

جامعة لونيبي علي، البلدية 2
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام

محاضرات في مقياس قانون العمل

أقيت على طلبة السنة الثانية ليسانس جذع مشترك

إعداد:

د. جليل شريف

أستاذ محاضر قسم "أ"

السنة الجامعية: 2023-2024

مقدمة

إن قانون العمل هو فرع من فروع القانون، تتولى قواعده تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، وهو حديث النشأة نسبيا ارتبط في ظهوره بتطور الصناعة وانتشارها في دول أوروبا الغربية منتصف القرن التاسع عشر، وقد أدت هذه النهضة الصناعية إلى تكاثر الإنتاج، وترتب عن ذلك أن ظهرت طبقة رأسمالية قوية تمثلت في أصحاب الأعمال والشركات الكبيرة التي استطاعت بما لها من قوة اقتصادية أن تفرض شروطها الجائرة على العمال ولم يكن في وسعهم أن يناقشوها، بل كان لابد عليهم قبولها تحت ضغط حاجاتهم الاجتماعية الملحة وهي الحصول على قوت يومهم مع عيالهم.

وكانت علاقة العمل آنذاك بمنأى عن أي حماية قانونية مراعاة للطرف الضعيف في هذه العلاقة، بل تخضع لقانون العرض والطلب المهيمن والمسيطر على سوق العمل المحدود في ذلك الوقت، ولما اتسع نطاق هذه السوق بتطور القطاع الصناعي، تدهورت هذه العلاقة ببروز ظواهر اجتماعية سلبية، كانت في منتهى الخطورة والتي نتج عنها الإضرار بالعمال، ولمواجهتها فإنه تضاعفت جهود العمال للدفاع عن مصالحهم المشتركة ، وتكونت منهم طبقة اجتماعية جديدة لها وزنها وقوتها، فكانوا يقومون أحيانا بالعصيان أي "الإضراب" كوسيلة من أجل الضغط على أصحاب العمل، ثم بدأ تفكيرهم في إنشاء منظمات نقابية تدافع عن مصالح العمال المادية والمعنوية في مواجهة أصحاب العمل ، فتدخلت الدولة لحماية الطرف الضعيف في العلاقة من استغلال الطرف القوي له.

وصارت تتم المفاوضات بين هذه المنظمات النقابية وأصحاب العمل تنتهي بعقد اتفاقيات أو اتفاقات جماعية في العمل وأخذت علاقة العمل طابعا جماعيا إلى جانب طابعها الفردي، ثم بدأت قواعد قانون العمل في تلك الدول تظهر تدريجيا لتتولى تنظيم العلاقات الفردية والعلاقات الجماعية المتعلقة بالعمل، وكل الجوانب الاجتماعية المتعلقة بهذه العلاقة، مثل حماية الأمومة والطفولة وحوادث العمل والأمراض المهنية وغيرها من المسائل الأخرى المتصلة بعلاقة العمل

والتي اتسع نطاقها وتعددت أسبابها فيما بعد ، وصارت تتولى تنظيمها قوانين خاصة بها ، مثل القوانين المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والتقاعد وغيرها.

ومن سمات قانون العمل الذي تتولى قواعده تنظيم علاقات العمل في المجتمع أن مهمته هذه هي ذات نزعة دولية بالدرجة الأولى، بسبب تشابه هذه العلاقات في كل دول العالم وتطور الأمر في هذا الشأن بأن أصبحت التشريعات العمالية المقارنة تستمد أحكام موادها من مصادر دولية تتمثل في المنظمات الدولية المختصة بالعمل على المستوى الدولي.

ويساير المشرع الجزائري في تنظيمه لعلاقة العمل التابع المأجور التشريعات العمالية المقارنة بما يتماشى وطبيعة النظام السياسي للدولة، ودينها، وعرفها في تنظيم هذه العلاقة من خلال القوانين المتعلقة بالعمل السارية المفعول، وهو يساير المستجدات الدولية في صدورها في إطار الإصلاحات الاجتماعية، والتي تهدف إلى الارتقاء بتحسين وضعية العامل في مختلف جوانبها في ظل تطوير الاقتصاد الوطني وتحسين الإنتاج الصناعي من أجل التصدير خارج المحروقات وهي الغاية التي يمكن أن تتأتى بتحسين العلاقة بين العمال والمستخدمين.

وتتطلب دراسة قانون العمل خلال هذا الفصل من الدراسة التعرض في فصل تمهيدي لمبادئ وأحكام قانون العمل، ثم يليه الفصل الأول لدراسة علاقة العمل الفردية، أما الفصل الثاني فيخصص لعلاقة العمل الجماعية، وأخيرا تتم معالجة تسوية منازعات العمل الجماعية وذلك بشيء من الدقة والإيجاز مع ما يتناسب والحجم الزمني لهذا الفصل من الدراسة.

الفصل الأول

مبادئ وأحكام قانون العمل

تشمل دراسة مبادئ وأحكام قانون العمل محاولة إلقاء نظرة على نشأة وتطور قانون العمل "المبحث الأول" ثم معالجة مفهوم قانون العمل "المبحث الثاني"، وبعدها دراسة مصادر قانون العمل في "المبحث الثالث"، وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: نشأة وتطور قانون العمل.

إن قانون العمل بالرغم من حداثة فإنه قد تطور بسرعة مدهشة سواء على صعيد دول أوروبا الغربية مهد هذا القانون، أو على الصعيد الدولي أو على الصعيد الوطني، وتقتضي معالجة مسألة نشأة وتطور قانون العمل إلقاء نظرة على فكرة العمل قبل ظهور قانون العمل "المطلب الأول" ثم ظهور قانون العمل مع قيام الثورة الفرنسية وتدخل الدولة "المطلب الثاني"، وبشكل وجيز على النحو التالي:

المطلب الأول: نظام العمل قبل ظهور قانون العمل.

لم يكن العمل المأجور معروفا في العصر القديم والعصور الوسطى لأن العلاقات القائمة بين أفراد المجتمع في هذين العصرين كانت تتسم بالعبودية في العصر القديم وبالتبادل في العصور الوسطى، ولكون هذه العلاقات كانت في العصر القديم تحكمها قواعد القانون المدني وهو ما يتم التعرض إليه في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: نظام العمل في العصور القديمة.

لقد عرف الإنسان في المجتمع الزراعي نظام التعاون والتبادل، حيث كانت الأرض مشاعة بين الجميع، وأما الصناعة فكانت بدائية تقتصر على أدوات الصيد والزراعة وبعض الأسلحة البسيطة، ولذلك لم تظهر علاقة العمل في هذه الحقبة من الزمن لأن طبيعة النظام الاجتماعي السائد آنذاك كان يشبه إلى حد ما النظام العائلي، وقد ساد نظام الرق خلال هذه الفترة وهو ما أدى إلى استبعاد كل العلاقات القانونية.

أما في روما القديمة فقد احتقر العمل، ولم يكن بالإمكان حينها جعل المهن الحرة كالطب والتعليم محلاً لعلاقات تعاقدية مأجورة، ومن جهة أخرى فإن القانون الروماني قد خصص جزءاً من تشريعاته لإجارة الأشياء ليقابلها بإجارة الأشخاص، واعتبر إجارة الرق نوعاً من إجارة الأشياء حيث كان السيد يؤجر قوة عمل الرقيق مقابل عوض، {إلا أن بعض هذه الجماعات القديمة قد شهدت عملاً يمكن أن يقدمه أحد الأفراد الأحرار لغيره نظير أجر معين، ولكن لم يحدث ذلك إلا بشكل نادر بحيث لم يحظ هذا العمل المأجور باهتمام هذه الجماعات¹، وبذلك أعطى القانون الروماني لأول مرة مفهوماً مادياً للعمل باعتباره سلعة خاضعة لسوق العرض والطلب².

الفرع الثاني: نظام العمل في القرون الوسطى.

وبظهور النظام الإقطاعي وحلوله محل النظام المشاعي، إضافة إلى تأثير الديانات السماوية التي تحت الناس على المساواة والتآخي فيما بينهم، كل ذلك أدى إلى تقهقر نظام الرق وحل محله نظام آخر هو نظام الأقنان، والقن هو شخص حر ولكنه ملحق بالأرض ينتقل معها في أي يد كانت، ولذلك فهو لصيق بالأرض لا يمكن له أن يتركها إلا بموافقة الإقطاعي.

ومع مطلع القرن الثاني عشر نمت المدن وتوسعت الصناعة وظهر في تلكثناء مبدأ تقسيم العمل لأن الصناعة العائلية لم تعد كافية لإشباع حاجات المجتمع، فتخصص العمال بمهن معينة تخصصاً نشأ عنه نظام الطوائف الحرفية الذي ظل مسيطراً على عالم الشغل إلى أن ظهرت الثورة الفرنسية عام 1789.

ولقد اتسم نظام الطوائف هذا بالعلاقة الحميمة بين التلاميذ المتدربين والعرفاء ورؤساء الأعمال، ومن جهة أخرى فقد أدى هذا النظام إلى احتكار تعليم الحرف وقصره على جزء من محدود من العمال، وسبب ذلك أن تلك الطوائف قد تكتلت فيما بينها ومارست ضغوطاً على الحكومات لتحرم ممارسة الحرف والمهن على عامة الناس، وبالتالي أن الحرف والمهن صارت

1 - د. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، د.ط، 1983، ص 24.

2 - د. عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، العقود الواردة على العمل، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 1964، ص 7.

محتكرة من طرف مجموعة معينة أطلق عليها أصحاب الطوائف الحرفية ، ومن ناحية ثانية قام أصحاب الطوائف بأعمال شبيهة بأعمال النقابات الحديثة والتي طالبت بإلحاح بتحديد ساعات العمل اليومية، وتحريم العمل في الليل وأثناء العطل، وقامت ببعض الأعمال الخيرية كمنح مساعدات مالية في حالة مرض أحد أعضائها من العمال أو بمناسبة زواجه أو وفاته ..الخ، وبعد هذه المرحلة تغير شكل الطوائف الحرفية إلى شكل طوائف حرفية تجارية، ثم إلى نظام العمل بالقطعة، إذ شرع التجار في إطار هذا النظام الأخير بتزويد العمال بالمواد الأولية ثم أخذ المواد المنتجة من طرفهم مقابل أجر، وهذا ما يدعى بنظام العمل بالمنازل.

المطلب الثاني: ظهور قانون العمل خلال مرحلة الثورة الفرنسية وتدخل الدولة

ويمكن توضيح ظهور قانون العمل خلال مرحلة الثورة الفرنسية، ثم تدخل الدولة في تنظيم

العمل في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: ظهور قانون العمل خلال قيام الثورة الفرنسية.

إن الثورة الفرنسية قد قامت على أساس مبدأ سلطان الإرادة من جهة وحرية التعاقد من جهة ثانية ، وكان الهدف من ذلك هو القضاء على النظام الإقطاعي، وكسر قيود الاحتكارات التي كانت تمارسها آنذاك طوائف الحرف التجارية على الطبقات المحرومة، ومن أهم مبادئ الثورة الفرنسية أيضا مبدأ حرية العمل¹، الذي مكن الفرد من حقه الشخصي في العمل بكامل الحرية، وتجسد هذا الحق في مبدأ، سمي بمبدأ (دعه يعمل دعه يمر)، وقد أدى تطبيق هذا المبدأ إلى تقييد دور القاضي، وحصره في أن يفصل في الخصومة طبقا لمضمون العقد الموقع من قبل أطراف العلاقة فيه إعمالا بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

وبحلول الصناعات الكبيرة وانتشار الآلات الميكانيكية بدلا من الأدوات اليدوية قامت الثورة الصناعية في القرن السادس عشر، وقد نشأ عن ظهورها انتشار البطالة، وتفاقم عدم التوازن الاقتصادي ما بين الأجراء والصناعيين، حيث خضعت الفئة الأولى عن طريق تطبيق الحرية

1 - د. رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص29.

التعاقدية إلى شروط عمل تعسفية أملت عليها الفئة الثانية التي ورثت السلطة ووسائل الإنتاج واحتكرت استعمالها بما يحقق أغراضها ويضاعف من ثرواتها.

وزاد من تفاقم هذه الأزمة هجرة الفلاحين نحو أماكن الصناعة سعياً وراء زيادة الأجور، وترتب عن ذلك أن ساءت أحوال المعيشة والظروف الاجتماعية للعمال، وفي الفترة اللاحقة انتشرت وسائل التعليم، وبها نمت الوعي العمالي بالظروف المتردية التي يتخبطون فيها، ثم تم رصد أسباب الظلم والاستغلال الذي يتعرضون له، وقد أدى ذلك إلى أن انتظم العمال في نقابات سرية وعلمية حسب الظروف والأحوال، من أجل المطالبة بتحسين أحوالهم ثم السعي لانتزاع حقوقهم بمختلف الوسائل كرفض العمل، وهو ما يعرف حالياً بالإضراب والعنف والتخريب أحياناً، وهذه الوسائل قد قابلها أصحاب العمل باللجوء إلى سلاح إغلاق المصانع.

وبظهور هذه الحالة الفوضوية ظهر جلياً قصور مذهب الحرية الفردية، ومبدأ سلطان الإرادة عن حكم علاقات العمل حكماً عادلاً يحقق التوافق بين المصالح الاجتماعية، وهذا الأمر هو الذي دفع علماء الاقتصاد والسياسة إلى وضع نظريات جديدة تستهدف تعديل هذا النظام الجائر، واستبداله كلية بنظام آخر يكون هو البديل المرحلي.

الفرع الثاني: تدخل الدولة ونشوء قانون العمل.

وبانتصار طبقة البرولتاريا في ثورة أكتوبر سنة 1917 بدأ تدخل الدولة في تنظيم ميدان العمل عن طريق إصدار التشريعات القانونية لتقييد مبدأ حرية التعاقد، وبالتالي حماية العمال الذين يمثلون الطرف الضعيف اقتصادياً في علاقة العمل، وفي دول أوروبا الغربية تدخلت الدولة في تنظيم علاقات العمل، والحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل ولإقامة نوع من التوازن للمصالح الاجتماعية والاقتصادية المتضاربة وبالتالي حفظ السلم والأمن الاجتماعيين¹، وهذا التدخل غير الأوضاع في البلدان الرأسمالية التي كانت تعتمد على المذهب الحر، وذلك على النحو التالي:

1 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للكتاب، القبة، الجزائر، سنة 2006، ص 18.

1. لم تعد شروط العمل تتوقف على مبدأ سلطان الإرادة، وحرية التعاقد بل أخذت تقرها القوانين والمراسيم والاتفاقيات الجماعية، وأنظمة المؤسسات والمصانع وغيرها.
2. لم يعد تنظيم بعض مسائل علاقات العمل يخضع إلى قواعد القانون العام، لاسيما تلك التي تتعلق بالأهلية والأجور وحوادث العمل، وإنما صارت تخضع إلى قواعد خاصة.
3. لقد امتد التشريع العمالي في ظل الدولة المتدخلة لتشمل منافع العمال المستقلين كعمال المنازل وباعة الجرائد...الخ.

4. أخذت قوانين العمل تتسع لتشمل مناطق الشغل، ماعدا أرباب المشاريع والشركاء وأصحاب المهن الحرة وذلك لاستقلالهم القانوني في تنفيذ أعمالهم، وتحملهم مخاطر تلك الأعمال وصارت علاقة العمل المأجور تتوسع وتتنوع لتشمل بشكل تدريجي الجوانب الاجتماعية مما أدى الى توسع حقوق العمال مثل الحق في العطل والضمان الاجتماعي وغيرها من الحقوق والتي يأتي تفصيلها في حينها.

المبحث الثاني: مفهوم قانون العمل.

لتوضيح مفهوم قانون العمل يتطلب الأمر التعريف بهذا القانون، وأهميته ونطاق تطبيقه ومكانته بين فروع القانون، وتحديد خصائصه في المطالب التالية:

المطلب الأول: تعريف قانون العمل وأهميته.

قبل تعريف قانون العمل لا بد من التعرض للتسميات الأخرى التي تطلق على قانون العمل تم توضيح أهميته في الفروع التالية:

الفرع الأول: التسميات الأخرى لقانون العمل.

أطلق الفقه على قانون العمل عدة تسميات عبر مختلف مراحل تطوره، اختلفت وتباينت حسب اختلاف النظرة إلى دور وأهمية هذا القانون، سواء لدى الفكر الرأسمالي أو الفكر الاشتراكي، ومن بين هذه التسميات التشريع الصناعي باعتبار أن علاقة العمل في الصناعة كانت تتخذ صورة أكثر أهمية، لكن هذا المصطلح كان يعبر عن معنى ضيق للغاية ، ثم سمي بالقانون العمالي، وعيب على هذه التسمية أن هذا القانون لا يخص العمال فحسب بل يخص العمال وأصحاب العمل، وأخيرا سمي القانون الاجتماعي وهو مصطلح يذهب البعض إلى أنه

أكثر دقة وشمولا من المصطلحات السابقة¹، غير أن هذا المصطلح تنقصه الدقة والتحديث ، باعتبار أن القانون ككل فإن قواعده في الأصل هي اجتماعية تحكم العلاقات الاجتماعية بين الناس، ولذا استقر الفقه والتشريع الحديث على تسميته بقانون العمل²..

والملاحظ أن في قانون الإجراءات المدنية والإدارية³، قد وردت فيه تسمية القسم الاجتماعي في الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني، بالنسبة للفرع أو القسم أو الغرفة وهذه التسمية متداولة في المجال القضائي وقبل صدور هذا القانون، وهي تخص الجهة القضائية المختصة بتطبيق قانون العمل.

