعريف بأساسيات تشريع العمل بالجزائر، من خلال مدخل عام يتطرق في (الفصل التمهيدي) إلى تتبع مسار تطور تشريع العمل بالجزائر عبر المراحل الرئيسية التي مر بها منذ استرجاع السيادة الوطنية إلى الآن.

كما يتضمن هذا المدخل العام دراسة موجزة للنظام القانوني الساري على علاقة العمل (الفردية)، باعتبارها محور تشريع العمل، وذلك ببيان أحكام وقواعد انعقادها (الفصل الأول) وتنفيذها بما ترتب عليها من آثار (الفصل الثاني) وانقضائها وانحلالها (الفصل الثالث).

الفصل التمهيدي

تطور تشريع العمل في الجزائر

لقد مر تشريع العمل (القانون المطبق على القطاع الاقتصادي: العام والخاص) بالجائز بعة مراحل متميزة، تتبعا لما أحاط به من معطيات سياسية واقتصادية، حيث يمكن التميز بين المراحل الرئيسية التالية:

المرحلة الأولى: القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية (1962-1971):

وهي تغطي الفترة التي اعقبت استرجاع السيادة الوطنية وما تخللها من إصدار لنصوص سعت إل التخلص من مثالب ومساوئ القانون الفرنسي (الاستعماري)، إلى غاية صدور ميثاق وقانون التنظيم الاشتراكي للمؤسسات سنة 1971 كمحاولة لبعث الديمقراطية في عالم الشغل بعد تجربة التسيير الذاتي Autogestion التي كانت قد عرفتها البلاد من قبل.

ففي هذه المرحلة الأولى، تميز الوضع بالتباين والاختلاف بين الأنظمة المطبقة على عمال مؤسسات القطاع العام الأمر الذي نجمك عنه ترحال وظيفي وعدم استقرار مهني، بالرغم مما بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية رقم 133-66 المؤرخ في 1966/06/02 من مبادئ وأحكام من شأنها الحد من المظاهر السلبية التي تسود عالم الشغل: (الترسيم، الترقية، الحماية الاجتماعي، التقاعد... الخ).

إلا أن هذا القانون بقي بمنأى عن المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي (الشركات الوطنية) بالرغم من النص على إمكانية سريانه تجاه تلك المؤسسات، حسب مادته الأولى.

المرحلة الثانية: التسيير الاشتراكي للمؤسسات (1971 - 1978)

وفي مرحلة لاحقة، فرض تطور عدد العمال واتساع القطاع العام في الجزائر¹ ضرورة الاهتمام بالعمال من حيث سن التشريعات والأنظمة التي تكفل لهم الرعاية والحماية اللازمة، على اعتبار أنهم الوسيلة والغاية في عملية التنمية، وهو ما تجلّى عبر الطرح الذي أورده التنظيم الاشتراكي للمؤسسات سنة 1971 بموجب الأمر 71-74 الصادر في 16/11/1971 والذي بمقتضاه أصبح العامل "منتجا ومسيرا"² Producteur- Gestionnaire وهو الطرح الذي تجاوز نظام الأجرة Salarial المعبر عن علاقات سلعية³، والذي لا ينسجم مع النظام الاشتراكي، كاختيار للبلاد آنذاك.

ومع ذلك فإن القطاع الخاص Secteur Privé ظل خاضعا لأحكام خاصة ومتميزة وفقا للأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص.

1 - حيث أن وضعية الشغل في مختلف القطاعات كانت تتمثل في وجود 1.748.000 عاملا في سنة 1967 لتصل إلى 2.182.000 عاملة في 1973، لتبلغ 3.422.000 عاملا سنة 1982، المصدر: المديرية العامة للإحصائيات، وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية أكتوبر 1984.

2 - حيث نصت المادة 07 من الأمر 71-74 على أن: "عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة"، راجع أيضا ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات المنصود للأمر السابق، ص 10.

3 - Ghazali M: La participation des travailleurs à la gestion des entreprises, O. P. U, Alger, 1979, P 17.

وفي هذا السياق بدأ يترسخ مفهوم موحد للعامل باعتباره « كل شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني»¹، وهو المفهوم الذي ما فتئت النصوص اللاحقة تؤكد² وتعتمده، خاصة القانون الأساسي العام للعامل³.

المرحلة الثالثة: القانون الأساسي العام للعامل (1978 - 1990)

لقد سعى القانون الأساسي العام للعامل (S. G. T) إلى وضع الأسس والقواعد العامة التي يقوم عليها عالم الشغل، وذلك في محاولة لتوحيد أهم معالم وأبعاد النظام القانوني الذي يحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه⁴: (عام أو خاص) (إداري أو اقتصادي)، مع سن قوانين أساسية نموذجية خاصة بمختلف القطاعات وقوانين أساسية خاصة بكل مؤسسة مستخدمة، على أن تقوم كلها على أساس المبادئ والقواعد الواردة بالقانون الأساسي العام للعامل⁵.

1 - المادة 08 من الممر 71- 74 السابق.

2 - وذلك بموجب المادة 08 فقرة 03 من دستور 1976، والتي نصت على أنه: "يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني".

3 - المادة الأولى من القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 الصادر بتاريخ 05 أوت 1978.

4 - حيث ورد بالمادة الأولى منه أنه: "يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق، مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه... لا يخضع لأحكام هذا القانون العمال الذين يشتغلون لحسابهم الخاص"، ارجه بهذا الصدد:

- Boutefnouchet (M), Les travailleurs en Algérie, ENAP- ENAL, Alger 1984, P 227.

5 - حيث تنص المادة 02 الفقرة الأولى منه على أن: "تستمد القوانين الأساسية النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط من هذا القانون، وتحدد بموجب مرسوم".

أما من حيث البنية القانونية، فهو "يشبه كثيرا قانونا أساسيا في الوظيفة العامة"¹، دون أعمال المقتضيات مستلزمات القطاع الاقتصادي من هياكل وأدوات قانونية ملائمة على غرار ما هو سائد في المشروع أو القطاع أو القطاع الخاص، وما يحتاجه من مرونة تملئها الإرادة الاقتصادية² (تحديد مناصب العمل، ربط الأجر بالإنتاج، توزيع مدة العمل، إمكانية الانتقال إلى مؤسسة أخرى...).

ومن حيث موضوعه فقد اهتم بالعامل والعمل في آن واحد، ومن ثم فهو يشكل نظاما مزدوجا ووسطا بين كل من نظام الوظيفة العمومية ذات الهياكل المغلقة ونظام ذات الهياكل المفتوحة³.

وبالرغم من مسعاه التوحيدي⁴، فإن القوانين الأساسية النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط لم تتخلص من النظرة التقليدية القائمة أساسا على التمييز بين قطاع الوظيف العمومي والقطاع العام الاقتصادي⁵، وهو ما أبقي على العديد ممن مظاهر الاختلاف والتباين بين العاملين بالدولة مما نجمت عنه

1 - Benbadis (F), Kechrani, Linotte (D), La statut général de travailleur Algérien et l'évolution de la fonction publique. R. D. P, France 1980, N° 01.

2 - تضمن هذا القانون 217 مادة موزعة على 07 أبواب: فبعد الأحكام العامة، تناول الباب الأول المبادئ العامة لحقوق والتزامات العامل لينتقل الباب الثاني إلى علاقة العمل في تكوينها وآثارها وانتهائها، أما الباب الثالث فقد كرس لمنصب العمل والباب الرابع لأحر العمل والباب الخامس للحماية الاجتماعية بمختلف أشكالها والباب السادس للنظام الجزائي أما الباب السابع فقد تعرض لأحكام مختلفة.

3 - مصطفى الشريف، مدخل للتعريف بالقانون الأساسي العام للعامل، المجلة الجزائرية للعلوم القضائية والاقتصادية والسياسية 1985، العدد 04، ص 833.

4 - راجع المادة الأولى من القانون 78-12.

- أنظر أيضا: أحمد حيو، القانون العام للعامل في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القضائية والاقتصادية والسياسية 1982، العدد 01، ص 21.

- مصطفى الشريف، المرجع السابق، ص 826 وما بعدها.

- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 1، د. م. ج، الجزائر 1998، ص 50.

5 - Brahimi (M), Le S. G. T, et les administrations publiques, R. S. J. E. P 1987, P 28.

اضطرابات عديدة في مجال العمل، وأدى بالنهاية إلى تكريس فكرة الموظف Fonctionnaire مقابل مفهوم العامل¹ Travailleur.

المرحلة الرابعة: قانون علاقات العمل (ما بعد 1990)

لقد كان للإصلاحات الاقتصادية والتطورات السياسية المترتبة على دستور 1989 الأثر البالغ على إعادة تنظيم القطاع العام الاقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام الاقتصادي (الاستقلالية والمتاجرة).

أ- فعلى مستوى تنظيم القطاع العام الاقتصادي

تبدأ هذه المرحلة بصدور سلسلة من القوانين² سنة 1988 تضمن إدخال تعديلات وإصلاحات على تنظيم القطاع العام الاقتصادي (استقلالية المؤسسات Autonomie des entreprises) بموجب تطبيق القانون التجاري باقتباس شكلي.

شركة المساهمة Spa والشركة ذات المسؤولية المحدودة (ش. ذ. م. م. S. L. r. a) وطبقا لتلك القوانين، قامت المؤسسات العمومية الاقتصادية - في البداية - على الأجهزة التقليدية للشركة، هي:

1 - حيث تنص المادة 05 مثلا من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أن تطلق على العامل الذي يثبت في مصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية "الموظف".

ويكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة.

- Brahim (M), Le S. G. T, et les administrations publiques, R. S. J. E. P 1987, P 28.

2 - خاصة القوانين التالية:

- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12/01/1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

- القانون رقم 88-02 المؤرخ في 12/01/1988 المتعلق بالتخطيط.

- القانون رقم 88-03 المؤرخ في 12/01/1988 المتعلق بصناديق المساهمة.

- القانون رقم 88-04 المؤرخ في 12/01/1988 المعدل والمتمم للقانون التجاري.

1- الجمعية العامة (جهاز المداولة)

وتتألف من جميع المساهمين المتمثلين في أشخاص القانون العام أو مؤسسات القطاع العام الاقتصادي الأخرى، حيث استبعدت النصوص - مبدئياً - أي مساهمة للقطاع الخاص الوطني أو الأجنبي في المرحلة الأولى.

2- مجلس الإدارة¹ (أو مجلس المراقبة)

كانت القاعدة العامة أن يحدث مجلس إدارة Conseil d'administration في المؤسسات العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل شركة مساهمة ومجلس مراقبة Conseil de contrôle في المؤسسات العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل ش. ذ. م. م.

3- المدير المسير (جهاز التسيير)²

لقد تأثر قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية لدى تنظيمه لجهاز التسيير بالقانون التجاري حينما اعتمد على التقنيات والمفاهيم السائدة بشأن الشركات التجارية الخاصة³.

1 - V. Taib, le conseil d'administration de l'entreprise économique publique en
2 - طبقاً للمادة 04 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-290 في 29/09/1990 المتضمن النام الخاص بعلاقات الخاصة بمسيري المؤسسات.
3 - في تنظيمها الأجهزة تسييرها تلجأ الشركات التجارية الخاصة في مختلف الأنظمة إلى العديد من القوالب والصيغ التنظيمية مثل:
- الرئيس - المدير العام Président- Directeur Général في حالة تولي رئيس مجلس الإدارة بالشركة لمهام المدير العامة بها.
- المدير العام Directeur Général وقد يكتفي الرئيس بالإشراف الأعلى ويعند إلى اقتراح شخص آخر على مجلس الإدارة من أجل تعيينه كمدير عام بجانب رئيس مجلس الإدارة ليشرف على التسيير اليومي.
- العضو المنتدب Administrateur délégué يلجأ إلى تعيينه في حالة حصول مانع مؤقت أو دائم للرئيس، حيث يحتل منصب هذا الأخير.

وذلك حينما نصت المادة 31 من القانون 88-01 السابق على أنه: «بناء على قاعدة وحدة الإدارة، يشرف بصفة شخصية، وحسب الحالة، على المديرية العامة للمؤسسة العمومية الاقتصادية، المدير العام أو المسير أو المسيرين».

وفي فترة لاحقة، حسم الأمر رقم 95-25 المؤرخ في 25/09/1995 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة كيفية إدارة وتسيير مؤسسات القطاع العام حينما نص في مادته 23 على مايلي:

«تعتبر المؤسسات العمومية الاقتصادية التي تراقبها الشركات القابضة العمومية أو التي تمتلك فيها مساهمات شركات تجارية تخضع للقانون العام. تخضع فروع هذه المؤسسات للأحكام نفسها».

وعليه فإن الإحالة على القانون العام Droit Commun (القانون التجاري)، تقتضي تنظيم وإفراغ تلك المؤسسات - كما هو الشأن في القطاع الخاص - في شكل شركة تجارية كما هي محددة في القانون التجاري¹، على أن يشتمل جهاز الإدارة (مجلس الإدارة، أو مجلس المراقبة)، على مقعدين لصالح العمال الأجراء الذين يعينان من طرف لجنة المشاركة الموجودة بالمؤسسة كما هو وارد بالقانون 90-11.

=- المدير الفني (التقني) Directeur Technique ويتم تعيينه عادة من خارج المساهمين، نظرا لخبرته، وهو يرتبط مع الشركة بعقد عمل.

- كما تلجأ الشركات الكبرى أيضا إلى تشكيل لجان دراسات Comites d'études من ذوي الاختصاص والخبرة لمعالجة ما يعترضها من مشاكل فنية. وهو جاز Gérance (المسير أو المسيرين) في الشركات ذات المسؤولية المحدودة.

1 - الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26/09/1975 المعدل والمتمم خاصة بالمرسوم التشريعي رقم 93-08 وبالأمر رقم 96-27 المؤرخ في 09/12/1996.

ب- وعلى مستوى تنظيم علاقات العمل

لقد أدى عرف بسياسة الإصلاحات منذ 1988 أيضا إلى إعادة تكييف تنظيم علاقات العمل (الجماعية والفردية)، على نحو ما يمكن التمييز معه بين: الموظف العام والعامل.

1- فالنظام القانوني للموظف العام يجد مصدره أساسا في المرسوم 59-85 المؤرخ في 1985/03/23 المتعلق بالقانون السياسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، حيث يكون الموظف في مركز لائحي Règlementaire ويختص القضاء الإداري بالفصل بالمنازعات التي يكون الموظف العام طرفا فيها.

2- أما النظام القانوني للعامل فيرتد - أساسا - إلى أحكام القانون إلى أحكام القانون 11-90 المؤرخ في 1990/04/21 المعدل والمتمم حيث يكون العامل في مركز تعاقدية Contractuelle يختص القضاء العادي (الاجتماعي أو العمالي) بالفصل في منازعات العمل المترتبة على تنفيذ عقد العمل.

الفصل الأول

انعقاد علاقة العمل (la conclusion de la relation de travail)

تمهيد

يسود عملية الالتحاق بمختلف المؤسسات العمومية والخاصة مبدأ أساسين هو مبدأ المساواة Principe d'égalité في تولي الوظائف العامة¹، من حيث عدم التمييز بين الأشخاص لدى التشغيل اعتبارا « للسن والجنس والوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها»².

وبغض النظر عن الشروط الخاصة التي قد تتطلبها مقتضيات واحتياجات المؤسسة العمومية والخاصة والمدرجة في الاتفاقية الجماعية³ المنظمة إليها، فإن انعقاد علاقة العمل يتم بإبرام عقد عمل⁴ Contrat du travail، تدعيما لاستقلالية المؤسسة، وإقرار للطابع التعاقدي الذي أصبح يسود علاقات العمل بعدما كانت تلك العلاقات تتبني على أساس تنظيمي لائحي في القطاع العام خلال المرحلة السابقة (القانون الأساسي العامل للعامل)⁵.

1 - وهو ما كانت تنص عليه المادة 44 من دستور 1976 ثم أكدته المادة 48 من دستور 1989، المادة 51 من التعديل لسنة 96، دستور 1996 أو الدستور الحالي.

2 - المادة 17 من القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21.

- راجع وقارن بهذا الصدد:

- Camerlynk (G. H), Lyon- caen (G) droit du travail 1978, p 83 et s.

3 - بموجب المادة 14 فقرة 01 من القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11.

4 - حيث تنص المادة 08 فقرة أولى من القانون رقم 90-11 على أن تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي.

5 - أنظر خاصة المادة 58 منه.

- د/ جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، د. م. ج، الجزائر، 1984، ص 62.

إن فحصا شاملا لتشريعات العمل بين أن انعقاد علاقة العمل، بإبرام عقد العقد - يقتضي توافر مجموعة من الشروط الأساسية بحيث يؤدي الإخلال بها إلى البطلان¹ وتوقيع العقوبات الملائمة².

وهكذا وعلى غرار مما هو ائد في مختلف الأنظمة³، فإن انعقاد علاقة العمل في التشريع الجزائري إنما يتم بناء على إبرام عمل طبقا للشروط العامة السارية على مختلف العقود مع مراعاة للأحكام القانونية الخاصة بهذا الصدد، سواء بالقطاع العام الاقتصادي أو بالقطاع الخاص، مما يقتضي توافر شكلية وأخرى موضوعية⁴.

=- أحمد محيو، القانون العام للعامل، المرجع السابق، ص 207.

1 - وذلك طبقا للمادة 135 والمادة 136 من القانون المتعلق بعلاقات العمل.

2 - سواء كانت الغرامة أو الحبس، وذلك بموجب المواد 140 و 141 و 142 منه.

3 - رستم لطفي كمال، شرح نظام العاملين في القطاع العام، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر 1966، ص 76 وما بعدها.

- د/ محمود حلمي، الوظيفة العامة والتعيين فيها (في الجهاز الإداري وفي القطاع العام)، مجلة إدارة قضايا الحكومة (مصر)، العدد الثالث 1976، ص 682 وما بعدها.

- د/ محمد حلمي مراد، محاضرات في تشريع العمل في الدول العربية، معهد الدراسات العربية العالية، القاهرة 1956.

- Teyssie (B), droit du travail, Litec, Paris 1980, P 131 et s.

- Gasuer (F), La fonction publique dans le monde, édition CUAS, 1972, P 104 et s.

4 - أنظر المادة 59 وما بعدها من القانون المدني 12.

المبحث الأول

الشروط الشكلية

القاعدة العامة أن لا يخضع عقد العمل لأي شروط شكلية فقد: « يكون عقد العمل مكتوبا أو غير مكتوب، إذ يستوي الحكم في كلتا الحالتين »¹، ذلك أن علاقة العمل إنما تقوم « على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما »² تجسيدا لحرية العمل.

ومن ثم فإن عقد العمل يعتبر من العقود الرضائية الأمر الذي يقتضي إعمال وتعلق القواعد العامة³ السارية بشأن ركن الرضا « سواء من حيث قبول العامل للاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي وخلوه من العيوب المختلفة »⁴.

والواقع أن مقتضيات القطاع العام وتنظيمه تتطلب إفراغ العقد في وثيقة تعهد أو التزام تسهيلا للإثبات، اعتبارا من أن عقد العمل يمكن إثباته بأية وسيلة كانت⁵، سواء من طرف العامل أو المؤسسة (صاحب العمل).

1 - إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، د. م. ج، الجزائر 1988، ص 14.
- Camarlynck (G.H), Contrat du travail, op cit, p 38 et s.
2 - المادة 08 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 السابق.
3 - المادة 59 وما بعدها من القانون المدني.
4 - د/ فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، دار الهناء للطباعة، القاهرة 1985، ص 400.
5 - حيث تنص المادة 10 من القانون رقم 90-11 على أنه: "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية كتابة".

المبحث الثاني

الشروط الموضوعية

يستلزم إبرام العقد توافر مجموعة من الشروط في الشخص المتقدم للعمل على النحو الذي يراعي فيه مبدأ استقلالية المؤسسة دون إهمال للمصلحة العامة وما تقتضيه من قيود. وعلى هذا الأساسي، يشترط في الشخص المتقدم للعمل أن يكون:

أولاً - جزائري الجنسية

القاعدة العامة أن الالتحاق بوظائف الإدارة العامة أو بمناصب عمل بالقطاع العام أو الخاص مشروط بالتمتع بالجنسية الجزائرية. ومع ذلك، فليس ما يمنع المؤسسات المستخدمة من تشغيل الأجانب بشروط معينة¹ مع بقائهم في وضع تعاقدى مؤقت².

ثانياً - متمتعاً بالحقوق الوطنية

نظراً لارتكابه بعض الجنايات، فإن القانون ينص على حرمان الشخص من تولي الوظائف والأعمال بمؤسسات الدولة على اختلافها كعقوبة تبيعة³.

1 - بناء على المادة 21 من القانون المتعلق بعلاقات العمل، والتي تنص على أنه: "يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحدد في التشريع والتنظيم المعمول بها".

2 - طبقاً للقانون 81-10 الصادر في 11/07/1981 والمتعلق بتوظيف الأجانب.

3 - طبقاً للمادة 08 من قانون العقوبات المعدل في سنة 1982 وقارن أيضاً المادة 30 من القانون رقم 88-01 الملغى.

ثالثا - متمتعاً باللياقة البدنية

من القواعد العامة المستقرة، سواء في قوانين الوظيفة العامة¹ أو التشريعات المتعلقة بالعاملين في القطاع العام أو الخاص، أن يكون المترشح للعمل قادراً ولائقاً بدنياً وعقلياً، وهو ما يترك عادة للاتفاقيات الجماعية أمر تحديده.

وبهدف إدماج فئة المعوقين في الوسط الاجتماعي والمهني، فإنه: « يجب على الهيئات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين»²، ولا يمكن الاستناد - هنا - إلى مبدأ المتاجرة لاستبعاد هذه الفئة ذلك أن الإعاقة لا تعني العجز التام وعدم المردودة.

رابعا - بالغا 16 سنة على الأقل

تختلف المؤسسات المستخدمة بالنسبة لشرط السن باختلاف طبيعة أعمالها، ووظائفها، ذلك أن تشريع العمل عمد فقط إلى تحديد السن الأدنى بستة عشر (16) سنة، مع بسط حماية خاصة على العامل القاصر، وذلك حينما نصت المادة 15 من القانون المتعلق بعلاقات العمل على أنه: « لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما. ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي.

1 - بموجب المادة 31 من المرسوم 59-85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

2 - المادة 16 من قانون علاقات العمل.

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

ومثل هذا المسلك إنما يتفق مع التشريع السابق¹ والاتفاقيات الدولية بهذا الشأن.

خامسا - أن يخضع لفترة التجربة

لا يعتبر العقد مبرما ومرتبيا لجميع آثاره إلا بعد أن يخضع الشخص (العامل المتربص) لمدة تجريبية لا تتجاوز 12 شهرا² تبعا لكل صنف من العمال كما هو محدد في الاتفاقية الجماعية³، مع إمكانية فسخ العقد من قبل لأي طرف دون تعويض أو إشعار⁴.

ذلك أن علاقات العمل في هذه الفترة إنما تماثل، خاصة من حيث نتائجها، عقد عمل تحت الاختبار⁵.

1 - طبقا للمادة 44 من القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12.

2 - حيث تنص المادة 18 من القانون المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى (06) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى إثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي".

3 - المادة 120 من القانون المتعلق بعلاقات العمل.

4 - المادة 20 منه.

5 - د/ علي حسن عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة 1975، ص 69.

- د/ فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، المرجع السابق، ص 370 وما بعدها.

الفصل الثاني

الآثار Les effets

تمهيد

يترتب على انعقاد علاقة العمل بين العامل والمستخدم مجموعة من الحقوق والالتزامات تستند إلى مصادر مختلفة ومتنوعة¹: (الدستور، التشريع، التنظيم، الاتفاقيات الجماعية، النظام الداخلي، عقد العمل)، مع احترام تدرجها من حيث القوة القانونية² لدى اختلاف أو تعارض أحكامها.

والحقيقة أن القانون المتعلق بعلاقات العمل، خلافا للقانون السابق المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، لم يتطرق بصورة مفصلة إلى كل حقوق والتزامات العامل، حيث أنهن يترك الأمر خاصة إلى: الاتفاقيات الجماعية³ والنظام الداخلي⁴ وعقد العمل، سعياً منه لإضفاء الطابع التعاقدي على علاقات العمل⁵، وهو ما يدعم مبدأ استقلالية المؤسسة العمومية الاقتصادية بهذا الصدد.

أما فيما يتعلق بالمنازعات الناجمة بشأن تلك الحقوق والالتزامات، فقد عمد المشرع إلى الأخذ بالمفاهيم السائدة حيال المشروعات الاقتصادية من حيث

1 - وتتمثل خاصة في المواد 55، 56، 57 من الدستور، وكذلك القانون المتعلق بعلاقات العمل، وخاصة المواد: 05، 06، 07، 08 منه.

2 - وذلك طبقاً للمادة 78 والمادة 137 من القانون رقم 90-11.

3 - طبقاً للمادة 120 من القانون المتعلق بعلاقات العمل.

4 - طبقاً للمادة 77 من القانون المتعلق بعلاقات العمل.

5 - لقد بين عرض الأسباب المتصدر لمشروع القانون المتعلق بعلاقات العمل أهداف التشريع الجديد، ومنها خاصة تكريس تعاقدية علاقات العمل وتنظيم التفاوض الجماعي لتحسين محتواها تبعاً لإمكانية الهيئات المستخدمة وبرامجها ونتائجها، ص 04.

إقرار دور العمال "في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها"¹، كما تدعم دور مفتشية العمل في ذلك، مع بقاء المجال مفتوحا لحل النزاع قضائيا وما يمثلته من احترام لمبدأ المشروعية في ظل استقلالية السلطة القضائية التي أقرها الدستور الجديد².

المبحث الأول

حقوق العامل

يمكن در الحقوق التي يتمتع بها العالم إلى مايلي³:

- الحق في المرتب (أجرة العمل).
- الحق في الحماية (المهنية، الصحية، الاجتماعي).
- الحق في ممارسة الحريات العامة (الحق الدستورية).

ومقارنة مع الوضع السابق⁴، فإن هذه الحقوق تأخذ اليوم بعدا ومحتوى جديدا بفعل العوامل الأساسية التالية: المبادئ الرئيسية التي أصبحت تحكم المؤسسة مثل مبدأي "الاستقلالية والمتاجرة"، الطابع التعاقدى لعلاقات العمل، الحريات الأساسية الواردة بالدستور الجديدة.

1 - المادة 05 من القانون المتعلق بعلاقات العمل.

2 - حيث تنص المادة 138 من الدستور على أن: "السلطة القضائية مستقلة".

كما تنص المادة 139 منه على أن: "تحمي السلطة القضائية المجتمع والحريات، وتضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية".

3 - أنظر خاصة المادة 05 و065 من القانون رقم 90-11.

4 - أنظر المواد من 06 إلى 26 من القانون الأساسي العام للعامل السابق، وراجع بهذا الصدد: أحمد محيو، القانون العام للعامل، المرجع السابق.

- د/ جلال مصطفى الفريشي، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 118 وما بعدها.

المطلب الأول

أجرة العامل

خلفا لدستور 1976¹، فقد جاء الدستور الحالي خاليا من الإشارة إلى الأسس التي يجب ان تقوم عليها سياسة الأجور، اعتبارا من أن الإصلاح الاقتصادي يقتضي إجراء مفاوضات في مستوى المؤسسة تتناول تلك السياسة، بحيث أصبحت المؤسسة المستخدمة تتكفل بنفسها بتسيير علاقات العمل بعدما كان ذلك من الاختصاص الحصري للجهاز المركزي (الحكومة)².

وإذا كانت تشريعات العمل السابقة، قد تعرضت إلى الحق في المقابل المالي في مختلف المناحي (الأسس، طرق التحديد، المكونات، الحماية... الخ)³، فإن التشريع الحالي قد اكتفى بوضع القواعد الأساسية العامة ليحيل أمر تفصيلها ومعالجتها إلى الاتفاقيات الجماعية والتي تتكفل بهذا الصدد ببيان:

.....»

-
- 1 - خالصة المادة 59 منه، والتي نصت على أن: "الحق في أخذ حصة من الدخل القومي مرهون بالزامية العمل. تخضع الأجور للمبدأ القائل "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر"، وتحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا ولحجمه. والسعي وراء تحسين الإنتاجية هدف دائم للمجتمع الاشتراكي. يمكن أن يتم التشجيع على العمل والإنتاجية بواسطة معنوية، وبنظامك ملائم قائم على الترغيب المادي، سواء على المستوى الجماعي أو الفردي".
 - 2 - حيث كانت المادة 127 من القانون الأساسي العام للعامل السابق تنص على أن: "تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط من صلاحيات الحكومة، ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة".
 - 3 - أنظر خاصة المواد من 127 إلى 170 من القانون الأساسي العام للعامل.
 - وراجع بهذا الصدد/ بوخالفه غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، رسالة ماجستير، في قانون المؤسسات، معهد الحقوق، جامعة الجزائر 1987.
 - أحمد محيو، القانون العام للعامل، المرجع السابق، ص 206 وما بعدها.

3- الأجور الأساسية الدنيات المطابقة.

4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية، وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.

- المكافآت المرتبطة بالإنتاج ونتائج العمل،

- كفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود¹.

ولعل أهم الأحكام التشريعية المتعلقة بأجرة العمل هي تلك المتمثلة في القواعد والمبادئ الأساسية التالية²:

أ- من حيث المبدأ

يلتزم المستخدم باحترام مبدأ المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز³.

ب- من حيث التحديد (المكونات)

ضمانا للتكافل الاجتماعي تم الأخذ بفكرة "الأجر الوطني الأدنى المضمون" (SMIG) المطبق على مختلف المؤسسات الاقتصادية والذي يحدد: «... بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً»⁴.

ويراعي عند تحديد الأجر الوطني المضمون تطور ما يأتي:

- توسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.

1 - المادة 120 من القانون رقم 90-11.

2 - وذلك بموجب المواد من 80 إلى 90 منه.