الفرع الثاني: تعريف قانون العمل

لقد وردت عدة تعاريف فقهية لقانون العمل يمكن ذكر أهمها فيما يلي:

أنه " مجموعة القواعد التي تنظم العمل التابع " ⁴. كما عرفه البعض الآخر بأنه: "مجموعة القواعد التي تنظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل"⁵.

وعرف أيضا بأنه: " مجموعة الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية وما ترتبه من آثار، والناشئة بين العمال وأصحاب العمل في إطار العمل التبعية "⁶. وهناك من عرفه بأنه " مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر وتحت رقابته أو إشرافه لقاء أجر "⁷.

1 - د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1975، ص10.

2 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص23.

3 - القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، ج ر العدد 21 الصادرة بتاريخ 17 ربيع الأول عام 1429 الموافق 23 أبريل سنة 2008.

4 - د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، المرجع السابق، ص9.

5 - د. عبد المنعم فرج الصده، مبادئ القانون، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، سنة 1977، ص 49.

6 - بشر هدي، المرجع السابق، ص 24.

7 - رندة محمد صميحة، دروس في قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2014، ص 10.

أما الأستاذ الدكتور أحمية سليمان فقد عرفه بأنه " مجموعة القواعد القانونية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقة القائمة بين كل من العامل والمؤسسة المستخدمة، الناتجة عن عقد العمل، وما يترتب عنها ما آثار ومراكز قانونية للطرفين"¹.

ويمكن تعريف قانون العمل بأنه "مجموعة القواعد التي تنظم العمل التابع للمأجور وعلاقاته الفردية والجماعية من مختلف الجوانب المتعلقة بها " .

الفرع الثالث: أهمية قانون العمل.

إن قانون العمل بالرغم من حداثة فإنه قد اكتسب أهمية بالغة تتبع من ناحية اجتماعية ومن ناحية اقتصادية نظرا للدور الذي يلعبه هذا القانون في المجالات الاجتماعية والاقتصادية وهو ما سيتم التعرض إليه فيما يلي:

أولاً: من الناحية الاجتماعية.

إن قانون العمل بما يتضمنه من قواعد قانونية تحمي العمال الأجراء فإنه يقرر من شروط العيش لأكبر عدد ممكن من أفراد المجتمع، وقانون العمل لا يقف دوره عند حد تقرير الحقوق للعمال فحسب ، بل أنه يتابع تفاصيل تطبيق هذه الحقوق في الحياة العملية والقواعد المتعلقة بالأجر وساعات العمل ، وأيام الراحة والإجازات السنوية ، والتأمين ضد مخاطر العمل وغيرها التي لها انعكاسها على حياة العمال الشخصية والعائلية² ، ومن جهة ثانية فإن قانون العمل يحمي مصالح أصحاب العمل بإعطائهم الحقوق التي تجعل المؤسسات الإنتاجية تحقق الأرباح وتزيد في تراكم رأس المال، وهكذا يكون قانون العمل الأداة الفعالة في تحقيق التوازن الضروري بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل، وبذلك يسود السلم الاجتماعي بين أطراف علاقة العمل نتيجة لتوطد العلاقة بينهما.

1 - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مطبوعة خاصة بطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، السنة الجامعية، 2014-2015، ص 8.

2 - د. رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص 20.

ثانياً: من الناحية الاقتصادية.

إن أصحاب الصناعات في أوروبا الغربية قد وقفوا في البداية موقف النافر من قانون العمل، وقاوموه بشدة لأنهم اعتقدوا خطأ أن آثار تطبيق هذا القانون ستكون سيئة على شروط إنتاجهم، وبالتالي ستؤدي إلى خفض أرباحهم، وحقيقة الأمر أن ما يقع من تطور في نطاق قواعد قانون العمل ترافقه أعباء كبيرة يتحملها المشروع الصناعي، وذلك من جراء النفقات المتزايدة التي يتطلبها تحسين أجور العمال.

ولكن هذا التحسين سيعطي للعامل القدرة الشرائية التي تجعل الاستهلاك للإنتاج يتزايد هو الآخر، وبتحسين أحوال العمال من الناحية الاجتماعية والثقافية والصحية نتيجة لتحسين أحوالهم الاقتصادية تتحسن في النهاية إنتاجية المشاريع كما وكيفا.

وهذا هو السبب الذي جعل الكثير من الدول تعتمد على قانون العمل كوسيلة لتوجيه اقتصادها وتشجيعه¹، وكمثال على ذلك فإن العديد من الدول اليوم أصبحت تولي الأهمية القصوى للتدريب المهني، وذلك عن طريق فتح الدورات الانتقائية المتجددة لتعليم مختلف المهن وللرفع من مهارات العمال ، وذلك بإلزام أصحاب الأعمال بنصوص قانونية على منح إجازات دراسية بأجور تامة أو بنصف الأجرة لعدد محدد قانوناً من العمال المستخدمين لديهم حتى يلتحقوا بتلك الدورات التدريبية، كما تعمل الدول في نطاق سياسة التوجيه الاقتصادي باعتمادها على تشريع العمل بخفض أو رفع ساعات العمل اليومية ، وهذا الإجراء يسمح للدولة المعنية بالتصرف في سوق العمل بتوجيه اليد العاملة نحو قطاعات اقتصادية معينة، ومن ثم تمكينها أيضاً من مواجهة البطالة بتقليصها حسب احتياجات قطاعات النشاط الاقتصادي وتطور نموه وفق الخطط والبرامج التي تسطرها الدولة.

1 - الحسن محمد محمد سابق، قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية ، ط1، القاهرة، مصر، 2009، ص9.

المطلب الثاني: مكانة قانون العمل بين فروع القوانين ونطاق تطبيقه.

يحتل قانون العمل مكانة متميزة بين فروع القانون الأخرى ورغم ذلك تبقى له صلة وثيقة بها، ويمكن تحديد مكانة قانون العمل بين فروع القانون الأخرى، ونطاق تطبيقه في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: مكانة قانون العمل بين فروع القانون.

إن قانون العمل بالرغم من الجدل حول مدى اعتباره فرعاً من فروع القانون العام أم من فروع القانون الخاص، فإن له صلة وثيقة بين فروعهما، وهو ما يمكن التطرق إليه في النقطتين التاليين:

أولاً: مكانته بين فروع القانون.

لا أحد يشك في أن قانون العمل قد انفصل تاريخياً عن القانون الخاص، ومما يؤكد ذلك أن الكثير من قواعد القانون المدني مازالت إلى اليوم تنظم علاقات العمل في العديد من النظم القانونية الدولية، ولكن تدخل الدولة في تنظيم علاقة الشغل حماية للطرف الضعيف قد جعل دائرة القواعد الآمرة في هذا الفرع من القانون تتسع إلى الحد الذي جعل البعض من الفقهاء يدرجونه ضمن فروع القانون العام، ولكن هذا الرأي منتقد من ناحيتين:

_ أن العلاقة التي تنظمها قواعد القانون العام يكون على الأقل أحد أطرافها ممن يتمتع بالسيادة أي من أشخاص القانون العام صاحب سلطة وامتنياز.

_ إن مجال تطبيق القانون العام هو خدمة المرافق العامة أو المنفعة العامة، وهذا مخالف لما وجدت من أجله قواعد قانون العمل.

هذه الانتقادات هي التي جعلت الفقه الحديث يدرج فرع قانون العمل ضمن فروع القانون الخاص لأنه يتناول بالتنظيم مصالح العمال الخاصة وإن كانت هذه المصالح تهم عدداً كبيراً من أفراد المجتمع العمال ويعتبرونه فرعاً مستقلاً من فروع القانون الخاص¹.

1 - د. عبد المنعم فرج الصده، مبادئ القانون، المرجع السابق، ص 50.

ثانيا: صلة قانون العمل بفروع القانون الأخرى.

إن قانون العمل بالرغم من استقلاله عن فروع القانون الأخرى فإن له صلة وثيقة بها، فهو أولا يتصل بالقانون الدستوري لأنه مصدره الأساسي، وبالقانون الإداري الذي ينظم نشاط الإدارة، وتحديد اختصاصات وحقوق وواجبات أعوان الدولة ، وبالقانون الجنائي بشقيه معا العقوبات والإجراءات الجزائية لأنه يتضمن العقوبات الجزائية عن الجرائم التي ترتكب بالمخالفة لأحكامه، ويرتبط أيضا بقانون المالية العامة والاقتصاد لأن العمل هو الأداة الضرورية لإنتاج الأموال اللازمة لسد حاجيات الإنسان فهو يخضع لتأثير النظريات والحوادث والنظم الاقتصادية كما أن قانون العمل يؤثر مباشرة في الحياة الاقتصادي.

ويتصل اتصالا وثيقا بالقانون المدني لأن عقد العمل ما هو إلا عقد مدني يخضع في انعقاده وآثاره وانحلاله لما تخضع له العقود المدنية بصفة عامة¹، كما يرتبط بالقانون التجاري لأن صاحب العمل غالبا ما يكون تاجرا، وبالقانون البحري لأن بعض قواعده تنظم عمل عمال البحر، ويرتبط كذلك بالقانون الدولي الخاص وذلك بالنسبة لمنازعات العمل وعقود العمل التي يدخل فيها عنصر أجنبي، وكذلك بقانون الإجراءات المدنية².

الفرع الثاني: نطاق تطبيق قانون العمل.

يتفق الفقه على أن الأصل هو تطبيق قانون العمل على كافة العمال بغض النظر عن مدة العمل أو المؤسسة المستخدمة لهم، أو الأداة القانونية أو التعاقدية التي تربطهم بصاحب العمل، نظرا لأن هذا القانون هو الإطار الذي ينظم كافة العلاقات في مجال العمل في أي قطاع كان، إلا أن الواقع العملي مع مرور الزمن قد أفرز عدة استثناءات تقضي بتضييق نطاق تطبيق هذا القانون، واقتصره على تنظيم العمل التابع في القطاع الخاص فقط.

1 - أنظر مثلا: الفصل الثاني المتعلق بالعقد، الباب الأول من الكتاب الثاني من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان

عام 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم

2 - د. علي حسن عوض، المرجع السابق، ص 10 / 11.

وبالرجوع إلى تشريع العمل في الجزائر فإن القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹، فإن المادة 03 منه نصت على أنه يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة².

وأما المادة 04 من نفس القانون فقد نصت على أنه يحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري ومستخدمي المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وبغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به.

المطلب الثالث: خصائص قانون العمل.

لقانون العمل جملة من الخصائص يتميز بها عن غير من فروع القانون الأخرى كونه قانون ذو صبغة أمرة، له طابع واقعي وذاتي المصادر والأحكام، كما يتمتع بالجزائية ويميل إلى تدويل نفسه هذه الخصائص يتم عرضها على النحو التالي:

الفرع الأول: قانون العمل قانون آمر.

لقد ساد تشريع العمل في القديم مبدأ سلطان الإرادة وترتب عن ذلك أن أصبح العقد شريعة المتعاقدين، وفي ظل هذا المبدأ لم يبق للدولة من حق سوى التدخل من أجل تأكيد احترام الاتفاقيات القائمة بين أطراف العلاقة على أساس احترام محتوى العقد، أما اليوم فإن تدخل الدولة في ميدان تنظيم الشغل له ما يبرره ، ولذلك فإن الدولة اليوم تضع من الشروط التنظيمية ما ينبغي أن يحترم، وبالتالي فإن أي عقد أو اتفاق عمل يتضمن من الشروط ما يمكن أن يرد

1 - الصادر بتاريخ 21 أبريل سنة 1990 م، ج ر، ع 17، الصادرة في أول شوال عام 1410 هـ.

2 - أنظر: المادة 2 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 09 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46، الصادرة بتاريخ 20 جمادي الثانية 1427 الموافق 16 يوليو سنة 2006.

متعارضا مع القواعد التنظيمية التي تضعها الدولة أو تحتويها اتفاقية العمل الجماعية... الخ فإنه يعتبر لاغيا¹، ويمكن تبيان الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل من خلال النقاط الثلاثة التالية:

_ تهدف الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل إلى حماية فئة الأجراء "العمال" وحدهم من حيث المبدأ، ويترتب على ذلك أن مبدأ البطلان مقرر لما يكون مضرا بالعمال أو مقللا من منفعتهم وهذا ما جسده المشرع في نص المادة 137 من القانون المتعلق بعلاقات العمل²، بأنه "يعد باطلا وعديم المفعول كل تنازل من العامل عن أجره أو جزء منه"

_ مزولة النظام العام لصالح العامل "الأجير" وعلى حساب صاحب العمل بصورة عامة، فالقيود التي وضعها المشرع طبقا للمادة 137 المشار إليها أعلاه ضد حرية صاحب العمل ببيروها كونه الطرف الميسور والقوي في العلاقة، ونظرا لما يمكن أن يكون في الاشتراط من الغلو الذي قد يؤدي بالطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل إلى خسارة أثناء التنفيذ ولذا فإن المشرع وقف إلى جانب العامل.

_ ترجمة الصفة الآمرة لقانون العمل بالجزاءات العقابية المقررة لمن يخالف ما تقضي به قواعده على نحو ما يأتي تفصيله في الطابع الجزائي لهذا القانون.

الفرع الثاني: قانون العمل قانون واقعي الطابع.

لقد تكونت قواعد قانون العمل منذ نشأتها كلا متكاملا لأنها ارتبطت منذ البداية مع حاجات المجتمع الحديثة الملحة وتجاوبت مع متطلبات المحيط المادي لعلاقات العمل، فبالنسبة لفئة الأجراء تكيفت أحكام قانون العمل بما يتفق والظروف الخاصة بكل مجموعة منهم³، أي من فئات العمال الأجراء.

وهي بذلك تتأثر إلى حد بعيد بالظروف الاجتماعية وعمليات الإنتاج الاقتصادية، وإن هذه الخاصية هي التي جعلت من قانون العمل يتميز عن غيره من فروع القانون الأخرى بجعل قواعده

1 - د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة، رقم 81، الرصافة، سنة 1987، ص 17.

2 - القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 14 الصادرة في أول شوال عام 1410 الموافق 25 افريل سنة 1990.

3 - د. حسين كيرة، أصول قانون العمل، ط3، الإسكندرية، مصر، 1979، ص 69.

تنزل من عالم التجريد والتعميم لتمارس دورها في الحس والتطبيق على أسس من الوقائع المادية في ميدان العمل، فالعامل كان سابقا يناضل بمفرده عن حقوقه أما اليوم فإن المسألة العمالية تتبناها نقابات قوية تتضافر جهودها بما يعود على محيط العمل من تحسن دائم.

وهذا الطابع الواقعي لقانون العمل هو الذي خول للمشرع وضع القواعد العامة التي تمنح السلطة التنفيذية والإدارية صلاحية استصدار القوانين أو إصدار القوانين والتشريعات الفرعية كالأنظمة والبيانات والتعليمات لتطبيقها وفقا لمقتضيات الظروف وتجدد وتنوع طبيعة علاقات العمل¹.

الفرع الثالث: قانون العمل ذاتي المصادر والأحكام.

لقد حدث في مجال قانون العمل تغير مزدوج حيث تراجع العقد أمام القانون الذي جاء ليعيد التوازن الاقتصادي بين الأجراء والمؤجرين ثم تراجع القانون أمام الاتفاقيات الجماعية التي تعتبر اليوم من أهم الوسائل التنظيمية لعلاقات العمل باعتبارها الأداة المعبرة عن الإرادة الجماعية للعمال من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية.

وما يؤكد على خاصية المصادر الذاتية لقانون العمل كون قواعده تقتضي تفسيراً خاصاً في حالة غموضها أو الشك في معانيها أو في مجال تطبيقها، فالتفسير هنا يستهدف ما هو أصلح بالأجراء "العمال"، أما القواعد العامة في التفسير فلا تطبق على قواعد قانون العمل إلا إذا كانت لا تتعارض مع مبادئ هذا القانون وأهدافه كحرية العمل وحرية الممارسة النقابية، والمساواة بين الجنسين في الحقوق المهنية، وحالة التفسير هذه ينبغي ألا تتجاوز حدها إلى النصوص الواضحة والتي لا بس فيها، ذلك أن المشرع بوضعه هذه النصوص الواضحة قد يهدف إلى تحقيق مصلحة أخرى غير مصلحة العمال وحدهم كما هي الحال في القواعد التي يضعها المشرع تحقيقاً لمصلحة العمال وأصحاب العمل على حد سواء حفاظاً على التوازن بين مصلحتي الطرفين².

1 - د. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 269.

2 - د. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1998، ص 55.

الفرع الرابع: قانون العمل يتصف بالطابع الجزائي.

إن علاقات العمل تعتبر من الأهمية بمكان لا بالنسبة إلى أطراف العلاقة فحسب ، بل وحتى بالنسبة للمحيط الاجتماعي والاقتصادي الذي يؤثر ويتأثر بما تكون عليه هذه العلاقة من تنظيم، ولذلك فإن قواعد قانون العمل تتعلق أساسا بالنظام العام، وهذه الأهمية هي التي تقتضي من المشرع أن يبذل جهودا جبارة لوضع الحدود التي ينبغي على أطراف العلاقة الالتزام بها، وهذا بالطبع يقتضي من المشرع أن يقرر الجزاء الرادع الذي توقعه السلطة العامة في حالة المخالفة لما تقتضي به بعض قواعد هذا القانون من جزاء على نحو ما هو منصوص عليه في الباب الثامن من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعنون بالأحكام الجزائية¹، وتارة أخرى تحيل بعض مواده على قانون العقوبات، وكل هذه الدلائل النصية تؤكد أن قانون العمل يتصف في أحكامه بالطابع الجزائي.

الفرع الخامس: قانون العمل يميل إلى تدويل نفسه.