3 - أنظر المادة 84 من القانون رقم 90-11، وقارن المادة 59 من دستور 1976.

4 - أنظر المرسوم التنفيذي رقم 97-152 (1997/05/10).

- الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك.

- الظروف الاقتصادية العامة¹.

ومع هذا فالتشريع الحالي يخول المؤسسة استعمال الأجر كوسيلة لتنمية ورفع الإنتاج تبعاً لمعطياتها وظروفها الخاصة متجاوزاً بذلك الوضع السابق الذي كان يقوم على التحكم المركزي في الأجور².

تتكون أجرة العمل من العناصر التالية:

1- المرتب (Rémunération):

ويشتمل على كل من: الأجر الأساسي أو القاعدي (Salaire de base) المبني على التصنيف المهني في المؤسسة، ومختلف التعويضات (Indemnités)، والعلاوات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العام المقررة لتحفيز العمال من أجل زيادة الإنتاج والإنتاجية³.

2- الدخل المتناسب مع نتائج العمل (الأرباح):

وهو يستند على المردودية⁴ وتحقيق الأرباح، على نحو ما كان سائداً في نظام المؤسسات الاشتراكية سابقاً⁵.

1 - المادة 87 من القانون رقم 90-11.

2 - أنظر المادة 132 من القانون الأساسي العام للعامل، وراجع في هذا المعنى:

- Abderrahmane (L), le système de rémunération du travail dans l'entreprise restructurée, in revue du centre de recherche en économie.

3 - قارن المرسوم رقم 80-48 الصادر في 23 فيفري 1980 تطبيقاً للقانون الأساسي العام للعامل والمتضمن التنظيم الاقتصادي للأجور والحوافز المادية الفردية والجماعية للعمال.

4 - طبقاً للمرسوم رقم 82-185 المتعلق بمساهمة العمال في الأرباح.

- راجع: نوري عبد السلام بريون، مشاركة العاملين في الإدارة والأرباح، دار مكتبة الفكر، طرابلس.

5 - V. Bousspumah (M), op cit, P 6000 est s.

الأجر الوطني الأدنى المضمون:

نص المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 08 فيفري 2015 الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون على تعديل مهم فيما يخص هذا الباب أين نصت المادة 02 منه على أن يصبح الأجر الوطني الأدنى المضمون يشمل الأجر القاعدي و التعويضات و العلاوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بالتالي:

- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل.
- الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية.
- تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية.
- الظروف الخاصة بالعزلة.
- المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي.

إن تعديل نص المادة 87 من القانون رقم 90-11 بنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 15-59 الهدف منه هو حماية العمل و إضفاء حماية إضافية على الحق في الأجر بحيث أن العناصر المذكورة في المادة الثانية أصبحت تشكل إضافة فوق الأجر الوطني المضمون وليس عنصرا منه كما كان سابقا أين كان يتم إدخال تلك العناصر في الأجر الوطني الأدنى المضمون و بالتالي يعود للعامل راتب جد زهيد، و بدخول المرسوم التنفيذي رقم 15-59 حيز النفاذ فقد أصبح العمل لديه عائدات إضافية ضمن الأجر الذي يتلقاه شهريا.

ج- من حيث الحماية¹

على غرار المبادئ السائدة في تشريعات العمل، فإن تشريع العمل الجزائري الجديد يبسط حمايته على أجرة العمل وذلك بإقرار القواعد الأساسية التالية: الدفع المنتظم للأجر، أفضلية الدفع على جميع ديون المستخدم، حظر الاعتراض على الدفع ومنع حجزه واقتطاعه.

وفي نفس السياق جاءت الأحكام الجزائية في هذا التشريع² لتوقيع عقوبات جنائية (الغرامة) عن كل إخلال بالأحكام الخاصة بأجرة العمل، كما أن لمفتش العمل دورا من حيث تحريك الدعوى³.

المطلب الثاني

الحق في الحماية

لقد بسط الدستور⁴ حماية خاصة على العامل بهدف رعايته كافة لأداء مهامه بصورة فعالة، ذلك أن الحق في الحماية قد أصبح من أهم خصائص

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

2 - أنظر المواد من 141 إلى 155 منه.

3 - أنظر خاصة المادة 12 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل. وراجع المادة 134 من القانون المتعلق بعلاقات العمل، والتي تنص على أنه: "إذا رأى مفتش العمل أن اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة.

4 - حيث تنص المادة 55 من الدستور على أنه: "لكل المواطنين الحق في العمل.

يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة.

الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفية ممارسته".

- راجع المواد 05 و06 من القانون المتعلق بعلاقات العمل.

تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو الخاص¹، نظرا لما يشكله ذلك من دعم الإنتاج والإنتاجية.

والواقع أن حق العامل بالمؤسسة في الحماية يأخذ المظاهر والصور التالية²: الحق في الحماية المهنية والصحية والاجتماعية.

وإذا كان تشيع العمل، في ظل أحكام القانون الأساسي العام للعامل السابق والنصوص التطبيقية له، يشكل منظومة تشريعية لتلك الحماية، حيث تم إصدار سلسلة كبيرة من النصوص التشريعية (أكثر من 20 قانونا) والتنظيمية (أكثر من 100 مرسوم) دعما للحماية القانونية للعامل، فإن التشريعات الجديدة قد أخذت منحى مغايرا من حيث اكتفائها بالنص على مظاهر تلك الحماية وإقرارها مبدئيا، مع ترك أمر تفصيلها إلى كل من الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية³ للمؤسسات، تجسيدا للطابع التعاقدي لعلاقة العمل ودعما واحتراما لمبدأي الاستقلالية والمتاجرة الذين تقوم المؤسسة العمومية الاقتصادية على أساسها.

وعلى هذا الأساس، فإن كل الأحكام السابقة والمتعلقة بالحماية تعد لاغية لمجرد مخالفتها للنصوص المتعلقة باستقلالية المؤسسات أو القانون المتعلق بعلاقات العمل⁴.

1 - د/ أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدور العربية، المرجع السابق، ص 185 وما بعدها.

- د/ جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 24 وما بعدها.

- Savatier (J), Renouveau du droit social et promotion des travailleurs, in semaine sociale, le travail et les travailleurs dans la société contemporaine, C. S. F, France 1965.

2 - راجعة المادتين 05 و 06 من القانون رقم 90-11.

3 - أنظر المادة 77 و 120 منه.

4 - أنظر المادة 157 منه.

أولا- الحماية المهنية

يترتب على قيام علاقة العمل حماية مهنية للعامل بالمؤسسة، حيث يتمتع - كما هو الشأن في الوظيفة العامة¹ بحقه في: الأمن والترقية والتكوين المهني.

أ- فالعامل يقوم بمهامه بعيدا عما يخل بأمنه² من كل أشكال الإهانة والتهديد والضغط، مع ضمان التعويض عما يحيق به من الأضرار المادية والمعنوية.

ب- كما يتمتع العالم بالحق في الترقية المهنية³ عن طريق الترفيع داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب التسلسلي للمهنة.

وإذا كانت الترقية حقا للعامل، فإنها مشروطة بتوافر المنصب شاغر، واستحقاق وأهلية العامل، وفي ذلك دعم للفعالية الاقتصادية للمؤسسات، والتي يجب أن يتم الحرص عليها من خلال التصنيف المهني ومقاييس العمل بالمؤسسة المدرجة بالاتفاقيات الجماعية⁴.

1 - بموجب المادة 17 من المرسوم رقم 59-85 السابق، راجع أيضا:

- د/ سليمان محمد الطماوي، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة 1979، ص 236 وما بعدها.

- د/ محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1984، ص 110 وما بعدها.

2 - وفقا للمادة 55 من الدستور، والمادة 5 من القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11.

- وقارن المواد 08 و10 من القانون الأساسي العام للعامل.

3 - بموجب المادة 06 من القانون المتعلق بعلاقات العمل، وأنظر أيضا المادة 61 منه.

4 - المادة 120 منه.

وعلى كل فإنه يجب أن لا تقوم الترقية على نفس المعايير والأساليب المعمول بها في الوظيفة العمومي¹، والتي كان قد كرسها القانون الأساسي العام للعامل من قبل، بحيث يجب الاهتمام بها كوسيلة لتحفيز الطاقات ولدفع اقتصاد المؤسسة وذلك بعدم التركيز على الأقدمية على حساب كيفية الأداء ونجاعته.

ج- وللعامل أيضا الحق في التكوين المهني²، بل من الواجب عليه ذلك باعتباره وسيلة ممتازة لرفع المردودية واكتساب الخبرات والمعارف الحديثة دعما لمبدأ المتاجرة والمنافسة وذلك بتحسين مستوى اليد العاملة سواء في إطار التكوين المستمر أو بأحد مراكز التكوين³، على أن يتم إعداد سياسة التكوين بمساهمة لجنة المشاركة بالمؤسسات والتي يتكفل مجموع العمال والتنظيمات النقابية بتكوينها، كما سنرى.

ثانيا - الحماية الصحية

نظر لأهميتها القصوى بالنسبة إلى طرفي علاقة العمل، فإن الدستور⁴ قد جعل من الحماية والرعاية الصحية حقا أساسيا⁵.

1 - د/ محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 81 وما بعدها.

- محمود حامي، حقو العاملين وواجباتهم، المرجع السابق، ص 953 وما بعدها.

2 - أنظر المادة 11 و 117 منه.

3 - المواد من 57 إلى 60 من القانون المتعلق بعلاقات العمل.

4 - لقد كان الاهتمام واضحا بسياسة التكوين في المرحلة السابقة سواء بإصدار سلسلة من النصوص التنظيمية (المراسيم من رقم 298-82 إلى رقم 300-82) الصادر في 1982/09/04، أو بإنشاء مراكز التكوين المهني، حيث ارتفع عددها من 250 سنة 1976، إلى 313 سنة 1979، ولمزيد من التفاصيل راجع:

-Boutefnouchet (M), Les travailleurs en Algérie, ENAP- ENAL, Alger 1984.

5 - المادة 55 منه.

وتجسيدا لذلك فقد عند المشرع¹ إلى وضع الأسس والترتيبات التي من شأنها حماية صحة العامل بالحفاظ على قدراته البدنية والمعنوية ضمانا لزيادة فعاليته وذلك من خلال تأسيس طب العمل وتحديد المدة القانونية للعمل والنص على التمتع بالعطل والراحات، وفي سبيل ذلك فقد خول لمفتشية العمل صلاحيات مهمة في مجال المراقبة²، كما نص على توقيع عقوبات جنائية³ على المخالفين للتشريع العمالي سواء كانوا من المسيرين أو من العمل.

أ - طب العمل (Médecine de travail)

يهدف طب العمل إلى الحيلولة دون تعرض العامل لأي ومن بدني أو ذهني، وحمايته م الأمراض المهنية وحوادث العمل⁴، وهو ما يتأتى عن طريق:

- وقاية صحة العمال بواسطة الفحوص التي تتولاها مصالح طب العمل بالمؤسس.
- مراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظام والأمن ووسائل الإسعاف.
- تحسين ظروف العمل بما ينعكس إيجابيا على صحة العامل.

-
- 1 - وذلك بموجب القانون رقم 88-07 الصادر في 26 جانفي 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
 - وكذا القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11، خاصة المواد 05، 06 والمواد من 22 إلى 53 والمادة 94 فقرة 02 و03.
 - 2 - بموجب المواد 02، 09، 10 من القانون رقم 90-03 والمتعلق بمفتشية العمل، حيث جاء في المادة 09 مثلا أنه: "إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوجه إلى المستخدم إعدارا بامتنال التعليمات، يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق".
 - 3 - أنظر المواد من 35 إلى 43 من القانون 88-77 السابق.
 - 4 - أنظر خاصة المواد 12، 13، 14 من القانون 88-07 والمواد 05، 06، 07، 120 من القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11.
 - وراجع كذلك:

- تليلي مبروك، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، رسالة ماجستير، جامعة عنابة 1988.
- Grine (L), A propos de la loi relative à l'hygiène la sécurité et à la médecine de travail, Revue Algérienne du travail, N° 20. 1988, P 59 et s.

- حماية البيئة والمحيط الطبيعي.

ب- المدة القانونية للعمل¹ (La durée légale du travail)

لما كانت المدة القانونية للعمل تتحدد تبعاً للمعطيات العامة القائمة في كل بلد ومستوى التنمية²، ونظراً لأثر تلك المدة على صحة العامل، فإن المشروع قد تدخل لإقامة توازن بين جملة من الاعتبارات³: حماية صحة العامل ومتطلباته الاجتماعية، استفادة المؤسسة من قدراته...الخ.

ولذلك فإن المدة القانونية للعامل تقوم على الأس والمبادئ الرئيسية التالية:

- أسبوع العمل: ويقدر بـ 40 ساعة.
- أيام العمل: وهي لا تقل عن 05 أيام.
- ساعات العمل اليومي: ويجب أن لا تتجاوز 12 ساعة.
- نظام العمل: تنظيم العمل المستمر والعمل الليلي والتناوبي وتقليص اللجوء إلى العمل الإضافي، حيث يجب أن يكتسى اللجوء إليه طابعاً استثنائياً.

ج- الراحة (le repos)

حفاظاً على صحة العامل، نص المشرع على تمتع العامل، إضافة إلى العطل المرضية وإجازات الأعياد، براحة أسبوعية (الجمعة) وأخرى سنوية

1 أمر رقم 97-3 المؤرخ في 11/01/1997 يحدد المدة القانونية للعمل.

2 - V- Marie (D), La durée du travail dans les pays en voie de développement, B. L. T Genève 1981. P 131.

3 - وذلك طبقاً للمواد من 27 إلى 32 من القانون المتعلق بعلاقات العمل.

باعتبارها "ضرورة للعامل من حيث تجديد قواع الجسمانية، وفي هذا تنمية للإنتاج¹.

ونظرا لأهمية الموضوع فقد نص الدستور² صراحة على حق العامل في الراحة، كما تدخل المشرع³ ليضع القواعد الأساسية في هذا المجال سواء من حيث مدة العطلة أو مدى إلزاميتها.

1- المدة:

إذا كانت مدة الراحة الأسبوعية هي عبارة عن يوم كامل على الأقل، فإن قياس العطلة السنوية يقوم على أساس يومين ونصف في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الإجمالية 30 يوما تقويميا من سنة العمل الواحدة⁴.

2- الإلزام:

لما له من أثر على صحة العامل، فإن التمتع بالراحة والعطلة ليس حقا فقط، بل هو أيضا التزاما يقع احترامه على كل من العامل والمستخدم⁵.

وذلك فإنه:

-
- 1 - رستم لطفي، المرجع السابق، ص 218.
 - جلال القريشي، المرجع السابق، ص 222 وما بعدها.
 - د/ محمود حلمي، المرجع السابق، ص 973 وما بعدها.
 - 2 - المادة 55 منه المشار إليها سابقا.
 - 3 - المواد من 33 إلى 52 من القانون المتعلق بعلاقات العمل وللمقارنة مع الوضع السابق، راجع كلا من:
 - القانون رقم 81-08 المتعلق بالعطل السنوية.
 - المرسوم رقم 82-184 المتعلق بالراحات القانونية.
 - 4 - المادة 41 من القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11.
 - 5 - أنظر المادة 05 و144 منه.

- لا يجوز تعويض العطلة بأجر، إذا بحث للعالم الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها¹.
- لا يجوز التنازل عنها، حيث أن كل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعدم الأثر².
- لا يجوز إرجاؤها إلا في حالات استثنائية (الضرورة الاقتصادية)³.

ثالثا - الحماية الاجتماعية

سعيًا وراء إضفاء وتدعيم الطابع الاجتماعي للعامل، فقط بسط المشرع⁴ حمايته على العامل باعتباره عضواً في المجتمع من حيث تلبية حاجياته الاجتماعية هو وأسرته، لأداء مهمته بالشكل المرضي⁵، وهو ما يتجلى خاصة من خلال تقديم الخدمات الاجتماعية وتأسيس الضمان الاجتماعي.

أ - الخدمات الاجتماعية (Œuvres sociales)

تسهيلاً للحياة اليومية للعامل وأسرته، تتكفل المؤسسة المستخدمة بتقديم خدمات اجتماعية في مجالات: الصحة والسكن والثقافة والتسلية... الخ.

1 - المادة 36 منه.

2 - المادة 39 منه.

3 - المادة 37 منه.

4 - المواد 05، 06، 94 من القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11.

5 - حول أهمية الحماية الاجتماعية.

وعلى غرار الوضع السابق¹، فإن تسيير الخدمات الاجتماعية في ظل النظام الحالي عادة ما يسند إلى ممثلي العمال عن طريق لجنة المشاركة، أو المستخدم بموجب اتفاقية تبرم بينهما².

ولعل أهم القضايا المثارة بهذا الصدد هو مدى مساهمة وتكفل المؤسسة بالجانب الاجتماعي للعمال فغي ظل سريان مبدأ المتاجرة.

الحقيقة أن سياسة الخدمات الاجتماعية يجب أن توجه لتطوير مردودية القطاع العام ونجاعته بعدم تحميل المؤسسة لأعباء إضافية.

ب- لضمان الاجتماعي Sécurité Sociale

حماية للعامل، نص المشرع³ على الأخذ بالضمان الاجتماعي، طبقا للمنظومة التشريعية القائمة سواء في مجال التأمينات الاجتماعية أو التقاعد أو حوادث العملة والأمراض المهنية.

المطلب الثالث

ممارسة الحقوق العامة (الحقوق الدستورية)

لقد ترتب على صدور 1989 ومن بعده دستور 1996 تعديل لنظام الحريات الأساسية ومنا تلك المتعلقة بالعمال، كما أن النظام الاقتصادي الجديد أصبح يقتضي وضع آليات جديدة للتفاوض الجماعي من منظور جديد يعترف بالحق النقابي والحق في المشاركة والحق في الإضراب.

1 - وذلك بموجب المرسوم رقم 74-252 المتعلق بلجنة الخدمات الاجتماعية والثقافية بالمؤسسة الاشتراكية.

2 - طبقا للمادة 94 من القانون المتعلق بعلاقات العمل.

3 - المادة 05 من القانون المتعلق بعلاقات العمل.

أولاً- الحق النقابي Droit syndical

لقد كرس الدستور الحق النقابي حينما جعله مطلقاً بأن نص على أن: «
الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين»¹.

وبالاستناد إلى المبادئ العامة الواردة بالدستور والنصوص المتعلقة باستقلالية المؤسسات، فإن الأمر اقتضى إصدار القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي رقم 90-14 بتاريخ 02 جوان 1990، تحقيقاً للأهداف الأساسية التالية²:

- ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية في عالم الشغل.
 - الحث على التمثيل الحقيقي والديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين.
 - تعزيز أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة المستخدمة.
- ومن ثم فقد جاء القانون الجديد المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي مقراً للمبادئ الأساسية التالية:

1- الحرية في إنشاء المنظمات النقابية، بما يترتب عنه بالتعددية النقابية،
ذلك أن المادة الثانية من القانون رقم 90-14 تنص على أنه: «يحق
للعامل الأجراء، من جهة، والمستخدمون، من جهة أخرى، الذين ينتمون
إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا
منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية».

1 - المادة 56 من الدستور، وقارن المادة 60 من الدستور 1976.

2 - راجع عرض الأسباب المتصدر لمشروع القانون المتعلق بالحق النقابي المقدم إلى م. ش. و. في الدورة الاستثنائية مارس 1990.

2- مساهمة المنظمات النقابية التي لها الصفة التمثيلية للعمال بالتفاوض الجماعي داخل المؤسسة والمشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها...

وعلى كل فإنه يمكن كما تشير المادة 40 منه، لأي منظمة نقابية تمثيلية أن تنشئ هيكلًا نقابيًا طبقًا لقانونها أساسي، إذا ضمت ثلاثين منخرطًا على الأقل في أية مؤسسة.

ثانياً - الحق في المشاركة Droit à la participation

خلافًا للدستور السابق¹ الذي جعل من المشاركة العمالية في التسيير مبدأً دستورياً، فإن الدستور الحالي جاء خالياً من ذلك المبدأ حيث لم يرد فيه إلا نص عام هو قيام الدولة على التنظيم الديمقراطي والعدالة الاجتماعية².

وإذا كانت النصوص المتعلقة باستقلالية المؤسسات 1988 قد جعلن من أجهزة الإدارة (مجلس الإدارة ومجلس المراقبة) بالمؤسسة مجالاً لتمثيل العمال³، فإنها ذهبت أيضاً إلى ضرورة تعميق الديمقراطية في المؤسسات⁴ من خلال المشاركة السياسية في إطار أجهزة تقنية ملائمة ومكيفة⁵.

1 - أنظر خاصة المواد 18، 23، 27، 28، 34، 62 منه.

2 - أنظر المادة 14 منه.

3 - أنظر المادة 26، 29 من القانون 01-88.

4 - أنظر المادة 09 منه.

5 - أنظر المادة 32 من القانون رقم 01-88.

وفي هذا المسعى، جاءت أحكام القانون المتعلق بعلاقات العمل¹ لتنص على إنشاء "لجنة المشاركة Comité de participation" في كل مؤسسة، مبنية لكيفية تكوينها وصلاحياتها.

أ- تتكون لجنة المشاركة بالمؤسسة من مجموع المندوبين عن المستخدمين بـمكان عمل متميز يحتوي 20 عاملا على الأقل.

يبدأ التمثيل بمندوب واحد ليرتفع حسب عدد العمال بـمكان العمل² وتدور مدة التمثيل 03 سنوات، كما أن الشأن في مجلس العمال إبان مرحلة التسيير الاشتراكي.

وينتخب المندوب³ من بين العمال البالغين 21 سنة على الأقل والمثبتين الذين لهم سنة أقدمية عمل بالمؤسسة على الأقل.

إلا أنه يعتبر غير قابلين للانتخاب مجموعة من العمال بالمؤسسة نظرا لمراكزهم الوظيفية أو علاقاتهم بجهاز التسيير والإدارة، حيث تعد غير قابلين للانتخاب طبقا للمادة 97 من القانون رقم 90-11:

1 - المواد من 39 إلى 113، بالرغم من أن المادة 32 من القانون 8-01 تنص على ضرورة صدور قانون خاص بالمشاركة العمالية.

2 - تنص المادة 99 من القانون المتعلق بعلاقات العمل على أن: "يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي:

- من 20 إلى 50 عاملا: مندوب 01.

- من 51 إلى 150 عاملا: مندوبان 02.

- من 151 إلى 400 عاملا: أربعة (04) مندوبين.

- من 401 إلى 1000 عاملا: ستة (06) مندوبين.

ويخص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عاملا إذا تجاوز العدد 1000 عاملا.

3 - حول كفاءات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-289 في 29/09/1990 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97/248، 08/07/1997.

- الإطارات القيادية في المؤسسة (المدير أو المسير أو أعضاء مجلس الإدارة ومجلس المراقبة)، وأقاربهم من الدرجة الأولى.
- العمال المسؤولون المتمتعون بسلطة التأديب.
- العمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم الوطنية (المدنية والسياسية).

وللفصل في منازعات الانتخابات، فإن الاختصاص يعود إلى المحكمة المكلفة بالبت في المسائل الاجتماعية.

ب- أما من حيث صلاحياتها، فإن اللجنة المشاركة اختصاصات متعددة¹: تدور حول الحق في الاطلاع والإعلام حول الوضعية العامة للمؤسسة (الإنتاج، المالية)، ومراقبة تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بتشريعات العمل (الضمان الاجتماعي، الأمن، النظافة، طب العمل).

كما تترخص اللجنة في إبداء الرأي قبل تنفيذ المخططات الخاصة بتنظيم الشغل (توقيت العمل، إعادة هيكلة الشغل، التكوين المهني...).

ولها أيضا دور تسيير الخدمات الاجتماعية بالمؤسسة، كما يعود لها الاختصاص بتعين ممثلي العمال بأجهزة الإدارة، حيث جاء في المادة 95 من القانون المتعلق بعلاقات العمل أنه: «عندما تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مائة وخمسين (150) عاملا وعندما يوجد بداخلها مجلس إدارة أو مراقبة تعين لجنة المشاركة من بين أعضائها أو من غير أعضائها قائمين بالإدارة يتولون تمثيل العمال في هذا المجلس طبقا للتشريع المعمول به».

وبهذا الصدد، تجدر ملاحظة مايلي:

1 - أنظر خاصة المادة 94 من القانون رقم 90-11.

أولاً: أن أحكام القانون 88-01 نصت على ضرورة صدور قانون خاص بالمشاركة العمالية، وهو ما لم يتم، بحيث وردت أحكامها في النص العام المتعلق بعلاقات العمل، الأمر الذي لنم يوفها حقها.

ثانياً: أن المقارنة مع الوضع السابق¹، تبرز مدى تقلص دور العمال في المشاركة في إدارة وتسيير المؤسسة، نظراً للصلاحيات الوساعة المخولة لمختلف أجهزة المؤسسة (الجمعية العامة، مجلس الإدارة، المدير)، ذلك أن الصلاحيات المسندة للجنة المشاركة بالمؤسسة لا تتعدى إبداء الرأي والإعلام والاطلاع على ما يجري بالمؤسسة دون أن تكون لها القدرة على التأثير في القرارات الأساسية.

ثالثاً: أن استقلالية المؤسسة لا يجب أن تهدر التوفيق بين مبدأ المتاجرة الذي أصبح يوجه المؤسسة العمومية الاقتصادية ومبدأ المشاركة العمالية² بالمساهمة في تسيير وإدارة المؤسسة، إذ لا يجب التغافل عن العنصر البشري (العمال) في أي عملية إنتاجية.

1 - أنظر خاصة المادة 28 وما بعدها من الأمر 71-74 وراجع بهذا الصدد:

- Saadi (R M), la gestion socialiste des entreprises en Algérie, O. P. U, Alger 1984.

2 - راجع بهذا الصدد: أحمد عكاش، الاستقلالية والديمقراطية، المجلة الجزائرية للعمل، العدد 20، 1989، ص 124 وما بعدها.

- Brahimi (M); quelque questions a la réforme de l'entreprise publique , Loi N° 88-01, R . A. S. J. E. P, N° 1, 1988, P 139 et s.

المبحث الثاني

التزامات العامل

تقتضي متطلبات علاقات العمل بأي مؤسسة التزام العامل بالقيام بمجموعة من التصرفات والامتناع عن إتيان بعض الأعمال المحظورة عليه.

وكما هو الشأن في تشريع العمل السابق¹، فإن القانون الجديد المتعلق بعلاقات العمل²، قد وضع الإطار العام لذلك، حيث يمكن رد التزامات العامل إلى التزامات داخل العمل وأخرى خارجه، على غرار مما هو سائد في نظام الوظيفة العامة³.

المطلب الأول

التزامات العامل أثناء العمل

تتمثل أهم الالتزامات التي يجب على العامل التقيد بها داخل المؤسسة في القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل وتنفيذ التعليمات الصادر عن السلطة السلمية:

-
- 1 - المواد من 27 إلى 43 من القانون الأساسي العام للعامل والمواد 06، 07، 18 من الأمر المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.
 - وراجع حول ذلك: د/ جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص 177 وما بعدها.
 - د/ أحمد محيو، القانون العام للعامل، المرجع السابق، ص 202.
 - 2 - خاصة المادة 07 منه.
 - 3 - أنظر المواد من 21 إلى 28 من المرسوم رقم 59/85 المتعلق بالوظيف العام.
 - وراجع حول ذلك: د/ محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة، تضمينات على التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 118 وما بعدها.

أ- القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل

يجب على العمال قبل كل شيء أن: «يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

وأن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية»¹.

وعلى كل، فإن التقيد بمثل هذا الالتزام إنما يقتضي القيام به بصفة مستمرة ومنتظمة وشخصية طبقا لما ورد في عقد العمل².

وجدير بالملاحظة هنا أنه قد كان للإصلاحات الدستورية والاقتصادية أثرها من حيث الحد من إضفاء الطابع الإيديولوجي والسياسي على العمل³ داخل المؤسسات العمومية الاقتصادية، بالميل نحو مفهوم "الرجل المعتاد".

كما أن التشريع الجديد جاء خاليا من النص على التزام العامل بالحفاظ على أموال المؤسسة وممتلكاتها وعدم استعمالها لأغراض شخصية⁴، وهو فراغ يجب سده.

1 - المادة 07 فقرة 01، 02 من القانون المتعلق بعلاقات العمل، وقارن المادة 27 من القانون الأساسي العامل للعامل.

2 - المادة 07 فقرة أخيرة منه.

3 - فقد كان التشريع السابق بصدد ضرورة التزام العامل لدى مهمته بالمبادئ الواردة: بالميثاق الوطني والتوجيهات الصادرة عن القيادة السياسية، وبالمنافسة الاشتراكية، وتقدمك الثورة.
راجع/ خاصة المواد: 28، 33، 34، 35 من القانون الأساسي للعام للعامل.

4 - وهذا خلافا لتشريع العمل السابق الذي كان يكرس هذا الالتزام، راجع خاصة المادة 32 و38 من القانون الأساسي العام للعامل، حيث ورد في المادة 32 أنه: "يجب على العامل أن يحمي ويحافظ في كل وقت ومع البقطة المستمرة، على كل عنصر تأسيسي لوسائل العمل وعلى إمكانيات الانتاج، وبصفة أعم على ممتلكات المؤسسة التي تستخدمه والممتلكات الوطنية..."

ب- الخضوع للسلطة الرئاسية

بغض النظر عن مدى وأساس السلطة الرئاسية (واجب طاعة)، فإن معطيات الإدارة المعاصرة وما تستلزمه من تنظيم¹ تقتضي إقامة سلم متدرج ومتربط بين العمال من أبسطهم إلى المدير العام الذي يمارس السلطة السلمية على جميع عمال المؤسسة حيث يجب على العمال أن: «ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلمية التي يعينها المستخدم في أثناء ممارسته العادية لسلطاته في التسيير»².