لقد تضافرت عوامل عديدة جعلت من قانون العمل يميل إلى تدويل قواعده وهي تنحصر في العوامل التالية:

أولاً: العامل الاقتصادي.

لقد أدى التطور الصناعي للآلات والماكينات إلى بروز آثار سيئة على الصعيد الداخلي للدول وبكيفية متشابهة فيما بينها مع اختلاف وتفاوت في الدرجة، مما جعل تلك الدول تلجأ إلى اتخاذ وسائل متماثلة لحماية العمال الأجراء، والذين يؤديون أعمالهم في ظروف متشابهة في تلك الدول.

ثانياً: العامل الفقهي.

ويتمثل هذا العامل في إلحاح فقهاء كثر في المجالات السياسية والقانونية والاقتصادية والاجتماعية، بأن تقوم الأمم المختلفة بعمل جماعي من أجل توحيد أحكام قوانين العمل المطبقة في دولهم من خلال الدراسات العلمية والملتقيات الدولية والتي أفضت إلى اقتراحات

1 - المواد 138 وما يليها من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

وتوصيات ملموسة ، تتمثل في وضع مشاريع قوانين دولية تكون عوناً للقائمين على سن التشريعات العمالية على الصعيد الداخلي للدول، يعتمدون عليها في اقتباس ما يمكن اقتباسه منها ليشكلوا قواعد قانونية لتنظيم علاقات العمل على الصعيد الداخلي لمختلف البلدان.

كما أوصى البعض الآخر من الفقهاء بنشر المؤلفات ومحاضر جلسات الاتفاقيات والتوصيات التي تصدر عن المنظمات الدولية المتخصصة بقصد اطلاع الرأي العام العمالي بما يجري في المحيط الدولي من اهتمام بقضايا العمل والعمال.

ثالثاً: العوامل السياسية.

لقد ظهرت مع نهاية القرن التاسع عشر عدة محاولات سياسية ونقابية أثمرت في نهاية المطاف بإيجاد مصادر أساسية فيما بعد لوضع قواعد القانون المقارن وذلك من خلال:

_ لقد عبرت الأماميات الاشتراكية في لقاءاتها العديدة على إيجاد قواعد قانونية تشترك في وضعها دول العالم من أجل حماية العمال في جميع أنحاء العالم.

_ كما كانت المحاولات النقابية رافداً آخرًا للتعجيل بإيجاد وسائل نظامية دولية تكون مهمتها وضع قانون العمل الدولي.

وفي هذا الصدد فقد جرت محاولات نقابية قبل الحرب العالمية الثانية ولكن التناقضات السياسية التي كانت تباعد بين الولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد السوفيتي آنذاك ، والتي حالت دون تحقيقهم وحدة نقابية للطبقة العاملة على الصعيد الدولي، ورغم ذلك فقد حاول النقابيون مرة أخرى يعد الحرب العالمية الثانية، حيث عقدت لها مؤتمراً بباريس شاركت فيه 56 دولة أسفرت في نهاية المطاف على تأسيس اتحاد نقابي لعمال العالم بأسره، وبعدها زاد عدد المنظمات النقابية الدولية للعمال سواء على المستوى والتي من بينها اتحاد النقابات العالمي واتحاد النقابات المسيحية واتحاد النقابات الحرة.

ثم ظهرت الجمعيات والهيئات الأممية كقوة عالمية تطالب دول العالم بأن تقوم بوضع قواعد دولية لقانون العمل من أجل تحقيق السلم والأمن العالميين لكافة شعوب العالم، وكانت في طليعة تلك الجمعيات الجمعية العامة للأمم المتحدة التي وضعت في عام 1948 تصريحاً عالمياً

لحقوق الإنسان بينت فيه ما ينبغي أن يكون للإنسان من حقوق عبر المعمورة منها: حرية العمل، والحرية النقابية، وحق التأمين الاجتماعي، كما تضمن هذا التصريح أهدافاً أخرى ينبغي أن تحقق لعمال العالم من بينها: تحديد مدة وشروط العمل بحد معقول، منح إجازات دورية مأجورة، مساواة أجور الإناث بأجور الذكور... الخ.

المبحث الثالث: مصادر قانون العمل.

تستمد أحكام قواعد قانون العمل وجودها من مصدرين أساسيين الأول خارجي أو دولي والثاني داخلي أو وطني، ويمكن شرح وتحليل هذين المصدرين لقانون العمل بالتفصيل في مطلبين على التوالي:

المطلب الأول: المصادر الدولية لقانون العمل.

إن قانون العمل هو أكثر القوانين تأثيراً بالأنظمة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وبالرغم من اختلاف هذه الأنظمة السياسية من بلد لآخر أو من مجموعة بلدان إلى مجموعة بلدان لأخرى، فإن الدعوات إلى توحيد قانون العمل لم تنتهي منذ أواخر القرن التاسع عشر، لأن مشاكل العمل والعمال تطرح في جميع بلدان العالم بصورة متشابهة تقريباً، وهذا ما دفع بعض البلدان إلى تدويل قانون العمل عن طريق الاتفاقيات الدولية التي تعتبر كمصدر دولي تقليدي لقانون العمل ثم ظهر بعدها مصدر دولي حديث لقانون العمل يتمثل في منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، وهذه المصادر الدولية لقانون العمل يمكن توضيحها على النحو التالي:

الفرع الأول: المصادر الدولية التقليدية لقانون العمل.

إن قواعد قانون العمل الدولي لم تنشأ في الماضي إلا عن طريق معاهدات العمل الثنائية أو المغلقة، والاتفاقيات المتعددة الأطراف أو المفتوحة.

فالمعاهدات الثنائية أو المغلقة فنطاق تطبيقها لا يتعدى الدولتين الموقعتين عليها، وتسمى مغلقة لأن الدول غير الموقعة عليها لا تتمتع بحق الانضمام إليها إلا بموافقة الدولتين الموقعتين

عليها، ومثل هذه المعاهدات يهدف أساسا إلى تنظيم عمل العمال المنتسبين لأحدى الدولتين الموقعتين والمقيمين في إقليم الدولة الأخرى¹.

أما المعاهدات أو الاتفاقيات المتعددة الأطراف أو المفتوحة فإنها تنتج عادة عن مؤتمرات دولية وما يميزها عن المعاهدات الثنائية أن الدول التي لم توقعها عند إبرامها يمكنها الانضمام إليها دون أية موافقة من الدول التي وقعت عليها، ومن أمثلتها المعاهدتان الموقعتان بمناسبة المؤتمر الدولي الذي انعقد ببرن في سويسرا عام 1905 وعام 1906 وغيرهما، حيث منعت إحداهما العمل الليلي على النساء في الميدان الصناعي، بينما منعت الثانية استعمال الفسفور الأبيض في صناعة الكبريت.

الفرع الثاني: المصادر الدولية الحديثة لقانون العمل. " منظمة العمل الدولية "

تعتبر منظمة العمل الدولية مصدرا دوليا تستمد التشريعات العمالية المقارنة أحكام موادها من توصيات واتفاقيات هذه المنظمة والتي يمكن التعرض إليها من خلال ما يلي:

أولا: نشأتها.

نشأت هذه المنظمة بموجب الفصل الثالث عشر من معاهدة فرساي عام 1917، وارتبطت في البداية بعصبة الأمم التي أسفر عنها مؤتمر السلام في أعقاب الحرب العالمية الأولى عندما أنشئت الأمم المتحدة بمقتضى الميثاق الموقع في سان فرانسيسكو في 26-06-1945 وسعت المنظمة إلى الارتباط بهيئة الأمم المتحدة بمقتضى اتفاق خاص وقع بتاريخ 30-05-1946 وأصبحت منظمة متخصصة في الشغل تابعة لهيئة الأمم المتحدة².

ثانيا: تنظيمها.

تتألف هذه المنظمة من ثلاثة هياكل أساسية هي مكتب المنظمة ومجلسها الإداري ومؤتمرها العام.

1 - د. علي عوض حسن، شرح قانون العمل الجزائري الجديد، المرجع السابق، ص 18.

2 - د. رمضان أبو السعود، المرجع السابق، ص 58.

أ_ مكتب منظمة العمل الدولية.

يوجد مقره الدائم بمدينة جنيف بسويسرا، ويعمل تحت إشراف المجلس الإداري لمنظمة

العمل الدولية، ومكلف بالمهام الأربعة التالية:

_ يجمع المعلومات المتعلقة بقانون العمل.

_ يقوم بنشر الوثائق الإعلامية للمنظمة.

_ يحضر للمؤتمر بالتنسيق مع الدول الأعضاء.

_ يشارك في تطبيق الاتفاقيات عن طريق خبراءه المتخصصين.

ب_ المجلس الإداري.

يتألف هذا المجلس من 10 مقاعد دائمة استنادا لمعيار القوة الاقتصادية، وباقي المقاعد يتم

شغلها عن طريق الانتخابات ويضم 56 ستة وخمسين عضوا منتخبين لمدة ثلاث سنوات نصفهم

يمثلون الحكومات¹، والنصف الثاني مقسم بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل، ومن بين

مهامه ما يلي:

_ الإشراف على نشاط المكتب الدولي للشغل.

_ تعيين مدير مكتب منظمة العمل الدولية.

_ تقرير المسائل التي تعرض على المؤتمر الدولي لمنظمة العمل الدولية.

_ تحضير جدول أعمال المؤتمر الدولي لمنظمة العمل الدولية.

ج_ المؤتمر.

وهو اعلي هيئة داخل منظمة العمل الدولية وعلى عاتقه تقع مهمة وضع النصوص التي

يتشكل منها فيما بعد القانون الدولي للعمل ويتشكل من الدول التي أعلنت انضمامها إلى المنظمة

الدولية للشغل على أن يتكون وفد كل دولة من أربعة أعضاء اثنان حكوميان وواحد يمثل العمال

وواحد يمثل أصحاب العمل.

1 - من بينهم عشرة أعضاء يمثلون حكومات الدول الصناعية الكبرى في العالم وهي كندا والصين وفرنسا وألمانيا والهند وإيطاليا واليابان والمملكة المتحدة والولايات المتحدة.

ثالثا: اختصاصات منظمة العمل الدولية.

إن اختصاصات منظمة العمل الدولية قد اتسعت دائرتها اليوم مقارنة مع ما كانت عليه في وثيقة الإنشاء حيث أصبحت هذه المنظمة تؤدي مهامها على ثلاثة محاور كبرى وهي:

أ_ تهتم بكل ما يتعلق بمشاكل قانون العمل الذي يمس الأجراء بلا تمييز.

ب_ تعمل على توفير الأدوات القانونية الدولية التي تقيد حرية أصحاب العمل طبقا لما تستلزمه حماية الأجراء.

ج_ أصبحت هذه المنظمة تتدخل برأيها في المشاكل الاقتصادية العالمية التي تكون لها انعكاساتها الحياة الاجتماعية الدولية، ويلاحظ أن هذه المنظمة الدولية للعمل صدر عنها العديد ومن التوصيات والاتفاقيات تتعلق بشؤون العمل والعمال، وبمجال التأمين الاجتماعي وغيرها من المسائل التي من اختصاصها، ولا يقتصر دورها على إصدار التوصيات والاتفاقيات وإنما تقوم عن طريق وكالاتها المتخصصة كمكتب العمل الدولي بمساعدة الدول النامية وتقديم المعونات الفنية والتكنولوجية¹.

وقد صادقت الجزائر منذ بداية الاستقلال إلى غاية 2007 على أكثر من 56 اتفاقية من أصل 188 من بين أهمها الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 الخاصة بحماية الأمومة والاتفاقية رقم 14 لسنة 1921 الخاصة بالراحة الأسبوعية.

الفرع الثالث: منظمة العمل العربية.

وهي منظمة عربية تهتم بشؤون عمل في الدول العربية تابعة لجامعة الدول العربية تعتبر مصدر دولي لقانون العمل في الدول العربية.

أولا: نشأتها.

أعلن مؤتمر وزراء الدول العربية الذي انعقد في بغداد من 05 إلى 08 يناير من سنة 1970 عن قيام منظمة العمل العربية وذلك تجسيدا لمحتوى المادة 15 من ميثاق العمل العربي

1 - د. علي عوض حسن، شرح قانون العمل الجزائري الجديد، المرجع السابق، ص 22.

الذي اقره مؤتمر بغداد لعام 1965 الذي شاركت فيه 13 دولة عربية، وهي وكالة متخصصة في نطاق جامعة الدول العربية¹.

ثانياً: أهداف منظمة العمل العربية.

لقد حددت المادة 13 من دستور منظمة العمل العربية أهداف هذه المنظمة وهي:

- تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل.
 - تعمل على توحيد التشريعات.
 - تقوم بالدراسات والبحوث في الموضوعات العمالية المختلفة.
 - تقدم المعلومات الفنية في ميدان العمل للدول العربية التي تطلبها.
 - تضع خطط التدريب المهني وتنظم فترات تدريبية للعمل.
 - إقامة القاموس العربي.
- وهذه الأهداف تسعى من خلالها هذه المنظمة توحيد الآليات القانوني لتحسين علاقات العمل في الدول الأعضاء فيها.

ثالثاً: هيكلتها.

تتشكل منظمة العمل العربية من ثلاثة هياكل أساسية وهي مكتب منظمة العمل العربية ومجلس الإدارة والمؤتمر.

أ/ مكتب منظمة العمل العربية.

هو الأمانة الدائمة لهذه المنظمة ويمارس المهام المكلفة بها طبقاً لدستورها الخاص ومن أهم هذه المهام ما يلي:

- جمع المعلومات العمالية وتوزيعها في الوطن العربي.
- القيام بالتحريات المختلفة التي يطلبها المؤتمر.
- إعداد البحوث المختلفة المتعلقة بالعمل ونشرها.
- تقديم المعلومات والاستشارات للدول العربية التي تطلبها.

1 - نصت المادة الأولى من دستور منظمة العمل العربية على أنه " تنشأ بمقتضى هذا الدستور منظمة ذات شخصية اعتبارية تسمى منظمة العمل العربية، مهمتها تحقيق الأهداف المنصوص عليها في هذا الدستور وفي الميثاق العربي للعمل".

ب/ مجلس الإدارة.

لقد أغفل دستور المنظمة النص على مجلس الإدارة في هيكلية المنظمة واكتفى بالنص على تكوين لجنة لمدة ثلاثة سنوات تدعى لجنة المتابعة تتبثق من أعضاء المؤتمر وتتألف من أربعة أعضاء اثنان حكوميان وواحد يمثل العمال وواحد يمثل أصحاب العمل، تتمثل مهمتها في متابعة سير عمل مكتب العمل العربي وتنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر العام، وفي نهاية مهمتها تخرج بتقرير تقييمي ترفعه إلى المؤتمر الموالي.

وفي عام 1975 عدل المؤتمر الفقرة السابعة من المادة السادسة من دستورها وذلك بتغيير تسمية لجنة المتابعة بتسمية مجلس الإدارة الذي يتألف وفد كل دولة من (04) أعضاء (02) حكوميين أصليين و (02) احتياطيين وعضو أصلي وعضو احتياطي يمثلان العمال وعضو أصلي وعضو احتياطي يمثلان أصحاب العمل.

ج/ المؤتمر.

وهو السلطة العليا في هذه المنظمة ويتألف من مندوبي الدول العربية الأعضاء في المنظمة بناء على التمثيل الثلاثي كما هو الحال في المنظمة العالمية للشغل، ومن بين أهم أهداف هذه المنظمة ما يلي:

- تقديم المشورة إلى مجلس جامعة الدول العربية فيما يتعلق بميدان الشغل.
- دراسة التقارير السنوية التي ترسلها الدول العربية بصفة دورية.
- تعيين مدير مكتب المنظمة ومساعدين لمدة خمس سنوات.
- الموافقة على مشروع الميزانية السنوية للمنظمة التي يعدها مكتبها.
- دعوة اللجان المتخصصة لعقد اجتماعاتها على أساس التكوين الثلاثي.
- المؤتمر هو المؤهل قانونا لإصدار الاتفاقيات الجماعية التي تخص ميدان العمل.
- يتمتع بحق تعديل دستور المنظمة¹.

1 - المادة 03 من دستور المنظمة العربية للعمل، المشار إليه سابقا.

المطلب الثاني: المصادر الداخلية " الوطنية" لقانون العمل.

وهي نوعان هما المصادر الداخلية الرسمية والمصادر الداخلية ذات الأصل الحرفي أو المهني ويمكن توضيحهما بشيء من التفصيل على المنوال التالي:

الفرع الأول: المصادر الداخلية الرسمية لقانون العمل.

وتشتمل على القواعد القانونية العامة المكتوبة والملزمة الصادرة عن السلطة العامة في الدولة ووسيلة هذه القواعد هي التشريع، كما تتضمن هذه المصادر الاجتهادات القضائية والفقهية التي يستنبطها القضاء والفقه القانوني من خلال النزاعات العمالية التي يتعرض القضاء للفصل فيها بواسطة الاجتهاد القضاء أو يخلص إليها الفقه هذه المصادر يمكن التعرض إليها حسب الترتيب التالي:

أولاً: التشريع.

ويتضمن التشريع الأعلى أو الأساسي للدولة والقوانين أو التشريع العادي فالنوع الأول يتمثل في المبادئ الدستورية لقانون العمل، أما النوع الثاني في الترتيب فيتعلق بالقوانين التي تصدر تطبيقاً لتلك المبادئ:

أ/ المبادئ الدستورية لقانون العمل.

تضفي بعض الدول على مبادئ قانون العمل أهمية بالغة وتعتبرها من المبادئ الأساسية التي تدرج ضمن التنظيم الأعلى للمجتمع، ولتأكيد أهميتها وإعطائها طابع الاستقرار والثبات فإنها تدونها في صلب دستورها وبعضها تستمد أحكامها من المصادر الدولية على نحو ما تم التعرض إليه سابقاً، ومن أهم المبادئ المكرسة دستورياً ما تم النص عليه في المادة 66 من التعديل الدستوري 2020¹ بأن:

" العمل حق وواجب.