المطلب الثالث

الالتزامات خارج العمل

كما هو الشأن بالنسبة للموظف العام³، فإن العامل بالقطاع الاقتصادي يبقى، ولو خارج وقت عمله، ملتزما ببعض الواجبات، والمتمثلة أساسا في الأعمال المحظورة التالية: الانقطاع للعمل (التفرغ)، والحفاظ على السر المهني.

1 - أنظر حول ذلك: خاصة د/ عمار عوايدي، فكرة السلطة الرئاسية ونظائرها في الإدارة العامة الحديثة، رسالة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر 1981، ص 266 وما بعدها.

2 - المادة 07 فقرة 03 من القانون المتعلق بعلاقات العمل، وهو ما كانت تنص عليه أيضا المادة 36 من القانون الأساسي العام للعامل.

3 - أنظر المواد من 22 إلى 24 من المرسوم رقم 59-85 المتعلق بقطاع الوظيفة العمومي، وراجع أيضا: د/ محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 121 وما بعدها.

- د/ السيد محمد المعداوي، المرجع السابق، ص 83 وما بعدها.

أ- الانقطاع للعمل

لا اعتبارات اجتماعية واقتصادية وقانونية، فإنه يتعين على العامل أن لا يجمع بين مناصبي عمل أو وظيفتين، وذلك لكي يكرس كل مجهوداته لخدمة مؤسسته¹.

ولنفس الأسباب، فقد ذهبت أحكام تشريع العمل الجديد أيضا إلى النص على بعض حالات التنافي أو التعارض (Incompatibilité) كامتلاك مصالح مالية في مشروعات أخرى، إذ يجب على جميع العمل أن: «لا يتكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو متقولة ثانويا إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم وأن لا تتنافس في مجال نشاطه»².

فالقاعدة العامة أنه: «يتمتع على العامل أثناء سريان العقد منافسة رب العمل في إنتاجه الصناعي أو نشاطه التجاري أو إتيان ما يضر بهذا الإنتاج أو النشاط وإلا عد ذلك إخلال بالتزام تعاقدي»³.

ب- الحفاظ على السر المهني

كما يتقيد العمال كل في موقع عمله⁴، بالالتزام بالحفاظ على السهر المهني داخل المؤسسة وخارجها وحتى بعد انحلال علاقة العمل، إذ يجب: «أن

1 - راجع الفقرة 01 من المادة 07 المذكورة آنفا.

2 - المادة 07 فقرة 04 من قانون علاقات العمل، وهو ما كانت تذهب إليه المادة 40 من القانون الأساسي العام للعامل.

3 - د/ فتحي عبد الصبور، المرجع السابق، ص 579.

4 - بالرغم من دورها في الإعلام والتبليغ، فإن لجنة المشاركة تلتزم بالتحفظ في بعض المسائل التي تقتضي السرية والكتمان المادة 94 فقرة 07.

لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية»¹.

وبلاحظ في هذا المجال، أن قانون علاقات العمل لم ينص على التزام العامل بالمحافظة على سمعة المؤسسة كما كان واردا في النظام السابق²، ذلك أن مثل هذا الالتزام إذا كان أساسيا بالنسبة للإدارة العامة (الموظف العام)، لارتباطها الوثيق بالسلطة العامة وما تقتضيه من حرمة وكرامة³، فإنه يتخذ في القطاع الاقتصادي طابعا مرنا بحسب المنصب الي يشغله العامل، حيث يصعب تحديد الخطأ والإخلال بدقة⁴.

1 - المادة 07 فقرة 08 منه.

2 - بموجب المادة 42 من القانون الأساسي العام للعامل، والتي كانت تنص على أنه: "يجب على العامل أن يحافظ بسلوكه على سمعة المؤسسة التي تستخدمه".

3 - إذ أن المادة 21 من المرسوم 85-59 تجعل من الموظف العام خادما للدولة وهو ما تؤكدُه أيضا المادة 22 منه.

4 - أحمد محيو، المرجع السابق، ص 202.

المبحث الثالث

منازعات العمال

تفرز الحياة العملية داخل المؤسسة منازعات وخلافات جماعية تقوم بين مجموع العمال والمؤسسة المستخدمة بشأن ترتيب الحقوق خاصة.

كما أن إعلال أحد العمال بالتزاماته المهنية من شأنه أن يولد نزاعات فردية، عادة ما تسوى بواسطة التأديب.

وفي جميع الأحوال، فإنه يمكن أيضا اللجوء إلى القضاء العمالي لفض تلك النزاعات.

المطلب الأول

النزاع الجماعي

يعد نزاعا جماعيا¹ كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل ولم يجد تسوية بموجب وسائل اتقاء الخلافات الجماعية والمتمثلة أساسا في: عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والمؤسسة المستخدمة، ووضع سجل للاقتراحات بهدف تقادي أي نزاع داخل المؤسسة.

وفي هذا الإطار جاء القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، متضمنا المبادئ الأساسية التالية:

1 - أنظر المادة 02 من القانون رقم 90-02 الصادر في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، ومما تراه حق الإضراب، المتمم والمعدل.

أولاً: تشجيع الشركاء الاجتماعيين على حل الخلافات في إطار تشاوري قبل كل شيء كالاتتماعات الدورية، التي عادة ما تحدد في الاتفاقيات التي تبرم بين المستخدم وممثلي العمل.

ثانياً: تنظيم مجموعة من الأطر التشريعية لفض النزاع، وتتمثل في كل من:

1- المصالحة¹ La Conciliation

لمفتش العملة دور أساسي في التقريب بين وجهات نظر الأطراف²، وله في ذلك صلاحيات واستقلالية واسعة، حيث تنص المادة السادسة من القانون 90-02 السالف الذكر أن: «تقوم مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي يرفع إليها الخلاف في العمل وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال».

ولهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة، خلال الأيام الثمانية (08) الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل واحد في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها».

2- الوساطة³ La médiation

وفي حالة فشل المصالحة يعمد الطرفان إلى اقتراح تسوية النزاع إلى شخص ثالث (الوسيط) يشتركان في تعيينه لقديم لهما: «... خلال الأجل الذي

1 - المادة 06 وما بعدها من القانون رقم 90-02 السابق.

2 - أنظر القانون المتعلق بمفتشية العمل، رقم 90-03 الصادر في 06/02/1990 المتمم والمعدل.

3 - المادة 10 وما بعدها من القانون رقم 90-02.

يحددانه اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً¹.

3- التحكيم² L'arbitrage

وتبعاً لما تتمتع به المؤسسة من استقلالية وما يسود نشاطها من متاجرة، فإن لطرفي النزاع الحق في اللجوء إلى طريقة التحكيم طبقاً لقواعد الإجراءات المدنية³ التي تقضي بأنه يجوز لكل شخص أن يطلب التحكيم في حقوق له مطلق التصرف فيها.

التحكيم:

لقد نصت المادة 13 من القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل على أن يتم اللجوء إلى التحكيم لحل نزاعات العمل الجماعية بعد الوساطة. وفي هذا الإطار تضمنت المادة 13 الإحالة على المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية القديم، وبعد دخول القانون 08-09 المؤرخ في: 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية أصبح التحكيم يخضع لنص المواد 1006 إلى 1038 منه.

ويكون التحكيم في نزاعات العمل الجماعية بموجب اتفاقية تبرم بين الأطراف المتنازعة أي الهيئة المستخدمة ومجموعة العمال. و هنا تجدر الإشارة إلى وجود شرط التحكيم المسبق وهذا ما نصت عليه المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، شرط التحكيم الذي يحرر في شكل وثيقة مكتوبة يتم

1 - المادة 12 من القانون 90-02.

2 - المادة 13 منه.

3 - وذلك طبقاً للمواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية.

فيها تعيين المحكم أو المحكمين أو تحديد كيفية تعيينهم. وفي حالة وجود صعوبة في تشكيل محكمة التحكيم فإنه يتم تعيين المحكم أو المحكمون من طرف رئيس المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه.

يتم عرض نزاع العمل الجماعي على محكمة التحكيم من قبل الأطراف المتنازعة معا أو من الطرف الذي يهمله التعجيل.

وهناك أيضا اتفاق التحكيم الذي نصت عليه المادة 1011 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهو الاتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع عمل جماعي على التحكيم وهو الغالب في نزاعات العمل الجماعية.

في هذه الحالة يكون اتفاق التحكيم كتابي تحت طائلة البطلان و يجب أن يتضمن اتفاق التحكيم موضوع النزاع و أسماء المحكمين أو كيفية تعيينهم، وإذا رفض أحد المحكمين المهمة المسندة له يستبدل بغيره بأمر من طرف رئيس المحكمة المختصة. وتجدر الإشارة بأنه يجوز الاتفاق على التحكيم حتى أثناء سريان خصومة قضائية أمام أي جهة من الجهات القضائية.

يكون المحكم إما شخصا طبيعيا متمتعا بحقوقه المدنية أو شخصا معنويا يعين عضوا أو أكثر من أعضائه بصفة محكم. ويشترط القانون بموجب المادة 1015 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لانعقاد محكمة الحكيم قبول المحكم أو المحكمين بالمهمة المسندة لهم وإذا علم المحكم أنه قابل للرد يخبر الأطراف بذلك ولا يجوز له القيام بالمهمة إلا بعد موافقتهم. فيما نصت المادة 1016 من نفس القانون على حالات رد المحكمين لاسيما عدم وجود المؤهلات أو وجود شبهة مشروعة في استقلاليته وهنا لا بد من تقديم طلب الرد من الطرف أو

الخصم الذي لم يتم بتعيين المحكم وفي حالة وجود نزاع حول رد محكم فيتم الفصل في ذلك من طرف القاضي الاجتماعي المختص إقليميا بأمر بناء على طلب من يهيمه التعجيل. و يكون الأمر غير قابل لأي طعن.

أما عن مدة اتفاق التحكيم فبالرجوع لنص المادة 1018 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تكون أقصى مدة له 04 أربعة أشهر تبدأ من تاريخ تعيين المحكمين أو من تاريخ إخطار محكمة التحكيم. إلا أنه بالرجوع لنص المادة 13 من القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل فإن قرار التحكيم يصدر في غضون مدة 30 يوما الموالية لتعيين الحكام أو المحكمين. وفي هذا النحو فإن الخاص يقيد العام أين ينبغي تطبيق المادة 13 القانون رقم 90-11 بالزامية انتهاء مهمة المحكمين بمرور مدة 30 يوما من تاريخ تعيينهم وليس 04 أشهر كما هو منصوص عليه في المادة 1018 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

تتعدد الخصومة التحكيمية كالخصومة القضائية أين يكون هناك نفس الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف خلاف ذلك. و يجب على كل طرف تقديم دفاعه و مستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بسخمة عرة يوما 15 قبل انقضاء آجال التحكيم. ويفصل المحكمون وفقا لقواعد القانون لاسيما المداولة السرية التي تكون بأغلبية الأصوات.

يصدر حكم التحكيم في نفس شكل الحكم القضائي تقريبا أين تكون هناك ديباجة تحتوي على معلومات أساسية منها إسم ولقب المحكم والمحكمين وتاريخ صدور الحكم و مكان إصداره وهوية الأطراف ومحاميهم إن وجدوا، كما يحتوي الحكم على عرض موجز لادعاءات الأطراف وأوجه دفاعهم. ثم يوقع حكم

التحكيم من طرف كل أعضاء محكمة التحكيم المادتين 1027 و 1028 ق.إ. م.و.إ.

يحوز حكم التحكيم في نزاعات العمل الجماعية حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدوره فيما يخص موضوع النزاع المفصول فيه. وهو غير قابل للمعارضة لكن يقبل الطعن فيه عن طريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة أمام المحكمة المختصة قبل عرض النزاع على التحكيم. كما يجوز استئناف حكم التحكيم في أجل شهر واحد من تاريخ صدوره و هذه المرة أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه حكم التحكيم، ما لم يتنازل الأطراف عن الحق في الاستئناف في اتفاقية التحكيم. كما تكون القرارات الفاصلة في الاستئناف قابلة للطعن بالنقض وفقا للشروط والطرق والإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

تبقى مسألة التنفيذ فيكون تنفيذ حكم محكمة التحكيم بعد استصدار أمر من طرف رئيس المحكمة التي صدر في اختصاصها الإقليمي ويودع أصل الحكم في أمانة ضبط المحكمة من الطرف الذي يهمله التعجيل.

تضمن القانون في نص المادة 1035 على إمكانية رفض القاضي إمهار حكم محكمة التحكيم الصيغة التنفيذية و في هذه الحالة يمكن للخصوم استئناف الأمر القاضي برفض التنفيذ في غضون مدة 15 يوما من تاريخ الرفض أمام المجلس القضائي.

تسلم الصيغة التنفيذية لحكم التحكيم للطرف الذي يطلبها من طرف رئيس أمناء الضبط.

هذا عن الخصومة التحكيمية التي يلجئ لها لحل نزاع العمل الجماعي بعد إجراءات المصالحة والوساطة.

وفي حال عدم جدوى إجراء التحكيم أي عدم التوصل لحل في إطار هذا الإجراء يمكن للعمال أن يستعملوا حقهم القانوني في اللجوء للإضراب وفقا للأطر والشروط القانونية التي سنتطرق لها.

4- الإضراب¹ La grève

في حالة فشل كل هذه الطرق في تسوية النزاع، فإن للعمال حق اللجوء في الأخير إلى الإضراب مع ضرورة احترام شروط وحدود ممارسته، والتي جاءت مقيدة للإضراب إلى حد بعيد نظرا لآثاره السلبية على اقتصاديات المؤسسة.

وحتى لا يفضي الإضراب إلى طريق مسدود، وضمانا للمصالح الاقتصادية والاجتماعية الحيوية للمجموعة، فإن القانون يلزم الطرفين بمواصلة المفاوضات².

يسمح بتدخل السلطات العمومية (الوالي أو الوزير) عن طريق وسيط لحل النزاع.

وفي حالة فشل مثل هذه الوساطة، فإن الاختصاص يعود إلى اللجنة الوطنية للتحكيم³ التي تتألف من ممثلين متساوين عن الدولة وعن العمال برئاسة

1 - المواد من 24 إلى 48 من القانون رقم 90-02.

2 - المادة 45 منه.

3 - أنظر المواد من 49 إلى 52 منه.

قاض من المحكمة العليا، وذلك بإحالة من الوزير الوصي أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي.

واعتبارا لما له من آثار سلبية، خاصة في القطاع العام، فإن المشرع لم يمنح المشرفين على المؤسسة العمومية الاقتصادية اللجوء إلى الإغلاق Lok-out كوسيلة معهودة في مواجهة إضراب العمال وإرغامهم على التفاوض والرضوخ إلى مطالب أصحاب العمل كما هو سائد في القطاع الخاص¹ في الأنظمة الغربية.

وحتى يمارس في إطار القانون، فإن المشرع قد قيد اللجوء إلى الإضراب بتوافر مجموعة من الشروط تتمثل في مايلي:

- 1- استيفاء جميع وسائل التسوية الأخرى: المصالحة، الوساطة، التحكيم.
 - 2- موافقة جماعة العمال: حيث أن تقرير اللجوء إلى الإضراب يكون بحضور نصف العمال على الأقل في جمعية عامة، ويموجب الأغلبية المطلقة بالاقتراع السري.
 - 3- انتهاء أجل الإشعار المسبق الذي يجب أن لا يقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم.
- وضمنا لفعالية الإضراب، فقد نظم المشرع الآثار المترتبة على ممارسته سواء بالنسبة:

1 - أنظر/ د: شهاب توما منصور، شرح قانون العمل، دار الحرية للطباعة، بغداد 1977، ص 311 وما بعدها.

1- للعامل:

حيث أضاف المشرع حماية على حق الإضراب، وذلك حينما نصن خاصة في المادة 33 من القانون رقم 90-02 على أنه: «يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليها في المادتين 39 و40 أدناه.

كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون».

2- أو للمؤسسة المستخدمة:

التي تتكفل بضمان الحد الأدنى من الخدمة لأن رفض العامل المعني القيام بهذا الالتزام إنما يشكل خطأ مهنيا جسيما Faute grave بكل ما يترتب على ذلك من نتائج قانونية (كالفصل مثلا).

كما أن العمال ملتزمون تجاه المؤسسة بعدم عرقلة حرية العمل وعدم احتلال المحلات المهنية للمستخدم بهدف عرقلة تلك الحرية لما يشكله كل ذلك من أخطأ مهنية جسيمة تقتضي اتخاذ العقوبات التأديبية الملائمة دون المساس بالعقوبات الجزائية¹.

1 - أنظر المادة 36 من القانون 90-02 السابق.

الحق في الإضراب:

تسوية الإضراب:

استمرار الإضراب لفترة غير محدودة شيء مستحيل و لذلك فإن المشرع من خلال المواد 45 إلى 48 من القانون رقم 90-02 نص على إلزامية تواصل المفاوضات و المشاورات بين الأطراف المتخاصمة خلال فترة الإشعار المسبق و بعد الشروع في الإضراب.

نص القانون على إمكانية تدخل الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بتعيين وسيط كفى يتولى مهمة حل النزاع بين الطرفين.

و في حالة عدم التوصل لحل لنزاع العمل الجماعي القائم يمكن اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم.

اللجنة الوطنية للتحكيم:

نضمت المواد من 49 إلى 52 من القانون رقم 90-02 القواعد المتعلقة باللجنة الوطنية للتحكيم التي تعتبر أعلى و آخر هيئة وفي نفس الوقت إجراء يمكن اللجوء لها لفض نزاعات العمل الجماعية.

و تختص اللجنة الوطنية للتحكيم للبت في النزاعات الجماعية التي تعني المستخدمين ممنوعون من ممارسة حق الإضراب و كذا النزاعات الجماعية التي سبق و أن اتبع فيها إجراءات حل نزاعات العمل الجماعية السالفة الذكر ألا وهي: الاجتماعات الدورية، المصالحة، الوساطة، التحكيم والإضراب.

يتم إحالة نزاع العمل الجماعي على اللجنة الوطنية للتحكيم من طرف الوزير المعني بالقطاع أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بالنسبة للفئات المسموح لها ممارسة حق الإضراب. أو بواسطة الوزير المعني بالقطاع أو ممثلو العمال بالنسبة للفئات التي يمنع عليها ممارسة حق الإضراب.

تتكون اللجنة الوطنية للتحكيم من عدد يتساوى من الأعضاء من الممثلين الذين تعينهم والدولة وأولئك الذين يعينهم العمال ويتأصلها قاض من المحكمة العليا.

تصدر اللجنة الوطنية قراراتها التي تصبح نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، يقوم بعد ذلك رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم بتبليغ القرارات لأطراف النزاع خلال 03 ثلاثة أيام الموالية لصدورها.

المطلب الثاني

النزاع الفردي¹

لقد أقام التشريع السابق²، نظاماً تأديبياً للعاملين بالقطاع العام الاقتصادي لا يكاد يختلف عما هو سائد في نظام الوظيف العمومي³.

وتماشياً مع النظام الدستوري الجديد وتشريعات العمل الحديثة التي تسير مبدأ المتاجرة، فقد عمد المشرع إلى وضع نظام متميز⁴ للعاملين بالمجال الاقتصادي (العام أو الخاص) لدى تسوية نزاعاتهم الفردية، سواء كانت التسوية إدارية أو قضائية.

أولاً- حل النزاع إدارياً (التأديب)

لقد جعل القانون المتعلق بعلاقات العمل موضوع التأديب من الأمور التي يتولاه النظام الداخلي من حيث «تعريف الأخطاء المهنية ودرجة العقوبات، وإجراءات التنفيذ»⁵.

إلا أنه لم يحدد الهيئة المختصة بالتأديب وكيفية تشكيلها وطبيعة القرارات الصادرة عنها خلافاً للتشريع السابق⁶.

1 - أنظر القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، السالف الذكر.

2 - بموجب المرسوم رقم 32-302 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

3 - قارن المادة 122 وما بعدها من المرسوم 85-59 السالف الذكر، وراجع حول الموضوع:

- د/ محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 131 وما بعدها.

- د/ عمر أحمد بركات، السلطة التأديبية، دراسة مقارنة، مكتبة النهضة العربية 1979.

- Plantey (A), traité pratique de la fonction publique L. G. D. J, Paris 1982, P 479 et s.

4 - بموجب المادة 19 من القانون 90-04 السابق.

5 - المادة 77 فقرة 02 من القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11.

6 - طبقاً للمرسوم 74-254 المتعلق بلجنة التأديب في المؤسسة الاشتراكية.

وباعتقادنا فإن المسألة تقتضي وضع إطار عام للتأديب في جميع المؤسسات على أن يتكفل النظام الداخلي بإبراز خصوصية كل مؤسسة في هذا المال.

كما أن دور لجنة المشاركة بالمؤسسة كممثل للعمال يجب أن لا يقتصر في مجال التأديب على مجرد الإعلام والاطلاع على القرارات التأديبية المقررة.

ثانيا - حل النزاع قضائيا (الدعوى)

دعما للحريات الفردية والجماعية، واعتبارا لاستقلالية السلطة القضائية ودورها في السهر على احترام تطبيق القانون، فقد خول المشرع للعامل اللجوء إلى القضاء العمالي أو الاجتماعي للفصل في أي نزاع ناجم عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل، شريطة أن يسبق رفع الدعوى القضائية معالجة النزاع من طرف مكتب للصلح¹، والذي يتكون من ممثلين عن العمال وممثلين عن المستخدمين (المؤسسات المستخدمة) منتخبين² لمدة ثلاث سنوات.

نزاع العمل الفردي:

لقد سبق التعرف إلى أن نزاع العمل الجماعي يكون بين جماعة العمال والهيئة المستخدمة حول أطر وشروط وظروف العمل ويتم تسويته وفق إجراءات واضحة ومحددة ومتسلسلة. أما نزاع العمل الفردي فهو يكون بين عامل فرد و الهيئة المستخدمة حول حق يستوجب منحه للعامل أو إجراء تم اتخاذه في

1 - حول تسييره وصلاحياته أنظر المواد من 06 إلى 19 من القانون 90-04 المؤرخ في 06/11/1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21/12/1991 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

2 - أنظر المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10/08/1991 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288 المؤرخ في 06/07/1992 والمتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب مساعدي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وأعضاء مكاتب المصالحة.

حق العامل، وهنا حتى ولو كان هناك طرد لمجموعة من العمال واتخاذهم لإجراءات في نفس الوقت إلا أن هذا النزاع لا يسمى جماعيا بل فرديا.

يتم تسوية نزاع العمل الفردي من طرف القضاء وبالضبط القاضي الاجتماعي، هذا الأخير تم تنظيم الأحكام المتعلقة به بموجب المواد من 500 إلى 510 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

بحيث يختص القاضي الاجتماعي بموجب المادة 500 من ق إ م و إ للفصل على سبيل الحصر في القضايا المتعلقة بإثبات عقود العمل والتكوين والتمهين،

- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين،
- منازعات انتخاب مندوبي العمال،
- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي،
- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب،
- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد،
- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

قد يطرح نزاع العمل الفردي حول تنفيذ أو إنهاء عقد العمل، كما قد يطرح نزاع العمل الفردي فيما يخص منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

يسبق رفع الدعوى أمام القاضي الاجتماعي اللجوء إلى مفتش العمل المختص إقليميا من أجل إجراء محاولة صلح وفقا لأحكام القانون رقم 90-03 المؤرخ في: 06 فيفري 1990 المعدل و المتمم و المتعلق بمفتشية العمل. وفي حال وقوع صلح يتم تنفيذه بين الأطراف وفقا للاتفاق الحاصل وفي حال عدم وجود صلح يحزر مفتش العمل المختص محضر عدم مصالحة يتم بموجبه

اللجوء إلى المحكمة في غضون مدة 06 اشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة وهذا تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى¹.

فيما يخص الاختصاص الإقليمي للقاضي الاجتماعي فإنه يتحدد بموجب دائرة اختصاص المحكمة التي تم فيها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد فيها موطن المدعى عليه.

إلا أنه في قضايا إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني فإنه ينعقد الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعى.

يتشكل القسم الاجتماعي بالمحكمة من قاض رئيس و مساعدين الأول يمثل العمال والثاني يمثل أرباب العمل، و حماية لحقوق العمال و الإسراع في اتخاذ الإجراءات الملائمة فإنه يتم تحديد أول جلسة في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ رفع الدعوى خلافا للقواعد العامة السارية في المنازعات المدنية أين يتم تحديد أول جلسة في أجل أقصاه 21 من تاريخ رفع الدعوى.

يفصل القاضي الاجتماعي في النزاعات المطروحة عليه بأحكام ابتدائية قابلة للطعن فيها بواسطة الاستئناف. إلا أنه في قضايا التسريح التعسفي فإنه يصدر أحكاما ابتدائية نهائية لا تقبل الطعن فيها إلا بواسطة الطعن بالنقض وهذا وفقا لأحكام المادة 73-4 من القانون رقم 90-11 أين تصدر المحكمة حكما ابتدائيا و نهائيا بإلغاء قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات المنصوص عليها قانونا و كذلك في حال ثبت تسريح العامل تسريحا تعسفيا خرقا لأحكام المادة 73 من نفس القانون.

1- في حال رفع الدعوى في غضون مدة 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة و رفضها أو اتخاذ إجراء يستوجب رفعها من جديد فإنه لا يستوجب الحصول على محضر عدم مصالحة جديد إذ يمكن استخدام المحضر الأول شريطة احترام المواعيد المتعلقة برفع الدعوى و التقادم.

المبحث الرابع: تعليق علاقة العمل

القاعدة العامة المعمول بها في القانون العام أن عدم الوفاء بالتزام يؤدي إلى فسخ الاتفاق أو العقد، بينما يبقى عقد العمل قائماً إذا ما حدث ما يحول دون تنفيذ الالتزامات الواردة به، هذه الحيلولة أو التعليق يؤديان إلى توقيف مؤقت للعقد لتستعيد علاقة العمل سريانها بعد زوال العائق أو سبب التوقف.

وقد تدارك المشرع الفراغ الملحوظ في القانون السابق، وأصبح يفرق صراحة بين الغياب والتعليق وذلك بذكر الحالات التي تعلق على إثرها علاقة العمل في المادة 64 من ق. ع. ع.

المطلب الأول: حالة إتفاق الطرفين (الاستيداع)

في هذه الحالة يتفق الطرفان على تعليق عقد العمل لأسباب موضوعية مؤقتة لم يحددها القانون الحالي بل تركها للتفاوض الجماعي. ومن آثار الاستيداع أنه يوقف دفع الأجر وكل ما يترتب عن عقد العمل من الحقوق في الأقدمية والترقية والتقاعد، ويمنع عن العامل ممارسة أي نشاط يدر عليه ربحاً، غير أنه يبقى محتفظاً بالحقوق التي اكتسبها عند الاستفادة من الاستيداع، وعند نهاية مدته يطلب كتابياً رجوعه لعمله أو الاستفادة من مدة إضافية، وإذا لم يقدم هذا الطلب وقع اعذاره بالالتحاق. وهذا ما يؤكد إجتهد المحكمة العليا إثر الطعن بالنقض في القرار الذي ألغى الحكم المستأنف وقضى برجوع العامل إلى منصب عمله أو منصب مماثل، وذلك بتطبيق أحكام المادتين 64 و65 من ق. ع. ع دون القواعد العامة في حال اتجاه الإرادة المشتركة لطرفي العقد إلى إحالة العامل على الاستيداع¹.

1 - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة، سنة 2002، ص 103.

المادة 53 من القانون رقم 6/82 حددت بدقة الحالات التي يستفيد فيها العامل من الاستيداع وهي:

- حالة المرض الخطير ووقوع حادث لزوجته أو احد الاولاد.
- متابعة دراسة او بحوث ذات منفعة عامة
- السماح للعامل بمرافقة زوجته الذي يضطر بسبب عمله الى تغيير موطنه و الانتقال الى مكان عن مقر عمل العامل المعني.
- السماح للعامل وبالأخص المرأة بتربية ولدها الذي تقل سنه عن خمسة سنوات أو المصاب بعاهة تستدعي علاجاً مستمراً لأسباب شخصية بعد سنة من العم في المؤسسة¹.

المطلب الثاني: التوقف المؤقت لعقد العمل لأسباب تنسب للعامل

الفرع الأول: الخدمة الوطنية أو تجديد التكوين العسكري

يشكل أداء الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب، من حالات تعليق عقد العمل بقوة القانون، ويؤكد ذلك قانون الخدمة الوطنية الذي منع تشغيل الفئات التي تكون معنية بالخدمة مهما كان قطاع النشاط، بسبب الخدمة الوطنية، إذ يعتبر العامل بمجرد التحاقه بصفوف الجيش في وضعية انتداب قانوني مع الاحتفاظ له بكل امتيازاته باستثناء الأجر وملحقاته المادية والمعنوية كالأقدمية والترقية إلى جانب حقه و أولويته في العودة إلى منصب عمله بعد إنتهاء فترة التجنيد ولو كان ذلك زيادة على العدد المسموح به للعمال في حدود مهلة معينة². وهو ما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا³.

1 - عبد السلام ديب. المرجع السابق، ص 329.

2 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 98.

3 - ملف رقم 199 440، قرار مؤرخ في 2000/7/11، الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، غير منشور.

أما فيما يتعلق بالاحتياط فإنه يؤدي كذلك إلى تعليق علاقة العمل مع الاستفادة من الأجر وذلك عملا بالأمر رقم 111/76 المؤرخ في 1976/12/9¹.

الفرع الثاني: العطلة المرضية

نص المشرع في المادة 64 فقرة 2 من ق. ع. ع على: «تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية: عطل مرضية أو ما يماثله كذلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي» وحسب تشريع الضمان الاجتماعي² فإن العطلة المرضية هي التي تمنح للعامل بسبب حالته الصحية البدنية والعقلية كالعجز المؤقت عن العمل أو بسبب حوادث العمل أو الأمراض المهنية والعطلة الممنوحة للعاملة بمناسبة الحمل والولادة³.