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

الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته.

1 - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية حسب آخر تعديل له سنة 2020.

يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي.

يعاقب القانون على تشغيل الأطفال.

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

أما المادتين 69 و 70 فقد نصت الأولى على أن الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون، فحين نصت الثانية على أن الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون مبينة في الفقرة الثانية حدود ممارسته تعلق الثانية).

إن هذه المبادئ العامة المدرجة في الدستور تعتبر الحجرات الأساس في بناء أنظمة العمل التي تتكفل بإبرازها إلى الوجود التشريعات العادية الأدنى درجة والتي ينبغي أن تحترم هذه المبادئ الدستورية عملاً بمبدأ سمو الدستور.

ب/ التشريعات أو القوانين العادية.

تحتل القواعد القانونية التي تصدرها السلطة التشريعية المحل الأول بين مصادر قانون العمل والمتمثلة في القوانين العادية والمراسيم والقرارات، وذلك لما تتوفر عليه القواعد التشريعية من سرعة في وضعها ورغم النفوذ المتزايد للقانون المهني، ومن بين أهم القوانين التي صدرت في الجزائر تماشياً مع النظام بناء على الدستور الصادر سنة 1989 تشريعات العمل التي صدرت خلال سنة 1990 والسارية المفعول إلى يومنا هذا والت من بينها:

- القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب¹.
- القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل².
- القانون رقم 90-04 المتعلق بمنازعات العمل الفردية³.

1 - قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410.

2 - قانون رقم 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410 .

3 - قانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات فردية في العمل، ج ر العدد 6 الصادرة في 11 رجب عام 1410.

- القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹.
- القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي²، بالإضافة إلى القوانين الأخرى المتعلقة بالجوانب الأخرى للعمل مثل قانون الضمان الاجتماعي والتقاعد.

ثانيا: الاجتهاد القضائي والفقه.

يعتبر الاجتهاد القضائي والاجتهاد الفقهي مصدرين هامين يريان القوانين العادية واللذين يمكن توضيحهما بإيجاز فيما يلي:

1: أحكام القضاء.

إن المهمة الأساسية للمحاكم تتمثل في تطبيق القانون على المنازعات التي تعرض أمامها، فهي تفسر النصوص بمعناها الدقيق وتكمل نواقصها، وتخلق أحيانا بعض القواعد الجديدة وان تواترت هذه العملية إلى درجة تجعلها بمثابة القواعد فإنها تصبح بالتالي مصدرا قانونيا يعول عليه في تنظيم علاقات العمل³.

2: الآراء الفقهية.

إن الآراء الفقهية في تفسير القانون تعتبر أدوات يستعين بها القضاء للوصول إلى الأحكام القضائية ، ولذلك فإن الفقه له دور هام في تحديد معاني النصوص واستخلاص المبادئ العامة وتهيئة الإصلاحات اللازمة لمختلف التشريعات التي ينبغي أن تساير التطورات ، والمستجدات الاقتصادية والاجتماعية التي تظهر في محيط العمال والتي هي في تبدل وتغير دائمين ، وهي كما يرى البعض نظرا لما تمتاز به من تحاليل للظواهر والمعطيات ،وما تتسم به من العلمية الموضوعية مما يجعل دورها في خلق قواعد القانون الاجتماعي يفوق دورها في مختلف فروع القوانين الأخرى⁴.

1 - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، تعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17، المؤرخة 25 أبريل سنة 1990.

2 - القانون رقم 23-02، المؤرخ في 25-04-2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي. والمرسوم التنفيذي رقم 23-359 المؤرخ في 17-10-2023، المحدد لكيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية.

3 - د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، الرصافة، رقم 71، سنة 1987، ص 16.

4 - د. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 13.

الفرع الثاني: المصادر الداخلية ذات الأصل الحرفي أو المهني.

وتتمثل في الأنظمة الداخلية للعمل والعرف المهني والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل،

هذه المصادر الحرفية أو المهنية ستتم محاولة توضيحها بدقة وإيجاز على النحو التالي:

أولاً: النظام الداخلي أو اللوائح الداخلية للعمل.

وهي مجموعة القواعد التنظيمية التي تضعها المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل طبقاً لأحكام المادة 75 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل من جهة¹، وتوجيهات وتعليمات الصادرة من صاحب العمل، وهي تتضمن مجموعة من التعليمات والتوجيهات والأوامر والاحتياجات الأمنية، والنظم الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة من الناحية الفنية والأمنية والصحية، والإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل، ومن الأمراض المهنية، إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة على مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية، أو النظام الداخلي بهدف المحافظة على الاستقرار ولأمن في أماكن العمل².

ثانياً: العرف.

هو مجموعة القواعد القانونية الغير المكتوبة التي تواضع الجمهور عليها في ميادين العمل المختلفة، وتم إتباعها بطريقة منتظمة ومستمرة في مكان وحرفة معينين بحيث ساد الاعتقاد على أنها ملزمة وواجبة الاحترام³، ويلعب العرف دوراً كبيراً في مجال قانون العمل لأن القانون عادة ما يحدد الالتزامات أو القواعد مرة بصورة عامة تاركاً مهمة التفسير العملي للعرف، وبذلك يكون دور العرف مكملًا لدور القانون.

ومثال ذلك "مهلة الإنذار" التي نص القانون على مراعاتها قبل فسخ العقد، فقد فرض القانون هذا الالتزام على فاسخ العقد وتولى العرف كيفية ووسائل تطبيق هذا الالتزام، وذلك بالعودة

1 - إذ أوجب المادة 75 من ق 90-11 المشار إليه سابقاً المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين عاملاً فما أكثر أن تعد نظاماً داخلياً وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه.

2 - د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، ص11.

3 - د. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص13.

إلى العرف المهني المطبق في المجالات المهنية للعمال من حيث شكله ومدته باعتباره مصدرا مهنيا.

ثالثا: اتفاقيات العمل الجماعية أو عقود العمل الجماعية أو المشتركة.

تعتبر الاتفاقيات الجماعية من أهم المصادر الأساسية لقانون العمل نظرا لما تتمتع به من مكانة معتبرة في تشريعات العمل، وما تمتاز به من إمكانيات إدخال أحكام وقواعد أكثر فائدة للعمال نظرا لاستقلالها عن السلطات الرسمية عند وضعها وتنفيذها¹، ولقد عرف القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه سابقا الاتفاقية الجماعية في العمل بموجب المادة 114 كما يلي:

" الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية تبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية، وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال من ناحية أخرى". وبين أهم المسائل التي تحتوي عليها الاتفاقية الجماعية للعمل التصنيف المهني، مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها، الأجور الأساسية الدنيا، التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة².

1 - د. أحمية سليمان، المرجع السابق، 12.

2 - أنظر المادة 120 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه سابقا.

الفصل الثاني

علاقة العمل الفردية

لقد ظهرت فكرة علاقة العمل أول ما ظهرت في الفقه الألماني مع نهاية القرن التاسع عشر، وكان القصد من وجودها هو أن تحل فكرة التنظيم القانوني لعلاقات العمل محل فكرة التنظيم العقدي لتلك العلاقات، وتبعا لهذه الفكرة فإن العامل يكون في مركز لائحي وتنظيمي Règlementaire بدلا من المركز التعاقدى Contractuel الناشئ عن عقد العمل¹. والدافع إلى ذلك هو التطور الهائل الذي طرأ في ميدان العمل واتساع القاعدة العمالية وظهور النقابات القوية من جهة وتدخل الدولة المستمر في تنظيم علاقات العمل، فإذن علاقة العمل هي الرابطة التي تجعل العامل يرتبط بصاحب العمل ارتباطا قانونيا تبعا لاتفاق إرادي يتم بينهما هو عقد العمل الفردي، وتتطلب دراسة علاقة العمل الفردية التطرق إلى مصدر هذه العلاقة وهو عقد العمل الفردي، والتنظيم القانوني لعلاقة العمل الفردية، وأخيرا التطرق إلى منازعات العمل الفردية وذلك في النقاط التالية:

المبحث الأول: عقد العمل الفردي.

يعتبر عقد العمل الإطار القانوني الذي تحدد ضمنه كافة الشروط والأحكام المتعلقة بعلاقة العمل، وهو بذلك يمثل المحور الذي تدور حوله أية دراسة لعلاقة العمل الفردية باعتبارها الأثر المترتب عن هذا العقد، والمنظمة تنظيما قانونيا، وهو ما يأتي شرحه وتحليله في النقاط التالية:

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل.

يقتضي تحليل مفهوم عقد العمل معالجة تعريفه وخصائصه وعناصره وأخيرا أنواعه وذلك في الفروع التالية:

1 - د. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص33.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل.

لقد أفرزت المحاولات الفقهية والتشريعية العديد من التعاريف لعقد العمل الفردي بين العامل وصاحب العمل، والتي من بينها ما يلي:

أولاً: المحاولات الفقهية.

هناك من عرف عقد العمل بأنه "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر وتحت إشرافه مقابل عوض".
بينما يعرفه البعض الآخر بأنه "اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر، وتحت إشرافه مقابل أجر"¹.

في حين يعرفه جانب آخر من الفقه بأنه "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه".
وعرفه جانب من الفقه الفرنسي بأن "اتفاق يضع بموجبه شخص نشاطه المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر هو المستخدم لقاء أجر"².

هذه التعاريف تشترك كلها في تحديد ثلاثة عناصر أساسية لعقد العمل وهي العمل أو النشاط، والتبعية أي الإشراف والتوجيه، والأجر أي المقابل أو العوض، ولكنها تهمل عنصراً رابعاً أساسياً في هذا العقد وهو عنصر المدة التي يترتب على وجودها عدة آثار عملية وقانونية في حياة وسريان علاقة العمل، وعليه فإن التعريف الشامل لكافة عناصر عقد العمل والأكثر تعبيراً عن حقيقة هذا العقد هو الذي يرى بأن عقد العمل هو "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر هو صاحب العمل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفاً"³.

فهذا التعريف هو الراجح في الفقه الحديث لأنه تضمن العناصر الأساسية في عقد العمل وهي أربعة "العمل والتبعية والمدة والأجر" والتي سيأتي توضيحها لاحقاً.

1 - د. راشد راشد، قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1985، ص 30.

2 - A.run et H.gallon ; les rapports Individuels du travail 2éd ;série. Paris .p 287

3 - د. أحمية سليمان، المرجع السابق، 19.

ثانيا: المحاولات التشريعية.

بالرغم من أن التشريعات لا تهتم في الغالب بوضع التعاريف للمواضيع التي تتناولها لكون المشرع كثيرا ما تتحكم فيه بعض الظروف والمعطيات السياسية والتنظيمية التي تفرض عليه وضع قواعد قانونية معينة تستجيب لهذه الظروف والمعطيات فان هناك العديد من التشريعات المدنية والعمالية المقارنة التي وضعت بعضا من التعاريف والمفاهيم الخاصة بعقد العمل من بينها ما جاء في التشريعين الفرنسي والجزائري:

أ/ التشريع الفرنسي.

لم يأتي المشرع الفرنسي في التشريعات العمالية بتعريف خاص لعقد العمل مكتفيا في ذلك بما ورد في القانون المدني الفرنسي حيث نصت المادة 1710 على ذلك بأن " عقد إيجار الخدمات هو العقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد الأشخاص بعمل شيء معين لشخص آخر لقاء ثمن أو سعر يحددانه بينهما".

ب/ التشريع الجزائري.

فقد حذا المشرع الفرنسي فلم يقدم أي تعريف لعقد العمل ضمن مختلف التشريعات العمالية المتعاقبة لكونه يعتبر أن عقد العمل هو مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل لكونها أشمل وأوسع أداة تنظيمية لكافة جوانب الآثار التي تتولد عن رابطة العمل، وهي بذلك لا تخضع لإرادة الأطراف فقط وإنما تخضع أيضا لكافة القوانين والنظم المعمول بها في ميادين العمل وبالنتيجة فان المشرع الجزائري قد اعتمد بطريقة ضمنية تعريف عقد العمل بتعريف العقد عموما طبقا لنص المادة 54 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أن " العقد اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما"¹.

1 - المادة 54 من الأمر 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

وهذا ما يؤكد أن المشرع الجزائري ينطلق من فكرة أن عقد العمل هو عقد مدني بالنسبة للعامل، ومن منطلق اعتماده مبدأ الإباحية في الأشياء حيث عبر عن هذا المبدأ في كافة القوانين المنظمة لعلاقة العمل ومنها ما ورد في المادة 09 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بأنه " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة ".

وهذا ما يؤكد عدم شكلية عقد العمل فلا تشترط فيه الكتابة فالتشريعات الحديثة لم تعد تهتم كثيرا بالتعاريف قدر اهتمامها بإقامة أنظمة متكاملة سواء بواسطة النصوص التنظيمية التي يضعها المشرع لنفسه أو بغيرها مما تتكفل السلطة التنفيذية بوضعه، بل أن جل هذه التشريعات تتجه في الدولة الحديثة نحو تمكين أطراف علاقة العمل من التكفل بتنظيم أمورهم بأنفسهم أو بواسطة الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية.

الفرع الثاني: خصائص عقد العمل وتمييزه عن غيره.

يتمتع عقد العمل بجملة من الخصائص تميزه عن غير من العقود، ويقوم على أربعة عناصر أساسية، وهو ما يأتي تفصيله بدقة وإيجاز فيما يلي:

أولاً: خصائص عقد العمل.

لعقد العمل جملة من الخصائص تميزه عن غير من العقود المشابهة له، واتي يمكن حصرها فيما يلي:

أ/ عقد العمل عقد رضائي.

ب/ عقد العمل ملزم للجانبين.

ج/ عقد العمل من عقود المعاوضات.

د/ عقد العمل من العقود الواردة على العمل التابع المأجور.

هـ/ عقد العمل من العقود الزمنية.

و/ عقد العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من جهة العامل¹.

ن/ عقد العمل إرادي من حيث نشأته، منظم قانوناً من حيث آثاره.

1 - الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 45.

ثانيا: تمييز عقد العمل عن بعض العقود المشابهة له.

النشاط البشري يتعدد ويختلف باختلاف مجالات النشاط وتبعاً لذلك تختلف علاقة العمل من نشاط لآخر فهناك العديد من العقود تحكم نشاطات معينة، وهذه العقود تتشابه مع عقد العمل كونها ترد على العمل، ومن أهم العقود المشابهة لعقد العمل عقد المقاولة وعقد الوكالة، يمكن تمييز عقد العمل عن هذين العقدين فيما يلي:

أ/ تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة.

المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين بأن يضع أو يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر، فهي من العقود الواردة على العمل، ويمكن التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة بما ينتج عن كل منهما من أثر، إذ في عقد المقاولة يتحمل المقاول وحده جميع المخاطر الاقتصادية التي قد تحدث أثناء تنفيذ التزاماته، ويكون صاحب العمل في هذه الحالة غير مرتبط بالمقاول فيما يعرف بعلاقة التابع بالمتبوع وخاصة فيما يتعلق بالأضرار التي تحدث للغير، وبذلك تختفي نهائياً علاقة التبعية القانونية الموجودة في عقد العمل، وعلى هذا الأساس يمكن حصر الفروق الأساسية بين العقدين فيما يلي:

أ.1: عقد المقاولة ينصب على عمل يستعمل فيه المقاول أشخاص آخرين في تنفيذ العمل، بينما العامل ملزم بتنفيذ التزامه بالقيام بالعمل بنفسه سواء كان هذا العمل جهداً عضلياً أو جهداً فكرياً مثل مستشار قانوني.

أ.2: المقاول لا يستفيد أساساً من نظام التأمينات الاجتماعية، وما شابه ذلك من المزايا الاجتماعية الأخرى، بينما العامل يضمن له المشرع حماية خاصة ويتمتع بالتأمينات الاجتماعية وغيرها من المزايا الاجتماعية الأخرى.

أ.3: في عقد العمل أجر العامل يتمتع بحماية قانونية قبل صاحب العمل وكذا الغير وهذه الحماية لا تنصب على مقابل عمل المقاول¹.

1 - عبد الرزاق أحمد السنهاوري، العقود الواردة على العمل، المرجع السابق، ص 8.

ب_ تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة.

في الواقع أن محاولات التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة ترجع في بادئ الأمر إلى القانون الروماني باعتبار وأن الوكالة في ذلك الوقت كانت على شكل تبرع بينما العمل أساسا بمقابل، ويتطور المجتمع الروماني ظهرت الوكالة بأجر أو بمقابل ومع هذا التطور برز معيار آخر ينحصر في محل الوكالة، هل هي تنصب على عمل يتم تنفيذه بجهد ذهني أو بجهد عضلي ، ثم تم تغيير هذا المعيار بمقتضى الفقه الروماني الحديث والفقه الفرنسي التقليدي وصار التمييز بين العقدين يستند إلى اختلاف طبيعة العمل في العقدين، فبالنسبة لعقد الوكالة ينصب أساسا على تصرفات قانونية، أما في عقد العمل فموضوعه غالبا ما ينصب على أعمال مادي غير أن هذا المعيار غير دقيق كون أن بعض الأعمال التي يقوم بها العمال في كثير من الحالات والمناسبات هي تصرفات قانونية، ويبقى معيار التبعية هو المعيار المميز الأساسي لعقد العمل عن العقود المشابهة له¹.

الفرع الثالث: عناصر عقد العمل.