وما ينفرد به النظام الجزائري في هذا الشأن هو أن العامل الذي ينقطع عن العمل لهذه الأسباب لا يتقاضى أجرا، بل أداءات يتكفل بها الضمان الاجتماعي بشرط أن يخضع تعليق علاقة العمل في هذه الحالة إلى التصريح الإلزامي بالحالة التي تسببت فيه في ظرف يومين من عرضه على الضمان الاجتماعي⁴، غير أن التصريح إلى المستخدم بسبب التوقف عن العمل، لا يخضع من حيث الآجال التي يجب أن يدلى بها إلى القانون أو التنظيم بل إلى النظام الداخلي أو الاتفاقية الجماعية.

ويقدر التعويض الممنوح للمرأة التي وضعت حملها طوال هذه المدة بنسبة 100% من أجرها اليومي الذي كانت تتقاضاه في منصبها، مع الإشارة

1 - عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 338.

2 - القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

3 - المادة 29 من قانون التأمينات الاجتماعية و المادة 55 من القانون رقم 11/90.

4 - وذلك عملا بأحكام المادة 18 من القانون رقم 83-11 و القرار الوزاري المؤرخ في 1984/02/13.

إلى أن أي تصرف يتخذه المستخدم تجاه العاملة الحامل في هذه الفترة يعد باطلا بحكم القانون¹.

ومما يتميز به القانون الجزائري أيضا بصدد تعليق علاقة العمل بسبب المرض أو للأسباب المماثلة هو عدم تمكين المستخدم من إجراء المراقبة على حالة العامل والتأكد من المرض، ذلك أن هذا الحق مخول لهيئة الضمان الاجتماعي لوحدها، غير أن هذا لا يعفي العامل من إخبار المستخدم، وقد يؤدي عدم الإخبار بالمرض أو بتمديد حالة المرض إلى فسخ علاقة العمل بسبب إهمال المنصب، فالمرض لا ينهي عقد العمل بل يعلق تنفيذه، ويبقى العامل أثناء فترة مرضه ينتمي للمؤسسة بشرط أن يكون السبب المحتج به صحيحا بمفهوم قانون الضمان الاجتماعي ومؤكد من قبل هيئة الضمان الاجتماعي التي قد تستعمل حقها في المراقبة².

وهو ما استقر عليه إجتهد المحكمة العليا في عدة قرارات من سنة 1983 إلى سنة 2000³.

الفرع الثالث: ممارسة حق الإضراب

الإضراب هو الانقطاع الجماعي عن العمل هدفه الضغط على المستخدم لكي يرضخ لمطالب العمال، و من آثار هذا الحق جعل المضربين في مأمن من العقوبات التي قد يتعرضون لها في أي ظروف أخرى⁴، ويوقف الإضراب آثار عقد العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا ما اتفق عليه الطرفان

1 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 101.

2 - عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 332 و ما يليها.

3 - ملف رقم 101866، قرار صادر في 1983/10/26 عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، غير منشور وملف رقم 195291، قرار صادر في 2000/4/11 عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، غير منشور .

4 - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 101.

بواسطة اتفاقيات وعقود طبقا للمادة 32 فقرة 3 من القانون رقم 02/90 الصادر في 1990/2/6 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارستها حق الإضراب، حيث تنص: « ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها». وكذلك المادة 64 فقرة 7 من ق. ع. ع: « تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية: ممارسة حق الإضراب».

الفرع الرابع: ممارسة مهمة انتخابية عمومية

إذا تطلبت ممارسة مهمة نيابية محلية أو وطنية أو نقابية¹ تفرغ العامل كلياً عن عقد العمل أثناءها، ويتوقف المستخدم عن دفع أجوره التي تتكفل بها الجهة المستقبلية، ويعتبر في هذه الحالة في وضعية إلحاق².

الفرع الخامس: العطلة بدون أجر

يحق للعامل الاستفادة من عطلة دون أجر، حيث تنص المادة 56 من ق. ع. ع على أنه: « يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين هم بحاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي» واثراً هذه العطلة هو تعليق عقد العمل إلى غاية إنتهاء مدتها حيث يمكن له الرجوع بعد إنقاضها إلى عمله وهذا طبقاً للمادة 64 فقرة 8 من ق. ع. ع، إلا أن القانون لم يعط أي توضيح حول العطلة بدون أجر، ويتعين إذن تحديد شروطها في الاتفاقيات الجماعية، إلا أنه يمكن القول بأن هذه

1 - أنظر المادة 47 مكرر من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 1990/6/2 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

2 - عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 340.

العطلة تكون مدتها قصيرة مقارنة مع مدة الإستيداع أما شروطها فتكون أكثر مرونة من تلك الحالة¹.

وقد قررت المحكمة العليا أن الترخيص المذكور يبقى العامل تحت الإدارة القانونية للمستخدم ويتقاضى أجره مقابلها².

الفرع السادس: حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي

إن حبس العامل مؤقتا ليس من الأسباب التي تنهي عقد العمل، و ذلك مهما كانت طبيعة التهمة الموجهة إليه، سواء كانت لها علاقة بعقد العمل أم لا، بل يترتب عن الحبس المؤقت للعامل تعليق عقد العمل فحسب، وقد كرس المشرع هذا المبدأ احتراماً لقرينة البراءة الدستورية، وكذا لإنفراد القاضي الجزائي بتقرير الإدانة، ويطرح تطبيق هذه القاعدة مسائل عديدة للقاضي: هل أن طول مدة الحبس المؤقت لا تعفي المستخدم من التزاماته؟ هل أن الحبس المؤقت يشمل مدة طرق الطعن القانونية؟

إن إجتهد المحكمة العليا أكد أن الحبس المؤقت مهما طالته مدته يكون سببا في تعليق عقد العمل، و معنى الحبس المؤقت هي المدة التي يقضيها العامل في الحبس إلى غاية صيرورة الحكم الذي يفصل في الدعوى الجزائية نهائيا، أي مباشرة بعد انقضاء أجال طرق الطعن القانونية³.

وإذا كان المستخدم هو المدعي فإنه يلزم بدفع الأجر إلى العامل عن المدة التي توقفت فيها علاقة العمل إذا كان الحكم بالبراءة، أما إذا كان المدعي شخص آخر فإنه يحق للعامل المطالبة بالتعويض، حيث أن المستخدم هنا ليس

1 - عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 340.

2 - ملف رقم 166006، قرار صادر في 14/7/1998 عن الغرفة الإجتماعية، المحكمة العليا، غير منشور.

3 - ملف رقم 20042 قرار صادر في 11/7/2000، عن الغرفة الإجتماعية، المحكمة العليا، غير منشور.

مطالباً بدفع أجرة المدة التي لم ينفذ فيها العامل التزاماته المهنية. أما إذا كان الحكم النهائي يتضمن الإدانة فللمستخدم الحق في فسخ عقد العمل لاستحالة التنفيذ من قبل العامل.

الفرع السابع: التوقيف التأديبي

كثيراً ما يتعرض العامل إلى إجراءات وعقوبات تأديبية، نتيجة ارتكابه أخطاء ومخالفات مهنية، والتي يترتب عليها توقيفه لمدة معينة عن العمل، حيث يتم تجميد عقد العمل لمدة محددة، وهذا ما تنص عليه المادة 64 فقرة 6 من ق. ع. «ع: تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية: صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة»، وبمقتضى هذه المادة ترك تقدير مدة التوقيف التأديبي للنظام الداخلي، والاتفاقيات الجماعية، التي يشترك في وضعها كل من المستخدم والعمال غير أن تعليق علاقة العمل لسبب تأديبي قد يشكل عقوبة في حد ذاته وذلك جزاء لخطأ متوسط الخطورة في غالب الأحيان¹.

الفرع الثامن: التكوين أثناء العمل

إن التكوين أثناء الحياة المهنية واجب على طرفي العقد و المادة 60 من ق. ع. ع تنص على إمكانية منح العامل عطلة خاصة لمزاولة تكويننا معيناً، فإذا ما استفاد العامل من وضعية الإنتداب لمتابعة فترة تكوين أو تربص يبقى محتفظاً بالأجر² على أن تكون مدة التكوين طويلة نسبياً أي 6 أشهر أو أكثر، أما إذا كانت مدة التكوين قصيرة فإنه يمكن للمستخدم أن يمنح للعامل فترات

1 - ملف رقم 168045 قرار صادر في 1999/3/9 عن الغرفة الإجتماعية، المحكمة العليا، غير منشور.

2 - ملف رقم 187268 قرار صادر في 1999/12/7 عن الغرفة الإجتماعية، المحكمة العليا، غير منشور.

تغيب عن العمل بما يتناسب و فترات التكوين و هذا ما تقضي به المادة 54
فقرة 3 من ق. ع. ع .

المطلب الثالث: التوقف المؤقت لعقد العمل لأسباب ترجع إلى المستخدم

قد يتحتم على المستخدم أن يوقف مؤقتاً كل أو بعض نشاطه لأسباب
تقنية قد تعود إلى توقف مفاجئ للعتاد و الوسائل المستعملة في الإنتاج التي
تتطلب توقف العمل قصد إعادة صلاحيتها أو بسبب انقطاع في توافر المادة
الأولية أو حتى لأسباب مناخية أو طبيعية أخرى خارقة للعادة، كما قد يتوقف
العمل مؤقتاً بسبب القوة القاهرة الناتجة عن فعل أجنبي يؤدي إلى تخريب
المعدات كلياً أو جزئياً¹، أو قد ترتكب المؤسسة المستخدمة بعض المخالفات،
تستتبع الحكم عليها بإغلاقها مؤقتاً، يجبر فيها المستخدم على قبول توقيف
علاقة العمل رغم ما يتكبده من خسائر، لا سيما إذا كان التوقف مع دفع
الأجور، فيتعرض العمال إلى التوقف المؤقت عن العمل أو ما يعرف "بالبطالة
التقنية"²، والإشكالية التي تطرح في هذه الحالة تتعلق بمدى التزام المستخدم بدفع
أجور العمال أم لا؟ يكون المستخدم ملزم بدفع أجور العمال طوال مدة التوقف
سواء من أمواله الخاصة، أو من قبل شركة التأمين في بعض الحالات كالتوقف
نتيجة حادث مفاجئ مثل الحريق، و يكون التعويض هنا، أي الالتزام بدفع
الأجور تطبيقاً لنص المادة 182 فقرة 2 من القانون المدني: «إذا كان مصدر
الالتزام مصدره العقد فلا يلتزم المدين الذي لم يرتكب غشاً أو خطأ جسيماً إلا
بتعويض الضرر الذي كان يمكن توقعه عادة وقت التعاقد»، أما الحالات التي

1 - عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 351.

2 - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 117.

لا يكون فيها سبب التوقف متوقعا، أو محتمل الوقوع، ولا يكون ناتج عن إهمال المستخدم أو تقصيره، فهنا لا يكون المستخدم ملزم بدفع أجر العامل¹، هذا من الناحية القانونية، إلا إذا كان بإمكانه ذلك نتيجة تعويضه من قبل هيئة التأمين أو قدمت له مساعدة مالية من قبل الدولة أو من قبل أحد المساهمين فإنه يمكن اعتبار رجوع العمال من بين أولويات التزاماته². والقرار الصادر عن المحكمة العليا، ملف رقم 206328، فرق بين التسريح المنصوص عليه في المادة 73 فقرة 4 من ق.ع. ع المعدل والمتمم الذي يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل وبين توقف نشاط المؤسسة مؤقتا بعد تعرضها إلى تخريب لوسائل إنتاجها والتي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل.

ويستشف مما سبق أن علاقة العمل يمكن أن تعلق وتجمد مؤقتا متى توافرت إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 64 من ق.ع. ع، وبعد انقضاء مدة التوقف فإنه يجب على المستخدم إعادة إدراج العامل في منصب عمله أو في منصب ذو أجر مماثل³، وهذا تطبيقا لنص المادة 65 من ق.ع. ع: «يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل»، أما أثناء تلك الفترة فإن العامل لا يتقاضى أجرا ولا يحق له إلا بالتعويض في حالة لحقه ضرر جراء المتابعة الجزائية. كما أنه يمنع على المستخدم اتخاذ إجراءات تأديبية، ضد العامل طوال مدة تعليق علاقة العمل

1 - الأمر رقم 97-01 المؤرخ في 11/1/1997 المتعلق بالتعويض على البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري والمراسيم التنظيمية المطبقة لها التي تنص على عدم تحمل المؤسسة المستخدمة أثر توقف العمل خارج عن إرادتها لم تكن سببا فيه فلا تلزم بدفع أجور العمال .

2 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 104.

3 - ملف رقم 439 226، قرار بتاريخ 2001/9/12 عن الغرفة الاجتماعية، المحكمة العليا، نشرة القضاة 2006/57، ص 196 وما يليها.

بغض النظر عن سبب هذا التعليق، وهو ما استقر عليه إجتهد المحكمة العليا
بناء على ما نصت عليه المادة 49 من ق. ع. ع التي لا تجيز تعليق علاقة
العمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية.

الفصل الثالث

انحلال علاقة العمل La dissolution de la relation du travail

لقد أخذ المشرع¹ بمجموع الأسباب التي تشكل حالات انحلال علاقة العمل السارية في الأنظمة التقليدية² سواء في قانون الوظيف العمومي أو قانون العمل، وبعدهما القانون الأساسي العام للعامل³.

ومن ثم فإن تلك الحالات تترد أحيانا إلى إرادة طرفي علاقة العمل (العامل أو المؤسسة المستخدمة) بينما تعود أحيانا أخرى إلى الأسباب خارجة عن إرادة الطرفين⁴، وهو ما ذهبت إليه المادة 66 حينما نصت على أن:

«تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني،
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة،
- الاستقالة،
- العزل
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،

1 - بموجب المادة 66 وما بعدها من القانون المتعلق بعلاقات العمل.
2 - وذلك بموجب المادة 62 من القانون الوظيف العمومي لسنة 1966 وكذا المادة 35 وما بعدها من الأمر 31-75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخصاص (قانون العمل).
- وراجع أيضا: د/ محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 140 وما بعدها.
- د/ جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 277 وما بعدها.
- د/ براهيم زكي أخانوخ، المرجع السابق، ص 43 وما بعدها.
3 - بموجب المادة 92 منه والتي كانت الأصل في صياغة المادة 66 من القانون المتعلق بعلاقات العمل.
4 - د/ فتحي عبد النور، المرجع السابق، ص 709 وما بعدها.
- رستم لطفي كمال، شرح نظام العاملين في القطاع العام، المرجع السابق، ص 279 وما بعدها.
- Camartynck 9G. h, op cit, P 69 et s.

- التسريح للتقلص من عدد العمال،
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،
- التقاعد، -الوفاة».

المبحث الأول

الحالات الإدارية

نظرا للطبيعة التعاقدية لعلاقة العمل ونظرا لكونها تقوم على عقد تبادلي ملزم للجانبين، فإن انحلالها يمكن أن يرتد إلى إرادة الطرفين (العامل والمستخدم) لدى اتفاقهما، كما يمكنه أن يتم بالإرادة المنفردة لأحدهما¹، وذلك بالجوء إلى الاستقالة أو التسريح طبقا للمبادئ والقواعد العامة السائدة في هذا المجال².