يتبين من التعريف الأخير لعقد العمل أن هذا العقد يقوم على أربعة عناصر أساسية، وهي عنصر العمل وعنصر المدة وعنصر التبعية وعنصر الأجر، وهي المسائل الأساسية التي يتم التعاقد عليها ما بين طرفي العقد، لابد أن تتوفر مجتمعة حتى يكون العقد عقد عمل ويمكن توضيحها في النقاط التالية:

أولاً: عنصر العمل.

ويتمثل في العمل الذي يقوم به العامل وهو يعتبر محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر له في عقد العمل والعمل هو كل مجهود يدوي أو فكري لتحقيق نتيجة أو غاية، يلتزم العامل بتحقيقها أو انجازها لصالح وحساب صاحب العمل.

وينبغي أن يتم العمل بواسطة العامل بصفة شخصية وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل، فشخصية العامل محل اعتبار في القيام بالعمل المتفق عليه في عقد العمل، فعند إبرام عقد العمل

1 - عبد الرزاق أحمد السنهوري، المرجع نفسه، ص 378.

تتراعى شخصية العامل فيأخذ صاحب العمل مهارة العامل وسلوكه بعين الاعتبار وتمتد هذه الخاصية إلى تنفيذ العقد وانتهائه، ومن ثم يجب أن يؤدي العامل العمل بنفسه فلا يجوز له بغير موافقة صاحب العمل أن يحل شخصا آخر محله في العمل، كما أن عقد العمل ينقضي حتما بوفاة العامل¹، وإذا تم ضبط نوع أو حجم أو مكان القيام بالعمل بصورة محددة في عقد العمل فانه بعد ذلك لا يمكن صاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر إضافي أو خارج عن حدود العمل المتفق عليها²، إلا في حدود ما جرى عليه العرف وتقاليد المهنة، ودائما بموافقة صاحب العمل.

ثانيا: عنصر المدة.

ويقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل، وهي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية الخاصة بميدان العمل مثل منع التعاقد على العمل مدى الحياة. وفي هذا الصدد تعتبر علاقة العمل الغير المحددة المدة أو الدائمة هي النموذج الغالب في مختلف التشريعات العمالية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري إذ طبقا لأحكام المادة 11 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة"، وتضيف هذه المادة في فقرتها الثانية أنه " وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة ".

فالأصل أن يبرم عقد العمل لمدة غير محدودة والاستثناء يبرم لمدة محدودة، وهو ما يأتي توضيحه خلال دراسة أنواع العقود من حيث المدة.

ثالثا: عنصر التبعية.

وهي قيام العمل بتنفيذ العمل وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل، فهو ليس حرا في أداء عمله لأنه ملزم من الناحية القانونية والتنظيمية والتقنية بإتباع توجيهات وأوامر صاحب العمل،

1 - د. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 45.

2 - د. حسين كيرة، أصول قانون العمل، المرجع السابق، 232.

وذلك ضمن الإطار الذي يحدده صاحب العمل سواء تمثل هذا الإطار في تقسيم العمل والتخصص أو في النظام الداخل أو توجيهات مباشرة، ويذهب البعض إلى وصف التبعية بأنها قانونية واقتصادية¹.

وهذا يعني التزام العامل بكل التصميمات والخطط والبرامج التي يضعها صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة، وأن يقوم العمل في ذلك ببذل جهد وعناية الرجل العادي حتى يعتبر مسئولا عن كل الأخطاء اليسيرة أو الجسيمة التي يمكن أن يرتكبها إما بسبب الإهمال أو سوء التفسير، وتكون مسؤوليته في هذه الحالة على أساس عقد العمل أي مسؤولية عقدية وليست مسؤولية تقصيرية.

كما يجب أن يحترم العامل أثناء تنفيذ العمل كل قواعد الوقاية والأمن المحددة في القوانين والنظام الداخلي للعمل².

رابعاً: عنصر الأجر.

الأجر في عقد العمل هو محل التزام صاحب العمل وسبب التزام العامل بالقيام بالعمل ولذا فإن عنصر الأجر يرتبط بعنصر العمل ارتباط السبب بالمسبب فلولا التزام العامل بالقيام بالعمل لما التزم صاحب العمل بالأجر، ونظرا لمكانة هذا العنصر في عقد العمل فإن المشرع تولى تنظيمه من مختلف جوانبه حماية لمصلحة العمل وهو ما يتم توضيحه في النقاط التالية:

أ/ أهمية الأجر.

لأجر العمل أهمية بالغة في علاقة العمل الفردية سواء من الناحية القانونية أو الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية ، فهو من الناحية القانونية ثمن أو مقابل الالتزام بالعمل المنفذ من طرف الأخير " العامل " ، وهذا مميز أساسي لعقد العمل، ومن الناحية الاجتماعية يعتبر المورد الأساسي للعامل الذي يجب أن يؤمن له ولأسرته معيشة مقبولة³، وأما من الناحية الاقتصادية

1 - د. يوسف الياس، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 27.

2 - د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، و د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 2001-2002، ص 47.

3 - د. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 388 وما يليها.

فهو يعتبر عنصر من عناصر تكلفة الإنتاج ، وهذه النواحي التي تتبع منها أهمية الأجر هي التي لا يمكن إهمال أية واحدة منها عند التطرق لوضع سياسية الأجور، وهي التي جعلت المشرع يتولى تنظيم الأجر من حيث تحديد أنواعه ومكوناته وكيفية دفعه وحمايته.

ب/ أنواع الأجر ومكوناته.

ينقسم الأجر على نوعين، هما الأجر الوطني الأدنى المضمون، وأجر منصب العمل ب.1: فالأجر الوطني الأدنى المضمون أو القاعدي المضمون هو الأجر المحدد كحد أدنى والذي ينبغي أن يتلقاه كل عامل أجبر على مستوى القطر الوطني و طبقا لأحكام المادة 87 من القانون رقم 90-11 والمتعلق بالعلاقات العمل فان الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط يحدد بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا، ويراعى عند تحديد الأجر الوطني المضمون تطور ما يلي متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة والأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك والظروف الاقتصادية العامة، وهو محدد حاليا ب 20.000 د.ج¹.

ب.2: أما أجر المنصب أو مرتب العمل فإنه حسب المادة 81 من ق:90-11 المشار إليه أعلاه، فهو يتكون من:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل ألتناوبي والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة، والعلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

ويضاف إليه التعويض عن مهام وظروف تتطوي على جهود شاقة أو قذارة أو عناصر غير صحية أو على خطر مما لم يجر حسابه في تحديد وتصنيف منصب العمل المعني أو يتجاوز بصفة استثنائية الجهد الذي كان في الحسبان عند تحديد منصب العمل، وتعويض العمل التابع لمنصب العمل، ومكافأة المردود الفردي للإنتاج أو عقوبته.

1 - المرسوم التنفيذي رقم 20-59، يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون.

كما يشمل زيادة على ذلك حصص العمال في أرباح المشاريع أو أية منفعة أخرى مثل الأسهم أو المساعدات العائلية أو أية منفعة أخرى أو العمولة على الصفقات أو التخفيض في أسعار البضائع والنقل أو أي امتيازات معينة تمنح للعامل تقديرا لأمانته أو كفاءته.

ج/ حساب الأجر وطريقة دفعه.

هناك طرق عديدة يتم بها دفع الأجر للعامل، وأطراف العلاقة هم أحرار فيما يرونه مناسباً لهما فيتفقان عليه في عقدهما، من هذه الطرق المعمول بها أكثر ما يلي:

- _ يمكن أن يحسب أجر العامل وفقاً لمدة العمل وتسمى " الأجر بحسب الزمن "
- _ ويمكن أن يحسب أجر العامل وفقاً لكمية العمل المعين " الأجر بحسب القطع "
- _ ويمكن أن يحتسب أجر العامل تبعاً للصفقات التجارية الموقعة بغض النظر عن المدة الزمنية التي تتم فيها هذه الصفقات ..الخ¹.

وإذا كان الأجر كميز أساسي لعقد العمل يتألف من القسمين السابقين الأجر الأساسي للمنصب والتعويضات، فإن مقدار التعويضات وطريقة تسديدها لا تؤثر على تكييف العقد لأنها ليست صفة جوهرية في عقد العمل، وبذلك فهي عكس الأجر الأساسي الذي يؤدي تخلفه إلى أن يكون العقد عقد تبرع وليس عقد عمل.

أما عن طريق تحديد ودفع الأجر فقد أوجبت المادة 85 من ق: 90-11 المشار إليه سابقاً، أن تحدد بعبارة نقدية محضة وتدفع بطرق ووسائل نقدية محضة.

د/ الحماية القانونية للأجر.

لا يكفي لقيام الأجر بوظيفته أن يضبط حده الأدنى المضمون إنما يجب أيضاً أن يدفع فعلاً من قبل صاحب العمل في تواريخ استحقاقه، أضف إلى ذلك أن المشرع قد وفر الحماية القانونية ضد خطر حرمان الأجير من أجره الذي قد يحصل عن طريق تدخل دائني صاحب العمل أو عن طريق تدخل دائن العامل نفسه أو بتصرف صاحب العمل نفسه وهو ما يلي توضيحها:

1 - د. رندا محمد صميذة، دروس في قانون العمل، المرجع السابق، ص 40، 41.

د.1: حماية الأجر في مواجهة دائني صاحب العمل: إن العامل مهما كانت رتبته يجب ألا يتضرر من الوضعية المالية السيئة التي آلت إليها الذمة المالية لصاحب العمل، إذ تتأثر أجره العامل بديون الغير التي حل أجل الوفاء بها،

وأن في هذه الحالة فإن مبدأ قسمة الغرماء يطبق على دائني صاحب العمل ولا يطبق على أجره العامل التي تكون لها الأولوية على ديونهم ولو قلنا بتطبيق ذلك المبدأ على أجره العامل لفقدت الأجرة وظيفتها المعيشية ولها الأسبقية في ذلك حتى على دوين الخزينة العمومية وهذا عملا بنص المادة 89 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹.

د.2: حماية الأجرة في مواجهة دائني العامل: وذلك في حالة وجود دائن للعامل حيث تنثر مسألة تطبيق قاعدة حجز ما للمدين لدى الغير وهو الإجراء المقرر في القواعد لعمدة في القانون المدني، هذه القاعدة لا يجوز إعمالها للحجز على ما للعامل لدى صاحب كدائن بأجرة عمله للغير كدائن له، وهذا طبقا لأحكام المادة 90 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

د.3: حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل: إن تلقى العامل لأجره كاملا بصورة دورية ومنظمة، يمثل أحد المبادئ الهامة التي استقرت عليها الأعراف وأكدتها التشريعات العمالية المقارنة، ووضعها التشريع الجزائري فتتص المادة 88 من ق 90-11 المتعلق بالعلاقات العمل على أنه يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقه، لاسيما وأن الأجر لا يدفع عادة إلا بعد انتهاء المدة المحددة للقيام بالعمل.

ولذلك فليس لصاحب العمل بعدها أي حق في تجزئة أجر العامل أو تأجيله أي دفعه متأخرا عن ميعاد استحقاقه، ويستثنى من ذلك في بعض الحالات الخاصة التي يسمح فيها باقتطاع جزء يسير من أجره العامل، ومن أمثلة ذلك ما يلي:

حالة التسبيقات التي يتلقاها العامل قبل أن يحصل على أجره المنتظم.

لما يأخذ العمل مبالغ إجمالية اقتضتها ظروفه العائلية أو الاجتماعية.

1 - المادة 90 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تنص على أنه " لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"

ومن أهم الحالات التي تؤدي إلى المساس بهذا المبدأ أي " مبدأ الدفع الكلي وعدم تجزئة أو إجراء المقاصة على الأجر " هو وجود دين في ذمة العامل لصالح صاحب العمل، ومثال ذلك أن يقتض العمل من صاحب العمل مبلغا ماليا يساوي أو يفوق مبلغ الأجر حيث بعدها يمكن صاحب العمل طبقا للنظرية العامة للالتزامات المدنية والتجارية أن يجري مقاصة بين أجرة العامل والدين الذي له في ذمة العامل المدين إلا أن هذه الإمكانية غير مقبولة في تشريع العمل بالنسبة للأجور والمرتبات لأن الأجر من المسائل الاجتماعية لا تخص العمل فحسب بل تخصه هو وعياله أيضا.

الفرع الرابع: أنواع عقد العمل.

لعقد العمل عدة أنواع فهو من حيث أطرافه له نوعان هما عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي أو المشترك، كما يصنف عقد العمل من حيث تجربة العامل إلى عقد العمل بالتجربة، ومن حيث المدة يصنف إلى عقد العمل المحدد المدة، وعقد العمل الغير المحدد المدة، وكون التصنيفين الأخيرين هامين سيتم التطرق إليهما بالتفصيل التالي:

أولاً: عقد العمل بالتجربة.

في هذا النوع من عقود العمل تمر علاقة العمل عادة بمرحلتين متعاقبتين تتمثل الأولى في المرحلة التجريبية أي المرحلة السابقة على التعاقد النهائي، بينما تتمثل المرحلة الثانية في مرحلة التثبيت أو الترسيم أي التعاقد النهائي، وتتميز كل مرحلة منهما بأحكام وشروط خاصة بها يمكن توضيحها فيما يلي:

أ/ المرحلة التجريبية.

هي الفترة التي يوضع فيها العامل تحت الملاحظة قصد التأكد من كفاءته واستعداداته للقيام بالعمل الموكل إليه، وفي هذا الصدد نصت المادة 18 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على إمكانية أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (06) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، وتحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

وعقد العمل في هذه المرحلة التجريبية يعتبر عقدا مؤقتا أو موقوفا على شرط التجربة أو الاختبار ولا يستطيع صاحب العمل إثبات هذا الشرط إلا بالكتابة لأنه يخضع في إثباته إلى القواعد التي يخضع لها إثبات عقد العمل¹، وعقد العمل بالتجربة هو عقد غير نهائي ، وفي هذه المرحلة مادام العقد غير نهائي فان العامل لا يمكن له أن يستفيد من بعض الوضعيات الخاصة، مثل الانتداب وحالة الاستيداع، والترشح الانتخابي للمسؤوليات النقابية في إطار المؤسسة إلا ما كان بقوة القانون كحالة الالتحاق بالخدمة المدنية.

أما باقي الحقوق الأساسية التي تقتضيها علاقة العمل فان العامل الذي يكون تحت الملاحظة فانه يستفيد بها كاملة مثله مثل باقي العمال الدائمين أو المرسمين لأنها تقابل الواجبات التي يؤديها وذلك طبقا لأحكام المادة 19 من ق 90-11 المشار إليه أعلاه.

ب/ مرحلة التثبيت أو الترسيم.

تأتي هذه المرحلة بعد نهاية مرحلة التجريب حيث يتم فيها تثبيت العمل في المنصب الذي تدرب فيه²، على أساس أنه يتمتع بكل المؤهلات العلمية والعملية والمهارات والكفاءات المهنية لإنجاز الأعمال أو الأشغال التي يتطلبها أو يتكون منها المنصب ، وفي هذه المرحلة يتحول عقد العمل الذي كان مؤقتا أو وعدا بالتعاقد إلى عقد نهائي، ويصير عقد العمل محصنا من أي عمل انفرادي من طرف صاحب العمل فلا يمكن تعديله أو إنهائه إلا ضمن الإجراءات والأحكام المعمول بها في هذا المجال، كما تشير إلى ذلك أحكام المادة 63 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

وتجدر الإشارة في الأخير أنه في كثير من الحالات التي لم يثبت فيها العامل قدرته أثناء فترة التجربة في منصب عمل معين فانه لا يترتب على هذا العجز فسخ العقد، وإنما يثبت العامل في منصب أقل درجة أو مستوى من المنصب الأول وذلك وفق قدرات ومستوى العامل سواء كان

1 - د. يوسف الياس، المرجع السابق، ص46.

2 - د. حمدي عبد الرحمن و د. محمد يحي مطر، المرجع السابق، ص 124 و 125.

ذلك بعد فترة تجريبه مرة أخرى في ذلك المنصب أو بدونها ودائما حسب ما تقضي به النصوص التنظيمية والاتفاقيات الجماعية المعمول بها في القطاع.

ثانيا: عقد العمل من حيث المدة.

أما من حيث مدة العمل قد يكون عقد عمل غير محدد المدة أو في حالات استثنائية يكون محدد المدة وسوف يتم توضيح كل نوع على حدا فيما يلي:

أ/ عقد العمل الغير المحدد المدة " الدائم " .

إن الأصل الذي تقوم عليه علاقة العمل في القانون المقارن وفي النظام القانوني الجزائري هو أن تنتج إرادة أطراف هذه العلاقة إلى أن يكون قيامها لمدة غير محددة، أي من يوم نشأتها إلى حين بلوغ العامل سن التقاعد.

وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري كأصل عام وذلك بموجب المادة 11 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي نصها " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. وتؤكد في فقرتها الثانية أنه وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب ، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة" والمستفاد من هذه الفقرة الأخيرة انه في حالة السكوت على تحديد المدة فان العقد يفسر على أنه غير محدد المدة ، وهذا حفاظا على مصلحة العامل الذي يمثل الطرف الضعيف في علاقة العمل ، ولأن عقد العمل غير المحدد المدة يحمي أكثر من بقية العقود مصلحة العامل ، ويجعله في مأمن من كافة مخاطر التعسف في استعمال حق التسريح ، وهذا ما دفع بأصحاب العمل المحليين أو الأجانب إلى انتقاد قانون علاقات العمل الجزائري على أساس أنه يخل بمبدأ المساواة بين أطراف العقد ويفرض على المستثمر الأعباء المترتبة عن العقد غير المحدد المدة في حين تتطلب مصلحة المستثمر تكريس العقود المحددة المدة¹، لكن الأمر هو عكس ما يرى هؤلاء لكون قانون العمل في الدول مهد نشأة ظهر خصيصا

1 - د. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر، سنة 2005، ص 158.