أولا- بالنسبة للعامل

يمكن للعامل أن يلجأ إلى فسخ العقد بتقديم استقالته كتابة، ليغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية³.

ثانيا - بالنسبة للمستخدم

كما تتحل علاقة العمل أيضا بتصرف إرادي صادر عن المؤسسة المستخدمة بتسريح العامل سواء كان هذا التسريح ذو طابع تأديبي (العزل) لارتكاب العامل خطأ مهنيا جسيما⁴، أو كان تسريحا لتقليص عدد العمال (فرديا

1 - أنظر / د/ فتحي عبد الصبور، المرجع السابق، ص 711 وما بعدها.

2 - V. Jamoule (M), jadot (F), licenciement et démissions pour motif grave, liège 1977.

3 - المادة 68 من القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 901-11.

4 - طبقا للمادة 73 منه المتممة والمعدلة.

أو جماعيا) لأسباب اقتصادية، على أن لا يتم بعد اللجوء إلى جملة من الوسائل للحد منه شريطة أن لا يطغى الاعتبار الاجتماعي على مبدأ المتاجرة الذي أصبح يسود القطاع العام ويهيمن عليه.

إن إرادة المستخدم في إنهاء علاقة العمل ليست مطلقة، فهي - كما تدل الدراسة المقارنة أيضا¹ - مقيدة من حيث ركن السبب الذي يبنى عليه قرار التسريح، حيث يجب أن يكون مشروعا سواء تمثل ذلك في ارتكاب خطأ جسيم من قبل العامل أو وجود اعتبارات اقتصادية جدية².

-
- =- حيث جاء تعديل هذه المادة (73، 01/73، 02/73، 03/73، 04/73، 05/73، 06/73) بموجب القانون رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 ليحدد الأخطاء الجسيمة ويبين أهم الإجراءات التأديبية الواجب اتباعها.
- 1 - حيث جاء في المادة 70 منه أنه يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما:
- تخفيض ساعات العمل.
 - العمل الجزائي، كما هو محدد في هذا القانون.
 - الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به.
 - دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى إذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.
- 2 - أنظر بهذا الصدد:
- المرسوم التشريعي رقم 09/94 ، المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.
 - المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق.
 - المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم لا إراديا.

المبحث الثاني

الحالات اللاإرادية

كما هو الشأن في النظام السابق¹، فإن الأسباب التي تتحل بموجبها علاقة العمل لا إراديا إنما تعود إلى عامل أساسي هو "الزمن" بجانب حالة البطلان المطلق أو الإلغاء القانوني وهو ما يمكن رده بصورة عامة - إلى حالة القوة القاهرة².

أ- فعلاقة العمل تتحل قانونيا بقيام حالة أو وضع قانوني بأن تصبح العلاقة باطلة بطلانا مطلقا أو ملغاة قانونيا لقيامها على أسس غير سليمة أو لوجود العامل في مركز لا يسمح له بمواصلة العمل.

وإذا كانت القاعدة العامة أن إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة من شأنه أن يقضي على علاقة العمل، فإن التشريع العمالي الجديد أورد حكما خاصا بموجب المادة 74 من القانون رقم 90-11 والتي تنص على أنه: «إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال».

ب- كما تنهي علاقة العمل بحدوث ووجود واقعة مادية يفسخ لها العقد لاستحالة التنفيذ مطلقا وذلك خاصة في حالات: العقود المحدودة المدة، العجز الكامل عن العمل، التقاعد³، والوفاء.

1 - طبقا للمادة 92 من القانون الأساسي العام للعامل، وكذا المادة 68 من القانون رقم 82/06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

2 - د/ فتحي عبد الصبور، المرجع السابق، ص 828 وماغ بعدها.

3 - حول التقاعد المسبق، أنظر المرسوم التشريعي رقم 94/10 المؤرخ في 1994/10/26.

القسم الثاني

النصوص القانونية

1- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بموجب:

- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21.

- المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 1994/04/11.

- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 1996/07/09.

- الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 1997/01/11.

- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 1997/01/11.

2- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-27 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1410 الموافق لـ 21 ديسمبر سنة 1991.

3- قانون رقم 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير سنة 1990 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 1996/06/10 والمتعلق بمفتشية العمل.

4- قانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم

بموجب القانون رقم 91-28 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 21 ديسمبر سنة 1991.

5- قانون رقم 90-14 مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-03 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 21 ديسمبر سنة 1991.

6- الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم 1417 الموافق لـ 10 جوان 1996.

7- أمر رقم 97-3 مؤرخ في 02 رمضان عام 1417 الموافق لـ 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل.

قائمة المراجع

I - المراجع باللغة العربية

- 1- إبراهيم زكي أخوخ، شرح قانون العمل الجزائري، د. م. ج، الجزائر 1988.
- 2- أحمد حيو ، القانون العام للعامل في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القضائية والاقتصادية والسياسية 1982، العدد 01.
- 3- أحمد عكاش، الاستقلالية والديمقراطية، المجلة الجزائرية للعمل، العدد 20، 1989، ص 124 وما بعدها.
- 4- إيهاب عيد ، محاضرات في نظام العمل والتأمينات الاجتماعية،
- 5- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جسور للنشر والتوزيع ، ط 2006، القبة، الجزائر.
- 6- بوخلفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، رسالة ماجستير، في قانون المؤسسات، معهد الحقوق، جامعة الجزائر 1987.
- 7- تليي مبروك، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، رسالة ماجستير، جامعة عنابة 1988.
- 8- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري]، ج 1، د. م. ج، الجزائر 1998.
- 9- سليمان محمد الطماوي، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة 1979.
- 10- شهاب توما منصور، شرح قانون العمل، دار الحرية للطباعة، بغداد 1977.

- 11 - علي حسن عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة 1975
- 12- عمار عوابدي، فكرة السلطة الرئاسية ونظائرها في الإدارة العامة الحديثة، رسالة دكتوراه دولة، جامعة الجزائر 1981.
- 13- فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، دار الهناء للطباعة، القاهرة 1985.
- 14- محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1984.
- 15 - محمد حلمي مراد، محاضرات في تشريع العمل في الدول العربية، معهد الدراسات العربية العالية، القاهرة 1956.
- 16 - محمد علي سكيكر، قراءة في الثقافة القانونية، دار الجمهورية للصحافة، مصر العربية، بدون سنة.
- 17- محمود حلمي، الوظيفة العامة والتعيين فيها (في الجهاز الإداري وفي القطاع العام)، مجلة إدارة قضايا الحكومة (مصر)، العدد الثالث 1976.
- 18- مصطفى الشريف، مدخل للتعريف بالقانون الأساسي العام للعامل، المجلة الجزائرية للعلوم القضائية والاقتصادية والسياسية 1985، العدد 04.
- 19- معزیز عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2015-2016.
- 20 - رستم لطفي كمال، شرح نظام العاملين في القطاع العام، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر 1966.
- 21- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة، سنة 2002.

22- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، المرجع السابق.

23- نادية فرحان زامل السوداني، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص تحت عنوان: العدالة الإجتماعية في حكم علاقات العمل ، دراسة مقارنة، كلية الحقوق جامعة النهرين، العراق، 2012 .

24- نوري عبد السلام بريون، مشاركة العاملين في الإدارة والأرباح، دار مكتبة الفكر، طرابلس.

II - القوانين والمراسيم

- القوانين

1 - القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

2- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 1988/01/12 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

3- القانون رقم 88-02 المؤرخ في 1988/01/12 المتعلق بالتخطيط.

4- القانون رقم 88-03 المؤرخ في 1988/01/12 المتعلق بصناديق المساهمة.

5- القانون رقم 88-04 المؤرخ في 1988/01/12 المعدل والمتمم للقانون التجاري.

6 - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-290 في 1990/09/29 المتضمن النظام الخاص بعلاقات الخاصة بمسيرى المؤسسات.

7 - القانون رقم 90-14 المؤرخ في 1990/6/2 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

- المراسيم

- 1- المرسوم التشريعي رقم 09/94، المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.
- 2- المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتقاعد المسبق.
- 3- المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالأمن على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم لا إراديا.
- 4- المرسوم رقم 80-48 الصادر في 23 فيفري 1980 تطبيقا للقانون الأساسي العام للعامل والمتضمن التنظيم الاقتصادي للأجور والحوافز المادية الفردية والجماعية للعمال.

- الأوامر

- 1 - الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26/09/1975 المعدل والمتمم خاصة بالمرسوم التشريعي رقم 93-08 وبالأمر رقم 96-27 المؤرخ في 09/12/1996.
- 2- الأمر رقم 97-01 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالتعويض على البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري و المراسيم التنظيمية المطبقة لها التي تنص على عدم تحمل المؤسسة المستخدمة أثر توقف العمل خارج عن إرادتها لم تكن سببا فيه فلا تلزم بدفع أجور العمال.

III-المراجع باللغة الفرنسية

- 1- Abderrahmane (L), le système de rémunération du travail dans l'entreprise restructurée, in revue du centre de recherche en économie.
- 2- Benbadis (F), Kechrani, Linotte (D), La statut général de travailleur Algérien et l'évolution de la fonction publique. R. D. P, France 1980, N° 01.
- 3- Boutefnouchet (M), Les travailleurs en Algérie, ENAP-ENAL, Alger 1984.
- 4- Brahimi (M); quelque questions a la réforme de l'entreprise publique, Loi N° 88-01, R. A. S. J. E. P, N° 1, 1988.
- 5- Camerlynk (G. H), Lyon- caen (G) droit du travail 1978.
- 6- Gasuer (F), La fonction publique dans le monde, édition CUAS, 1972.
- 7- Ghazali M: La participation des travailleurs à la gestion des entreprises, O. P. U, Alger, 1979.
- 8- Grine (L), A propos de la loi relative à l'hygiène la sécurité et à la médecine de travail, Revue Algérienne du travail, N° 20. 1988.
- 9- Plantey (A), traité pratique de la fonction publique L. G. D. J, Paris 1982.
- 10- Saadi (R M), la gestion socialiste des entreprises en Algérie, O. P. U, Alger 1984.
- 11- Savatier (J), Renouvellement du droit social et promotion des travailleurs, in semaine sociale, le travail et les travailleurs dans la société contemporaine, C. S. F, France 1965.
- 12- Teyssie (B), droit du travail, Litec, Paris 1980.
- 13- V- Marie (D), La durée du travail dans les pays en voie de développement, B. L. T Genève 1981.

- 14-** V. Jamoule (M), jadot (F), licenciement et démissions pour motif grave, liège 1977.
- 15-** V. Taib, le conseil d'administration de l'entreprise économique publique en.
- 16-** Boutefnouchet (M), Les travailleurs en Algérie, ENAP-ENAL, Alger 1984.
- 17-** Brahimi (M), Le S. G. T, et les administrations publiques, R. S. J. E. P 1987.

الفهرس

1	خطة
3	تمهيد
3	نشأة وتطور فكرة العمل
3	نشأة وتطور العمل في العصور القديمة
5	نشأة وتطور العمل في العصور الوسطى
5	في المجتمع الزراعي
5	في المجتمع الصناعي والتجاري
6	تطور العمل في العصر الحديث
7	مكانة العمل في الشريعة الإسلامية
8	من حيث تناسب العمل المنجز والأجر المقابل له
8	من حيث القدرة على العمل والحق في الراحة
8	من حيث الواجبات المرتبطة بالعمل
8	من حيث الحماية في مجال العمل
9	تطور قانون العمل في الجزائر
9	مرحلة الاستعمارية

9	مرحلة ما بعد الاستقلال
11	تعريف قانون العمل
14	خصائص قانون العمل
14	الصيغة الآمرة
15	ذاتية المصادر
15	المرحلة الأولى
15	المرحلة الثانية
16	اتجاه أحكام قانون العمل إلى التدويل
16	مصادر قانون العمل
17	الدستور
17	الحق في العمل
17	التشريع
18	أعمال السلطة التنفيذية
18	أحكام القضاء
18	أهمية قانون العمل
18	الناحية الاقتصادية

19	من الناحية الاجتماعية
21	القسم الأول: المدخل لتشريع العمل في الجزائر
22	الفصل التمهيدي: تطور تشريع العمل في الجزائر
22	المرحلة الأولى: القانون الأساسي العام للوظائف العمومية 1962 - 1971
23	المرحلة الثانية: التسيير الاشتراكي للمؤسسات 1971 - 1978
24	المرحلة الثالثة: القانون الأساسي العامل للعامل 1978 - 1990
26	المرحلة الرابعة: قانون علاقات العمل ما بعد 1990
30	الفصل الأول: انعقاد علاقة العمل
30	تمهيد
32	المبحث الأول: الشروط الشكلية
33	المبحث الثاني: الشروط الموضوعية
33	أولا - جزائري الجنسية
33	ثانيا - متمتع بالحقوق الوطنية
34	ثالثا - متمتع باللياقة البدنية

34	رابعاً - بالغاً 16 سنة على الأقل
35	خامساً - أن يخضع لفترة التجربة
36	الفصل الثاني: الآثار
36	تمهيد
37	المبحث الأول: حقوق العامل
38	المطلب الأول: أجره العامل
42	المطلب الثاني: الحق في الحماية
44	أولاً - الحماية المهنية
45	ثانياً - الحماية الصحية
49	ثالثاً - الحماية الاجتماعية
50	المطلب الثالث: ممارسة الحقوق العامة (الحقوق الدستورية)
51	أولاً - الحق النقابي
52	ثانياً - الحق في المشاركة
56	المبحث الثاني: التزامات العامل
56	المطلب الأول: التزامات العامل أثناء العمل
58	المطلب الثاني: الالتزامات خارج العمل

61	المبحث الثالث: منازعات العمل
61	المطلب الأول: النزاع الجماعي
72	المطلب الثاني: النزاع الفردي
72	أولاً- النزاع إدارياً (التأديب)
73	ثانياً- حل النزاع قضائياً (الدعوى)
76	المبحث الرابع: تعليق علاقة العمل
76	المطلب الأول: حالة اتفاق الطرفين (الاستيداع)
77	المطلب الثاني: التوقف المؤقت لعقد العمل لأسباب تنسب للعامل
77	الفرع الأول: الخدمة الوطنية أ، تجديد التكوين العسكري
78	الفرع الثاني: العطلة المرضية
79	الفرع الثالث: ممارسة حق الإضراب
80	الفرع الرابع: ممارسة مهمة انتخابية عمومية
80	الفرع الخامس: العطلة بدون أجر
81	الفرع السادس: حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي
82	الفرع السابع: التوقيف التأديبي

82	الفرع الثامن: التكوين أثناء العمل
83	المطلب الثالث: التوقف المؤقت لعقد العمل لأسباب ترجع إلى المستخدم
86	الفصل الثالث: انحلال علاقة العمل
87	المبحث الأول: الحالة الإدارية
87	أولاً - بالنسبة للعامل
87	ثانياً - بالنسبة للمستخدم
89	المبحث الثاني: الحالات اللاإرادية
90	القسم الثاني: النصوص القانونية
92	قائمة المراجع
97	الفهرس