لحماية الطرف الضعيف في العلاقة ومن ثم فإنه الأمر يستلزم تغليب مصلحة العمال في المجتمع على مصلحة أصحاب العمل.

بـ عقد العمل المحدد المدة.

لقد تبين مما سبق أن الأصل هو إبرام عقد العمل لمدة غير محددة وهذا رعاية لمصلحة العامل، غير أنه يجوز استثناء إبرام عقد العمل لمدة محدودة، رعاية لمصلحة الطرفين معا، ووفقا للشروط التي وضعها المشرع لإبرام عقد العمل لمدة محددة¹، والتي يمكن حصرها فيما يلي: _ أن يكون العقد مكتوبا.

_ أن يبرم عقد العمل لمدة محددة بسبب حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 90-11 المذكورة أعلاه والتي من بينها عندما يكون العمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة، أو عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها...الخ.

وقد أوجب المشرع أن يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا بحكم الصلاحيات التي يخولها له التشريع والتنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المشار إليها سابقا، وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل²، وينتهي هذا العقد بانتهاء المدة كما يمكن أن ينتهي قبل حلول الأجل، كحالة وفاة العامل أو استقالته³.

1 - أنظر ا: المادتين 11، 12 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والأمر رقم 96-21 مؤرخ في 23 صفر عام 1417 الموافق 09 يوليو 1996 يعدل ويتمم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 افريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

2 - المادة 03 من الأمر رقم 96-21، المشار إليه سابق.

3 - أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، الجزائر، 2010، ص 83.

المطلب الثاني: أركان عقد العمل وشروط صحته.

يقوم عقد العمل على ثلاثة أركان أساسية وهي ركن التراضي والمحل والسبب وفقا للقواعد العامة في إبرام العقد ويتعين في صدد هذه الدراسة التطرق بإيجاز إلى أركانه وشروط صحته في النقطتين التاليتين:

الفرع الأول: أركان عقد العمل.

يمكن التعرض لأركان عقد العمل من تراض ومحل وسبب على النحو التالي:

أولاً: ركن التراضي.

إن التراضي باعتباره ركناً أساسياً وأصيلاً في العقد، وهو أن تتجه إرادتا العاقدان إلى إحداث أثر قانوني، أي تتجه إرادة العامل وإرادة صاحب العمل إلى إبرام عقد العمل الذي تنشأ عنه علاقة العمل بينهما في إطار القانون المتعلق بها، وتقتضي دراسة ركن التراضي في هذا العقد التطرق إلى وجود الإرادة وتعددتها والتعبير عنها من جهة وتطابق الإرادتين واقتترانهما من جهة أخرى.

أ/ فيما يتعلق بوجود الإرادة وتعددتها.

فلا بد أن تتوافر الإرادة لكل عاقد من المتعاقدين وهما العامل وصاحب العمل إرادة توجب وأخرى تقبل وبذلك يوجد التراضي صادراً من ذي أهلية، ومعنى ذلك أنه لا يحق للمجنون أو المعتوه أو الصغير الغير المميز أيبرم العقد سواء كان عاملاً أو صاحب عمل، كما يجب أن تكون الإرادة أرادة جدية أي أن تقصد تماماً إبرام عقد عمل معين، ويطرح السؤال في هذا الصدد هل يمكن أن ينعقد عقد العمل الفردي ضمناً؟

وفي هذا الصدد فإنه عملاً بالقواعد العامة لإبرام العقد في القانون المدني فإنه قد نص على يكون التعبير باللفظ أو بالكتابة أو بالإشارة المتداولة عرفاً، أو باتخاذ موقف لا تدع ظروف الحال شكاً في دلالاته على حقيقة المقصود¹، ومثال ذلك أن يقوم أحد العمال بزيارة لصديقه وهو صاحب العمل فيشكو له هذا الأخير من إحدى الآلات الهامة بأن أي عاملاً من عمال المصنع

1 - المادة 60 من ق.م.ج، المشار إليه سابقاً، والتي تبين صور التعبير عن الإرادة يكون باللفظ وبالكتابة، أو بالإشارة المتداولة عرفاً كما يكون باتخاذ موقف لا يدع أي شك في دلالاته على مقصود صاحبه، وضمناً...الخ.

لديه لا يستطيع تسييرها، فيرد عليه الزائر في الحين بأنه قادر على ذلك، ويقوم فعلا بإدارتها والعمل بها ويتركه صاحب العمل على ذلك مدة معينة.

ب/ وفيما يتعلق بتطابق الإرادتين واقترانهما.

فانه يمكن القول بأن الإرادة في حد ذاتها أمر باطني يمكن في أغوار النفس ولا تظهر في العالم الخارجي إلا عن طريق التعبير، لذلك يجب أن يعبر صاحب العمل بما يفيد قبوله للعقد، وكذلك الحال بالنسبة للعامل أيضا.

وبعد حصول التعبير عن إرادتيهما على نحو ما تم توضيحه سابقا فانه لكي يوجد التراضي لابد أن يقترن تعبير صاحب العمل بتعبير العامل حتى يم العقد صحيحا، أي اقتران الإيجاب بالقبول وفقا للقواعد العامة في القانون المدني، أي أن يصدر صاحب العمل إيجابا بأن يعلن عن رغبته في تعيين أحد العمال لديه، فإذا صادف هذا الإيجاب قبولا من طرف أحد العمال نكون بذلك أمام عقد من عقود العمل انعقد بتوافق الإرادتين واقترانهما¹.

ولكي يكون الرضا مؤديا لأثره القانوني يجب أن يكون خاليا من عيوب الإرادة والتي هي الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال².

ثانيا: ركن المحل.

هو الشيء الذي يقع من أجله التصرف القانوني، وهو في عقد العمل مزدوج لأنه يرتب التزاما على عاتق العامل ويقابله التزام على عاتق صاحب العمل، وعليه فان محل التزام العامل هو القيام بعمل مهين، في حين أن التزام صاحب العمل هو دفع أجر محدد للعامل ولكي يكون المحل قانونيا لا بد أن تتوفر فيه الشروط التالية:

1 - يراجع: د. محمد حسنين، الوجيز في نظرية الالتزام، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، سنة 1983، ص 27 وما يليها.

2 - أنظر: المادة 82 وما يليها من القانون المدني الجزائري، فيما يخص الغلط والتدليس والاستغلال والإكراه.

أ/ أن يكون ممكنا:

فإذا كان العمل مستحيلا كان العقد باطلا، مثل أن يتعهد العامل في عقد العمل بإحياء شخص ميت، أو إذا اتفق صاحب العمل مع العامل على أن يقوم العامل بهدم جدار هائلا في نصف ساعة كان ذلك العقد باطلا لانعدام إمكان القيام بالعمل المنوط بالعامل.

ب/ أن يكون العمل مشروعاً:

أي غير مخالف للنظام العام والآداب كالاتفاق على ارتكاب الجرائم أو أعمال الدعارة وترجع عدم المشروعية إلى مخالفة العمل لقواعد قانون العمل الآمرة مثل تحريم تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن صحياً أو خلقياً أو تحريم تشغيل الأطفال قبل سن معينة، كما يجب أن يكون محل العمل معيناً في العقد تعييناً كافياً في العقد أو على الأقل هناك أسس تسمح بتعيينه في المستقبل¹.

ثالثاً: ركن السبب.

ويقصد بالسبب في عقد العمل الغرض الذي من أجله أبرم عقد العمل فهو جواب لماذا التزم صاحب العمل بدفع أجر العامل وجواب لما قام العمل بالعمل لمصلحة وحساب صاحب العمل، وهو السبب المباشر لانعقاد عقد العمل.

الفرع الثاني: شروط صحة عقد العمل.

حتى يكون عقد العمل صحيحاً يجب أن يصدر من ذي أهلية أولاً ويجب أن تكون إرادة طرفي عقد العمل سليمة وخالية من العيوب ثانياً وهو ما يمكن الوقوف عنده فيما يلي:

أولاً: توافراً لأهلية إبرام عقد العمل.

ميز المشرع الأهلية الواجب توافرها في طرفي عقد العمل كما يلي:

بالنسبة للعامل فإنه حالماً أن عقد العمل من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر ونظراً لما تتضمنه هذه العقود من حقوق والتزامات ونظراً للطابع المميز لقواعد العمل فقد فرض المشرع قواعد خاصة بعقد العمل وحددها بستة 16 سنة².

1 - الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، مرجع السابق، ص 113.

2 - المادة 16 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

أما النسبة لصاحب العمل إذا كان شخصا طبيعيا يجب توافر الأهلية الكاملة التي تمكنه من الإدارة وفق ما تقتضيه الأحكام المدنية والتجارية وإدارة الأموال والأموال، وإذا كان شخصا معنويا فإن الأهلية يقابلها الاختصاص حسبما تحدده القوانين والنظم والقوانين الداخلية للمؤسسات المستخدمة بغض النظر عن طبيعتها العامة أو الخاصة، وبغض النظر عن شكلها القانوني سواء أكانت شركات أموال أو أشخاص¹.

ثانيا: يجب أن تكون إرادة طرفي عقد العمل سليمة وخالية من العيوب.

وسلامة الإرادة تقتضي أن يكون المتعاقدان غير مصابين بجنون أو عته أو غيرهما مما يدخل ضمن موانع الإرادة، فإذا حدث وأن تعاقد عامل مصاب بإحدى هذه الموانع مع غيره من أصحاب العمل فإن هذا التصرف القانوني يقع باطلا لانعدام الإرادة².

المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعلاقة العمل.

الأثر المترتب عن إبرام عقد العمل الفردي هو علاقة أو رابطة العمل الفردية والتي بمجرد نشؤها عن هذا العقد تخضع لأحكام قواعد قانون العمل، فهذا الأخير يتولى تنظيمها من مختلف الجوانب المتعلقة بها، من بين أهم هذه الجوانب الحقوق والواجبات متبادلة بين العامل وصاحب العمل، وتوقفها وانتهائها، ويتطلب الأمر في إطار هذه الدراسة التطرق إلى الحقوق والواجبات الأساسية المتبادلة بين العامل وصاحب العمل، ثم معرفة حالات توقف أو تعليق علاقة العمل وحالات انتهائها وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: الحقوق والالتزامات الأساسية للعامل.

تعترف التشريعات العمالية المقارنة ومن بينها التشريع الجزائري بمجموعة من الحقوق والامتيازات الأساسية ويتحمل بالمقابل لها جملة من الالتزامات والتي يمكن التعرض لها في النقطتين التاليتين:

1 - أحمية سليمان، قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 23، 24.

2 - يراجع: د. محمد حسنين، المرجع السابق، ص 40 وما يليها.

الفرع الأول: الحقوق الأساسية للعامل.

يتمتع العامل بجملة من الحقوق والامتيازات الأساسية البعض منها بموجب النصوص القانونية التي تستمد من المبادئ التي كرسها المؤسس الدستوري الجزائري وتلك التي صادقت عليها الجزائر في الاتفاقيات بموجب الاتفاقيات الدولية، ومنها النصوص التنظيمية، والبعض الآخر منها منظم بمقتضى اتفاقيات العمل الجماعية أو الفردية، ومن بين هذه الحقوق يمكن التطرق الى ما يلي:

أولاً: الحق في الأجر وملحقاته.

الحق في الأجر ومختلف التعويضات الأخرى الملحقة به طبقاً لأحكام المادة 80 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي جاء فيها أنه للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل، ونظراً لكون الأجر أهم الحقوق الأساسية ولوظيفته الاجتماعية التي سبق توضيحها لأن هذا الحق وفر له المشرع حماية قانونية التي سبقت دراستها حتى يحصل العامل أجره والذي هو مصدر عيشه وعيش عياله ومن هم تحت كفالته.

ثانياً: الحق في الحماية والأمن.

من أهم خصائص قانون العمل أنه قانون اجتماعي بالدرجة الأولى لكونه يهدف بصفة أساسية إلى حماية العامل من الأخطار التي قد تتجم عن علاقة العمل، سواء كان ذلك بفعل صاحب العمل كالاستغلال والتسريح التعسفي، أو كان من طبيعة العمل نفسه كحوادث العمل والأمراض المهنية، أو كان نتيجة لأسباب أخرى متنوعة ومختلفة المصادر، مثل المرض والشيخوخة والعجز، وما إلى ذلك من العوائق الاجتماعية، وسواء تعلق الأمر بالعامل نفسه، أو بأحد ممن هم في كفالته من الأشخاص الطبيعيين.

وتتمثل الحماية في تلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي تضمن للعامل التكفل بشؤونه بصفة كلية أو جزئية، وهذا التكفل يكون من طرف الدولة وصاحب العمل على حد سواء، وهو ما يقتضي أن يكون للعامل حق ثابت في التأمين والحماية الاجتماعية فذمة الدولة وصاحب

العمل، وهذا الحق في الوقت الحالي لم يبق في تشريعات العمل فحسب بل ارتقى لأن أصبح حقا من حقوق الإنسان تكرسه الدول في دساتيرها¹.

ثالثا: الحق في التأمين الاجتماعي.

وهو النظام الذي يشمل بالحماية كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الجزائري مهما كانت جنسيتهم ، ومهما كانت طبيعة عملهم جهدا عضليا "يدويا" أو فكريا، ومهما كانت علاقة العمل دائمة أو محددة ، ومهما كان القطاع الذي ينتمون إليه عاما أو خاصا، كما يستفيد من هذا النظام العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص في الصناعة أو التجارة أو الفلاحة أو أية مهنة أخرى، و كذلك طلاب الجامعة وغيرهم، و تشمل التأمينات الاجتماعية مجالات عديدة تتعلق بالتأمين على المرض والتأمين على الولادة وعلى العجز والوفاة و حوادث العمل والأمراض المهنية، والبطالة².

رابعا: حق الوقاية الصحية وطب العمل.

وقد نصت المادة 5/5 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على هذا الحق وهو يشمل حماية العامل ووقايته من مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل، مثل الغازات السامة، والأدخنة، والأبخرة الخطيرة، والحرائق والانفجارات، وغيرها من الأخطار المهنية، وتنتم تلك الوقاية باتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لمكافحتها وتفاديها³، وذلك عن طريق تزويد ورشات العمل بالوسائل والأدوات اللازمة مثل توفير مواد الإطفاء في الورشات التي تتم فيها معالجة المواد الحارقة أو سريعة الالتهاب وإعطاء العمال الألبسة والأقنعة الواقية حيث تتم معالجة المواد السامة...الخ.

كما يتمتع العامل من أجل وقايته صحيا بالحق في طب العمل بهدف المحافظة على صحته ورقابتها باستمرار من طرف طبيب العمل تفاديا لأي مؤثر قد ينجم عن العمل أو عن

1 - بالنسبة للجزائر أنظر المادة 66/5 من التعديل الدستوري لسنة 2020، المشار إليه سابق.

2 - المرسوم الرئاسي رقم 23-10 مؤرخ في 23-01-2023 يعدل ويتم المرسوم الرئاسي رقم 22-170 المؤرخ في 10-02-2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها.

3 - د. علي عوض حسن، شرح قانون العمل الجزائري الجديد، المرجع السابق، ص 248.

وسائله أو محيطه¹، والغرض من ذلك كله هو أن تكون القدرة البدنية والفكرية للعامل في أحسن حال من جهة، والتقليل من نسبة العجز لدى العمال ومن العوامل والأسباب التي يمكن أن تضر بصحة العامل².

خامسا: الحق في الراحة والعطل القانونية

لم تعد القوانين المتعلقة بعلاقات العمل الحديثة تهتم بما يقدمه العامل من جهد وما يحققه من إنتاج فحسب بل تعدت ذلك إلى الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والصحية للعامل، والتي قررت له جزء من الوقت المأجور يتمثل في الراحة الأسبوعية والسنوية " العطل السنوية " تكون مدفوعة الأجر وذلك بقصد تجديد طاقته وقوته وجهده، وفي هذا الصدد تنص المادة 33 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن " حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.

كما نصت المادة 35 من نفس القانون على أنه "يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية " أما المادة 39 منه فتضيف إلى ذلك العطلة السنوية بقولها " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم وان كل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد تنازلا باطلا وعديم الأثر "

ويستفاد من النصين السابقين أن العطل القانونية هي: أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد الدينية إذ عدل المشرع مؤخرا عطلة عيدي الفطر والأضحى بثلاثة أيام³ والوطنية وأيام العطل. وإلى جانب هذه العطل القانونية هناك حالات التغيب المرخصة طبقا للتنظيم المعمول به، وهي حالات التوقف عن العمل من غير العطل القانونية حسب المواد من المادة 53 إلى المادة 56 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، فقد نصت المادة 54 من هذا القانون على أنه " زيادة على حالات الغياب لأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي

1 - بشير هدي، المرجع السابق، 249.

2 - د. علي عوض حسن، المرجع السابق، 249.

3 - القانون رقم 23-10 مؤرخ في 26 يونيو 2023 يعدل القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو 1963 الذي يحدد قائمة الأعياد الرسمية، ج ر، العدد 43، الصادرة يوم 27 يونيو 2023.

يمكن العامل أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا اعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقة للأسباب التالية:

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي تسمح بها للمستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية.

- وفي حدث من الأحداث العائلية التالية: مثل زواج العامل، ولادة مولود له، زواج أحد فروع العامل، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو الزوجة، وفاة زوج العامل، وعطلة العامل في كل حالة من هذه الحالات ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر.

- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية.

أما بالنسبة للمرأة العاملة فقد نصت المادة من نفس القانون على أنه " يستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبق للتشريع المعمول به ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة".

سادسا: الحق في التقاعد.

يعتبر هذا الحق من أهم الحقوق الاجتماعية المعترف بها للعامل في مختلف التشريعات العمالية المقارنة والتشريع العمالي الجزائري¹، وتقريره في الدولة الحديثة يتأثر إلى حد بعيد بالمذهب الإيديولوجي السائد فيها، فهناك من الدول من تتعدد فيها أنظمة التقاعد وهناك من الدول من تعمل بالنظام الموحد للتقاعد مثل ما هو عليه في النظام القانوني بالجزائر².

حيث قرر المشرع قد توحيد الحقوق والامتيازات والتمويل الخاص بالعامل المتقاعد كما جعل معاش التقاعد حقا شخصيا ذا طابع مالي يستفيد منه العامل مدى الحياة، وينتقل بعد وفاته

1 - المادة 4/05 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

2 - يخضع نظام التقاعد إلى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-15 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، ج ر العدد 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.

الى زوجته الماكثة بالبيت أو أحد أو ابن أو أبناء معاقين عملا بنصوص قانون الضمان الاجتماعي وعلى العموم يتضمن معاش التقاعد ما يلي:

_ في حالة وجود المتقاعد على قيد الحياة يستفيد من معاش مباشر على أساس نشاط العامل نفسه يضاف إليه زيادة على الزوج المكفول.

_ وبعد وفاة المتقاعد فان المعاش يكون منقولا إلى الزوج الباقي على قيد الحياة مضاف إليه معاش إلى الأبناء القصر ومعاش إلى الأصول¹.

أما عن شروط تقاضي هذا الحق فتتمثل في وجوب بلوغ العامل سن التقاعد المحددة بستين سنة للرجل وإلى خمسة وستين للعامل الذي يرغب في مواصلة العمل وخمسة وخمسين سنة بالنسبة للنساء إلى ستين سنة للعاملة التي ترغب في مواصلة العمل².

وقضاء المدة القانونية اللازمة للعمل المرتب لحق التقاعد والمقدرة مبدئيا بخمسة عشرة سنة عمل سواء كانت كلها عند صاحب عمل واحد أو لدى عدة أصحاب عمل، إلى جانب ذلك وجوب دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة.

سابعا: الحق في التكوين والترقية المهنية.

وقد ورد النص على هذا الحق في المواد من 57 إلى 61 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والمادتين 4/6 و 6/7 من نفس القانون وهذا الحق مكرس في كافة التشريعات العمالية المقارنة نظرا لما يحدث في المنظومة الصناعية من تبدل وتغير تكنولوجي سريع يستدعي أن تكون هناك ساسة مهنية مضبوطة على الصعيد الداخلي للمؤسسات بحيث يتمكن من خلالها العمال بهذا الحق من تحسين كفاءتهم المهنية باستمرار، ويتخذ هذا التكوين صورا وأشكالا من بينها:

* التكوين الأولي ويكون قبل التحاق العامل بمنصب الشغل.

1 - أنظر المادة 5 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتقاعد، المشار إليه سابقا.

2 - المادة 2 من القانون رقم 16-15، المشار إليه سابقا.

*التكوين المستمر الذي يتمتع به أثناء فترات فراغ يلتحق أثنائها بأماكن التكوين سواء داخل مؤسسة أو خارجها قصد تحسين مستواه المهني.

ثامنا: الحق في ممارسة النشاط النقابي.

يعتبر هذا الحق واحدا من الحقوق الدستورية لأنه يدخل ضمن الحريات العامة التي يتمتع بها كل مواطن في الدولة الحديثة¹، ويحتوي هذا الحق كل الوسائل التي يستعملها العمال للدفاع على مصالحهم المشروعة والمحافظة عليها طبقا للقوانين والأنظمة المعمول بها ولاسيما حق التفاوض الجماعي وممارسة حق الإضراب المكرس في الدستور² ولأحكام القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة العمل النقابي والقانون المتعلق بالتفاوض الجماعي وممارسة حق الإضراب، وممارسة النشاط النقابي من أهم الحقوق والحريات الأساسية بالنسبة للعمال الأجراء وهو ما سيأتي توضيحه لاحقا.

تاسعا: حق المشاركة في التسيير والمساهمة في الإنتاج.

لم يبق العمال في ظل تشريعات العمل الحديثة مجرد أجراء يبيعون جهدهم لأصحاب العمل مقابل أجر وثمان معين ، دون أن يكون لهم حق التدخل في شؤون المؤسسة بآرائهم واقتراحاتهم فيما يتعلق بأساليب التسيير والإنتاج بما يزيد من تطوير المؤسسة وتحسينها، وفي هذا الصدد فقد أثرت المبادئ والأفكار الاشتراكية في ميادين الشغل بما يعطي للعمال المكانة البارزة في إدارة مؤسسات الإنتاج، ، وقد انتقل هذا لتأثير من دول أوروبا الشرقية إلى دول أوروبا الغربية ذات الاتجاه الرأسمالي حيث قبلت تحت ضغط العمال بمبدأ المشاركة في التسيير بكيفيات وأنماط مختلفة سواء كان ذلك في المؤسسات العامة أو الخاصة، إذ أصبحت القوانين المقارنة نصت على مشاركة العمال في تسيير المؤسسات بواسطة مندوبين وممثلين لهم في مجالس الإدارة التي تشرف على إدارة وتسيير المؤسسة، ويمكن تصنيف مستويات مشاركة العمال في التسيير إلى:

- المشاركة الاستشارية أو الشكلية.

1 - يراجع: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص201.

2 - المادتان 70،71 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

-المشاركة النسبية أي التمثيل الضيق حيث يشاركون في لجان وأجهزة التسيير ولكب بصورة محدودة.

- المشاركة الكاملة حيث يتساوى عدد ممثلي العمال مع عدد ممثلي المسيرين الإداريين مع إعطائهم الصلاحيات المماثلة لصلاحيات الإداريين¹.

الفرع الثاني: الالتزامات الأساسية للعامل.

إذا كانت علاقة العمل والقوانين المنظمة لها ترتب حقوقا وامتيازات للعمال على النحو الذي تم التطرق إليه سابقا، فإنها من الناحية الثانية ترتب عليهم التزامات مقابلة تنشأ عن القوانين التنظيمية، بينما ينشأ لبعض الآخر منها عن عقود العمل الجماعية والفردية.

ونظرا لتعدد وتنوع هذه الالتزامات واختلاف البعض منها باختلاف مستويات وطبيعة العمل ومتطلباته المهنية والتنظيمية، فانه سيتم الاختصار على أهم الالتزامات الأساسية التي يرتبها كل عمل مهما كان مستواه ومتطلباته، وهي التزامات أساسية بالنسبة للعامل نظرا لارتباطها بالالتزام صاحب العمل من جهة، وتعلقها بتوازن المصالح بين العمال وأصحاب العمل من جهة أخرى والتي من بين أهمها:

أولا: الالتزام بالسر المهني للعمل.

تتميز العلاقة بين العامل وصاحب العمل بنوع من الخصوصية التي تتفرد بها على غيرها من العلاقات القانونية والتعاقدية الأخرى، حيث يفترض أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة والنية الحسنة التي ترتب عدم إساءة أحدهما إلى الآخر.

كما ينتج عن هذه العلاقة في كثير من الأحيان أن يضع صاحب العمل كل ممتلكاته وأسراره المهنية أو البعض منها في يد العامل ، أو على الأقل اطلاعه عليها مما يجعل هذا الأخير على علم بكل أو بجزء من وسائل الإدارة أو الإنتاج أو الصنع ، أو ما إلى ذلك من المسائل التي تعتبر من احتكار أو امتياز لصاحب العمل سواء أكانت ذات طابع مادي أو فكري أو تكنولوجي أو صيغة صناعية، أو ابتكارا أو اختراعا²، وهي المسائل التي يؤدي اطلاع

1 - المواد من 91 إلى 96 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

2 - د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، ط 3 سنة 1983، ص 209.

الغير عليها بشكل أو بآخر إلى تعرض صاحب العمل إلى المنافسة أو التقليد الذي قد يعرض مصالحه إلى الخسارة المادية والمعنوية المعتبرة.

ولذلك تحرص أغلب التشريعات العمالية الحديثة على إلزام العامل بالمحافظة على الأسرار المهنية من أي نوع كانت، التي يطلعون عليها بحكم قيامهم بأعمالهم ووظائفهم في مختلف المؤسسات المستخدمة العامة أو الخاصة، وعدم اطلاع الغير عليها إلا بإذن من صاحب العمل، وفي حالات خاصة جداً¹، ولا يقتصر التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل على مدة تنفيذ العقد بل أنه يستمر حتى بعد انتهاء العقد، وإلا كان في استطاعة العامل بعد انتهاء العقد أن يبيح الأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله إلى صاحب عمل منافس².

ثانياً: الالتزام بعدم ممارسة أية منافسة أو نشاط يتعارض وطبيعة العمل المؤدى.

لقد أدى التوسع في تطبيق وتفسير مبدأ المحافظة على السر المهني إلى إفراط أصحاب العمل في التشدد بفرضهم لمختلف الشروط التي تضمن لهم المحافظة على مصالحهم، وذلك بإلزامهم للعمال بأن لا يعملوا في مؤسسات تمارس نفس النشاط المهني أو الصناعي خوفاً أو احتياطاً على نقل معارفهم إلى المؤسسات الأخرى متجاهلين أهم مبدأ قامت عليه التشريعات العمالية وهو مبدأ حرية العمل.

وقد شجعهم على التماهي في هذا التشدد عدم وجود نص قانوني ينظم سلطاتهم في هذا المجال، هذا الذي جعل العمال يستعملون اتفاقيات العمل الجماعية لتنظيم هذا الشرط بما يتلاءم ومصالح العمال بالدرجة الأولى، وذلك من حيث تحديد المدة الزمنية للمنع، وكذلك الإطار المكاني الذي يكون نطاقاً للمنع على أن يكون ذلك مقابل تعويض من قبل صاحب العمل يكون محل اتفاق بين الطرفين.

1 - المادة 8/07 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

2 - د. حسين كيرة، أصول قانون العمل، المرجع السابق، ص 248.

وهذا الاتجاه الجديد المتعلق بعدم ممارسة أية منافسة أو نشاط يتعارض وطبيعة العمل المؤدى لدى أصحاب العمل يفيد بأنه لا يمكن حرمان العامل من حريته في العمل وفي الصناعة أو التجارة دون مقابل.

المطلب الثاني: الحقوق الأساسية لصاحب العمل.

لا يختلف صاحب العمل عن العامل باعتباره الطرف الثاني في علاقة العمل فيما يخص التمتع بالحقوق التي له على العامل والتقيد بالتزامات التي عليه للعامل والتي تفرصها علاقة العمل بينهما طبقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها، باعتبار أن هذه العلاقة تنشأ عن عقد العمل والذي هو ملزم الجانبين ، فما يقع من التزامات على عاتق صاحب العمل يتمثل في الحقوق التي للعامل عليه والتي تم التعرض لها سابقاً ، أما عن الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل على العامل فهي تتمثل في التزامات هذا الأخير، وإضافة إلى ذلك يتمتع صاحب العمل بصلاحيات وامتيازات في مواجهة صاحب العامل ولاسيما في مجال التنظيم والإدارة، وفي مجال التأديب وهي صلاحيته للإدارة والتنظيم من جهة وفي سلطته التأديبية على العامل المخطئ ويمكن شرح وتحليل هاتين السلطتين في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: صلاحية صاحب العمل للإدارة والتنظيم.

يقصد بذلك صلاحية صاحب العمل وسلطته في اتخاذ كافة الإجراءات، ووضع كافة التنظيمات المناسبة بقصد تنظيم الشغل داخل المنشأة أو المصنع سواء كان ذلك بصفة منفردة، أو بالتشاور مع الهيئات النقابية بما يحقق الانضباط في محيط العمل، وهذا ما يجعل العامل في وضعية قانونية واضحة يتأكد من خلالها مما له وما عليه من واجبات مهنية وتنظيمية تفصيلية، والإطار التنظيمي الذي يحقق هذه الغاية هو النظام الداخلي للمؤسسة من جهة، والتعليمات والتوجيهات الداخلية من جهة ثانية، وهو ما يمكن توضيحه فيما يلي:

أولاً: وضع النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.

بالإضافة إلى القيود المفروضة على صاحب العمل فيما يتعلق بمحتوى النظام الداخلي والمنصوص عليها بموجب المادة 78 من ق 90-11 المذكور أعلاه ، فقد أضاف المشرع قيوداً أخرى تتعلق بالجانب الشكلي بعرضه على أجهزة المشاركة في المؤسسة المستخدمة طبقاً لأحكام

المادة 75 من نفس القانون، تتمثل في وجوب عرض مشروع النظام الداخلي على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه الأخيرة ، وذلك من أجل إبداء الرأي فيه قبل تقديمه للمصادقة عليه من طرف مفتشية العمل يعتبر إجراء جوهريا يؤدي تخلفه إلى عدم الالتزام بما تقضي به نصوصه¹.

وبعد إبداء الرأي فيه من طرف ممثلي العمال يحول إلى مفتشية العمل للمصادقة عليه في أجل أقصاه ثمانية أيام بعد إجراء عملية الفحص لمدى مطابقته للأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها أي إجراء رقابة المشروعية عليه وفقا للمادة 79 من ق 90-11 المشار إليه سابقا²، وحتى تكون عملية الرقابة هذه سهلة لابد أن يكون مشروع النظام الداخلي مرفقا برأي العمال سواء بالقبول أو بالرفض، وأن تخلف هذا الشرط يمنح مفتش العمل الحق في قبوله أو رفضه بحجة عدم استكمال الإجراءات القانونية والتنظيمية المعمول بها، وبعد اتمام هذه الإجراءات يبدأ النظام الداخلي من تاريخ إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا على أن تضمن المؤسسة المستخدمة عملية نشره وإشهاره لفائدة العمال.

ثانيا: التعليمات.

هي إجراء تنظيمي يلجأ إليه صاحب العمل لتنظيم مواضيع معينة لم تتطرق إليها في نصوص النظام الداخلي، وهذا الإجراء " التعليمات " لم يتطرق إليه المشرع في النصوص التي وضعها لتنظيم ميادين العمل، وهو بذلك يكون قد خالف ما استقرت عليه الحال في التشريعات العمالية المقارنة التي تجعلها ملحقة بالنظام الداخلي للمنشأة ، كما أنها تخضعها لنفس إجراءات الرقابة الخاصة بالمشروعية، وفي غياب النص القانوني الذي يحكم هذا الإجراء التنظيمي فإنه يمكن القول بأن إصدار صاحب العمل لهذه التعليمات لا يخضع لأي قيد لا من حيث الشكل، ولا من حيث المضمون، وبالنتيجة لا يستطيع إدراجه في النظام الداخلي خشية الرقابة فهو يصدره

1 - المادة 75 من ق. 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تنص على أنه " يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين 20 عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا ولأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه الأخيرة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه".

2 - أنظر: المادة 12 من ق 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، المشار إليه سابقا.

في شكل تعليمات وتوجيهات خاصة لاسيما وأن مفتشية العمل في مثل هذه الحالة لا تستطيع إلغاء التعليمات التي يصدرها صاحب العمل، غاية ما هنالك أنها تملك حق تحرير محضر بالمخالفة ترفع إلى المحكمة المختصة إقليمياً، وذلك طبقاً للمادة 2/12 من ق 90-03 المشار إليه سابقاً.

الفرع الثاني: صلاحية صاحب العمل التأديبية.

من بين الصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل في مختلف التشريعات العمالية الحديثة السلطة التأديبية فهي حق من حقوقه الأساسية والتي تمكنه من اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية لردع العامل الذي يرتكب خطأ مهنياً أثناء أدائه لعمله، وكذلك عندما يخالف بأي تصرف من تصرفاته ما يقضي به النظام المعمول به في المؤسسة مكان العمل، ولإدراك هذه السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل لتأديب العامل المخطئ مهنياً يمكن التعرض لما يلي:

أولاً: مفهوم الخطأ التأديبي

تكمن مفهوم الخطأ التأديبي في خرق العامل لالتزاماته المهنية، وبعبارة أخرى هو مخالفة العامل لما تقضي به القوانين والنظم المعمول بها في المجالين المهني والتنظيمي، وانطلاقاً من المبدأ الدستوري القائل لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، فإنه من الأهمية بمكان أن يضع أطراف العلاقة لأنفسهم قواعد تنظيمية تحدد فيها الأخطاء التأديبية مع وضع العقوبات المقابلة لكل خطأ سواء كان ذلك عن طريق النظام الداخلي أو عن طريق اتفاقية العمل الجماعية.

ثانياً: تصنيف الأخطاء

تصنف الأخطاء التأديبية حسب جسامتها إلى ثلاثة أصناف أو درجات طبقاً لنص المادة:

68 من المرسوم التطبيقي لعلاقة العمل الفردية رقم 82-1302¹، وذلك على النحو التالي:

أ/ أخطاء الدرجة الأولى المتمثلة في مخالفة الانضباط العام داخل المؤسسة مكان العمل " عدم احترام مواقيت العمل "

1 - المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الملغى بالقانون رقم 90-11.

ب/ أخطاء الدرجة الثانية المتمثلة في الأفعال التي يقوم بها العامل بدون عناية ووعي، بحيث يترتب على ذلك إلحاق أضرار إما بالعمال أو بأمالك المؤسسة المستخدمة.

ج/ خطأ الدرجة الثالثة المتمثلة وهي الأخطاء الجسيمة مثل إفشاء السر المهني، والتلبس بالرشوة¹، وعلى أية حال فإن النظام الداخلي يكون الوثيقة التنظيمية التي تحدد هذه الأخطاء على النحو السالف ذكره وبالدقة الكافية.

ثالثاً: المقصود بالعقوبة التأديبية.

وهي الجزاء التأديبي المتمثل في الإجراء الردعي الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل المخطئ، سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي كالإنذار أو التوبيخ، أو جزاء مادي كالخصم من المرتب أو الحرمان من بعض ملحقات الأجر، أو مهني كالتخفيض في الرتبة أو الحرمان من الترقية، أو النقل الإجباري².

وتتدرج العقوبة تبعاً لجسامة الخطر وخطورته من جهة، وكذلك بالنظر إلى الظروف والملابسات التي أحاطت بالخطأ التأديبي من جهة أخرى، حيث يمكن أن يستفيد العامل من الظروف المخففة، أو يتأثر بالظروف المشددة حسب الملابسات التي أحاطت بالفعل وتكييف الخطأ نفسه، ولذلك وعلى غرار تصنيف الأخطاء التأديبية يتم تصنيف العقوبات التأديبية، فإذا ارتكب العامل خطأ من الدرجة الثانية فسيطبق عليه صاحب العمل العقوبة التي يراها مناسبة من الدرجة الثانية أي الدرجة التي ينتمي إليها الخطأ المرتكب من العامل وليس من صنف أعلى منها، وقد يصاحب العقوبة التأديبية عقوبة مدنية أو جنائية فتكون وفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها.

الفرع الثالث: إجراءات التأديب والضمان المقررة لها.

إلى جانب المبادئ السابقة المقررة لتأديب العامل المخطئ المتمثلة في حصر وتحديد الأفعال والتصرفات التي تشكل أخطاءاً تأديبية وتحديد العقوبات المقابلة لها، إلزام صاحب العمل بإتباع إجراءات معينة ومعروفة مسبقاً لتأديب العامل المخطئ والرجوع إلى الهيئات المشكلة قانوناً

1 - بن عزوز صابر، المرجع السابق، ص 198، 199.

2 - د. علي عوض حسن، المرجع السابق.

أو اتفاقا والتي يرجع إليها أمر دراسة وتكييف الفعل على أنه يشكل خطأ تأديبيا أم لا، وهي الهيئات التي تمكن العامل من الدفاع عن نفسه وتبرير تصرفه، وذلك بتمكينه من الاطلاع من الاطلاع على كل الوثائق والمستندات أو الملف الذي يحتوي على المعلومات والمعطيات الخاصة بالفعل التي تشكل في مجملها دليل إثبات الوقائع التي ينبنى عليها الجزاء التأديبي.

أ/ مراحل إجراءات التأديب.

ولتوضيح كيفية الممارسة التأديبية من طرف صاحب العمل إزاء العامل فلا بد من توضيح الإجراءات التأديبية الإلزامية التسلسلية وذلك على النحو التالي:

- بعد وقوع الخطأ والتأكد منه من قبل صاحب العمل أو ممثله من خلال التحقيق مع العامل المعني وسماع أقواله وتقديم دفاعه، يتم تكييف وتصنيف الخطأ الذي ارتكبه هذا العامل وفقا لقائمة الأخطاء التأديبية وجدول درجات الأخطاء التأديبية المعمول بها في المؤسسة.
- فإذا كان من الدرجة الأولى فإن العقوبة توقع بصفة مباشرة من طرف صاحب العمل أو ممثله ممن له صلاحية التعيين والتأديب طبقا للمادة 75 من المرسوم التنفيذي رقم 82-302¹.
- أما إذا كان الخطأ من الدرجة الثانية أو الثالثة فإنه يحال وجوبا من طرف صاحب العمل أو من له صلاحية التعيين على الهيئة اللجنة التأديبية المختصة.

تجتمع اللجنة التأديبية المشكلة بالتساوي من ممثلي العمال وممثلي صاحب العمل وبعد الاطلاع على الوثائق والمستندات وملابسات القضية، ثم دراستها بعمق تقترح هذه اللجنة العقوبة المناسبة للخطأ المرتكب وذلك بعد تمكين العامل من الدفاع عن نفسه، والأخذ بعين الاعتبار كافة حقوقه المقررة في القوانين والنظم المعمول بها في مجال التأديب.

ثم يحول الاقتراح بالعقوبة إلى صاحب العمل سواء كان مديرا للمؤسسة أو مديرا للوحدة المخول له سلطة الإدارة الذي يتخذ العقوبة بناء على رأي لجنة التأديب.

وذلك خلال أربعة أيام على ألا تتجاوز تلك المدة ثلاثة أشهر من خلال معاينة الخطأ وإلا سقط الخطأ بالتقادم، أما إذا كانت العقوبة تتمثل في الفصل من العمل أن يقوم بطلب التماس

1 - د. علي عوض حسن، المرجع السابق.

إعادة النظر في القرار الصادر ضده خلال ثمانية أيام من تاريخ تبليغه بقرار العقوبة، وذلك أمام لجنة التأديب التابعة للمؤسسة المادة 6 من المرسوم التنفيذي 302-82.

ويمكن لصاحب العمل أن يخفف العقوبة باستثناء حالة الفصل إذا رأى أن مصلحته تتطلب ذلك، كما أنه يستطيع أن يعفو عن العامل المعاقب تأديبيا إذا بررت ذلك مصلحة أو سيرة العامل أو ظروفه الاجتماعية أو المالية.

إلا أنه في حالة تكرار العقوبة فلا يمكن إجراء العفو هكذا يتبين بأن سلطة التأديب ليست مطلقة إنما هي مقيدة بعدة قيود أهمها الضمانات التي أقرتها القوانين والنظم المعمول بها، وذلك على الشكل الذي سبق توضيحه لاسيما ما تعلق بتحديد الأخطاء والعقوبات ودرجاتها، وتحديد الإجراءات والزام الهيئات التأديبية وصاحب العمل بإتباعها نظرا لما يترتب عن احترامها من حماية قانونية للعامل.

المطلب الثالث: توقف أو تعليق علاقة العمل وانتهائها.

إذا كان الأصل في حالة العامل أثناء قيام علاقة العمل بينه وبين صاحب العمل أن يكون في حالة الممارسة إلى غاية انتهائها بسبب من أسباب انتهائها التي ستتم دراستها لاحقا، فإن الاستثناء من ذلك حالة توقف العامل عن ممارسة العمل مؤقتا ثم استئنافه ممارسة العمل أي تعليق علاقة عمله إلى حين عودته الممارسة والتطبيق، وهذه الحالة مقررة في كافة النظم القانونية المقارنة ومنها تشريع العمل الجزائري، ويمكن معالجة مسألة توقف أو تعليق علاقة العمل وانتهائها في النقطتين التاليتين:

الفرع الأول: توقف أو تعليق علاقة العمل.

تتوقف أو تعلق علاقة العمل بين العمال وصاحب العمل نتيجة لجملة من الأسباب أو الحالات يمكن التعرض لأهمها فيما يلي:

أولا: حالة الاستيداع أو اتفاق الطرفين.

وهي جملة من الحالات التي يتعذر فيها على العامل لأسباب موضوعية الاستمرار في أداء التزاماته والقيام بالعمل الموكل إليه فينتفق بناء على قيان أحدها العامل وصاحب العمل على تعليق علاقة العمل مؤقتا إلى حين زوال تلك الحالة ومن بين هذه الحالات ما يلي:

- حالة إصابة أحد أفراد أسرة العامل بمرض طويل الأمد.
- أو حادث يجعل المصاب في حاجة ماسة إلى الرعاية الدائمة من طرف العامل.
- حالة المرافقة للمريض من أجل المعالجة في أماكن بعيدة داخل أو خارج الوطن.
- حالة مرافقة الزوج لزوجته عند تغيير هذا الأخير مقر إقامته الدائمة بسبب تغيير مكان العمل بصفة مؤقتة.

- عندما يشرع العامل في القيام بدراسات أو أبحاث علمية ذات فائدة عامة.
- حالة رعاية الأم لصغيرها الذي لم يبلغ بعد سن 05 سنوات لإصابته بعاقة أو مرض يتطلب منها أن تتفرغ لرعايته، أو لأغراض أخرى تخص العامل وتستدعي منه التفرغ لها مؤقتاً¹.
- مع ملاحظة أن هناك حالات أخرى من حالات الاستبداد متروكة للسلطة التقديرية لصاحب العمل، وتترتب عن حالات الاستبداد الآثار القانونية التالية:

- تجميد الوضعية المهنية بتوقيف الترقية وكافة الحقوق والامتيازات المالية.
- يحتفظ العامل المستفيد بهذه الوضعية من حقه في الرجوع إلى منصب عمله بعد انتهاء مدة الاستبداد.

- إن المدة القصوى لم يتكفل بتحديد القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تاركا ذلك لما يقرره الطرفان في اتفاقية العمل الجماعية وهو بذلك يختلف عن القانون القديم الذي كان يحددها بسنة قابلة للتجديد أربعة مرات.

ثانيا: حالة الانتداب.

- هي الحالة التي يترك فيها العامل مكان عمله الموجود بمؤسسة عمله الأصلية لينتقل الى العمل بمؤسسة أخرى بصفة مستمرة ولمدة زمنية محددة، يمارس خلالها عملا غير الذي كان يؤديه بالمؤسسة الأصلية مثل: القيام بمهمة نقابية أو نيابية، وأداء واجب الخدمة الوطنية.
- ودائرة الأعمال والمهام التي تستوجب الانتداب تختلف من حيث اتساعها وضيقها تبعا لاختلاف النظم السياسية والقانونية والاقتصادية المعمول بها في كل دولة، ففي النظام الجزائري

1 - المادة 08 والمادة 1/64 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

مثلا نجد دائرة الانتداب قد اتسعت في ظل النظام الاشتراكي باعتبار أن الدولة كانت متدخلة والهيئات والمنظمات الجماهيرية كانت تشكل امتدادا للحزب الواحد، وبالتالي فإن انتداب العامل من مؤسسة إلى أخرى لا يخرج عن نطاق العمل لدى هيئات ومؤسسات تابعة للدولة في غالبيتها وتخضع لنظام قانوني واحد.

وفي ظل دستور سنة 1989 الذي كرس مبدأ الفصل بين السلطات ظهر جليا الفصل ما بين ما هو ملك للدولة وما هو ملك للمؤسسات الاقتصادية، وتبعاً لهذه المتغيرات الجذرية صار من الأهمية بمكان إعادة النظر في حالة الانتداب بما يجعلها متماشية مع المرحلة الجديدة، وفي هذا الإطار جاء القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه سابقاً مجسداً لهذا التغيير حيث جاء بمبادئ وتنظيمات جديدة قلصت من مجاله وجعلته مسايراً للحالات القانونية المعمول بها في مختلف النظم القانونية المقارنة وحصرها فيما يلي:

أ/ حالة ممارسة مهمة نيابية أو نقابية.

قد تكون حالة الانتداب بسبب ممارسة مهمة نيابية أو نقابية ، فبالنسبة للأولى فهي في حالة انتخاب العامل مهمة نيابية في مجلس منتخب ويجد نفسه مضطراً للتفرغ لممارستها بصفة كلية أو جزئية، بحيث يخصص كل وقته وجهده أو بعضاً منهما لأداء المهمة الموكلة إليه، كأن ينتخب العامل نائبا في البرلمان ويكلف تبع لذلك وطوال فترته النيابية بمهمة في لجنة من اللجان الدائمة وبالتالي يكون حضوره الدائم لازماً، وقد تكون هذه المهمة مجسدة في المجالس الشعبية المحلية سواء تعلق الأمر بالمجلس الشعبي الولائي أو المجلس الشعبي البلدي وقد يكون العامل المنتخب رئيساً للمجلس الشعبي البلدي أو عضواً في لجنة من لجانها الدائمة مما يجعله مضطراً إلى التوقف عن عمله الأصلي توقفاً مؤقتاً عن ممارسة.

أما المهمة النقابية فهي تكون بالنسبة للعامل الذي قد ينتخب من طرف زملائه العمال في تنظيم نقابي وتسد له مهمة نقابية تقتضي منه أن يخصص جزءا كبيرا من وقته للقيام بتلك المهمة¹.

ب / أداء واجب الخدمة الوطنية أو تجديد التكوين العسكري.

إن أداء واجب الخدمة الوطنية أو العسكرية يعتبر من الواجبات المقدسة في النظم القانونية المقارنة المعاصرة، ولذلك فإن الفترة التي يقضيها العامل في أداء هذا الواجب سواء تعلق الأمر بالتجنيد الأولي أو بتجديد تكوينه أو معارفه العسكرية أحيانا تعتبر وكأنها فترة عمل فعلي في المؤسسة المستخدمة الأصلية ، وفي هذه الحالة يوضع العامل بمجرد التحاقه بصفوف الجيش الوطني الشعبي من أجل أداء هذا الواجب الوطني في وضعية انتداب مع احتفاظه بكل امتيازاته " باستثناء الأجر وملحقاته" المادية والمعنوية مثل الأقدمية والترقية وغيرها من الحقوق المهنية الأخرى.

إلى جانب حقه وأولويته في العودة إلى منصب عمله بعد انتهاء مدة التجنيد ولو كان ذلك زيادة على العدد الممكن أو المسموح من العمال.

ج/ حالة الانتداب لمتابعة فترة تكوين أو تربص.

لقد أصبح التكوين المستمر للعمال وإجراء التريضات الدورية لتجديد المعارف العلمية وتطوير المهارات المهنية من بين أهم الحقوق التي أقرتها النظم القانونية المقارنة ومن بينها تشريع العمل الجزائري، فطبقا لنص المادتين 57 و 58 من ق 90-11 المشار إليه المتعلقين بحالة الانتداب المتعلقة بالفترة التكوينية يكون التفرغ إما كلياً أو جزئياً.

_ حالة التفرغ الكلي

إن معظم التشريعات العمالية قد جعلت من حالة التفرغ الكلي للتكوين سببا قانونيا يستطيع العامل المعني بالأمر من خلاله أن يستفيد من وضعية الانتداب الكلي مع الاحتفاظ بالأجر أو

1 - حيث نصت المادة 46 من القانون رقم 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي المشار إليه سابقا على أنه " يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب عشر 10 أيام في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية. ويمكن المندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوحة إياهم ، بعد موافقة المستخدم..

بمنحة محددة تمنحها له المؤسسة المستخدمة بشرط أن يتم التكوين لصالحها، وعلى أن تكون مدة التكوين طويلة نسبيا من ستة أشهر فما فوق، سواء تم التكوين لدى المؤسسة المستخدمة أو لمدة مؤسسة تكوينية متخصصة أخرى بطلب من المؤسسة المستخدمة ولحسابها.

_ حالة التكون القصير أو التفرغ الجزئي

وهي الحالة التي يكون فيها العامل محتاجا إلى وقت جزئي يخصصه لتجديد معارفه من أجل الرفع من مستوى المهارة لديه، فهو في هذه الحالة يظل ممارسا للعمل ولكنه يتغيب بعضا من الوقت حسب مقتضيات برامج التكوين¹.

ثالثا: حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة.

قد تتوقف علاقة العمل بسبب استحالة التنفيذ أي استحالة قيام العامل بالعمل بسبب مرض طويل أو بسبب عطلة الأمومة ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

أ/ حالة المرض الطويل.

إن تعرض العامل لمرض عادي طويل المدى أو لحادث عمل سبب له عجزا كليا عن العمل مؤقتا، يكون سببا قانونيا كافيا لكي تتوقف علاقة عمله وتجمد آثارها الى حين شفائه الكلي، حيث تتكفل به في هذه الحالة هيئة الضمان الاجتماعي على النحو الذي تم شرحه سابقا.

ب/ عطلة الأمومة.

وهي أيضا حالة عارضة تجعل المرأة العاملة المعنية بالأمر تستفيد من حالة التوقف عن العمل بقوة القانون وذلك طبقا لنص المادة 1/55¹ من ق 90-11 التي تنص على أنه " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به" ذلك أن الوضع الصحي للعاملات في هذه الفترات لا يسمح لهن بمزاولة العمل على الوجه المطلوب نظرا لعدم قدرتهم على القيام بالعمل.

1 - المادة 3/54 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

رابعاً: حالة الإضراب.

تتفق مختلف التشريعات العمالية المقارنة على أن الإضراب من الأسباب القانونية لتوقيف علاقة العمل وذلك لاعتباره من الحقوق التي أصبحت تحظى بحماية دستورية وقانونية، ولكي يكون الإضراب مؤدياً لآثاره القانونية لابد وأن يمارس في ظل الإجراءات والنظم المحددة له طبقاً للقوانين الجاري بها العمل.

وفي النظام الجزائري فقد كان محظوراً على العمال ممارسة حق الإضراب في ظل النظام الاشتراكي، ويستثنى من ذلك عمال القطاع الخاص الذين كانوا يتمتعون بممارسة هذا الحق ط م 27 من الأمر 31-75، أما في ظل النصوص القانونية التي صدرت تماشياً مع طبيعة النظام الرأسمال الحالي فقد كرست حق الإضراب لكافة العمال سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص¹.

خامساً: حالتي التوقيف التأديبي والتوقف الاحتياطي.

ويمكن توضيح هاتين الحالتين اللتين تؤديان إلى تعليق علاقة العمل كما يلي:

أ/ حالة التوقف التأديبي.

كثيراً ما تفرض بعض الأخطاء والمخالفات المهنية اتخاذ بعض الإجراءات والعقوبات التأديبية أو الاحتياطية المتمثلة في توقيف العامل المعني لمدة معينة عن العمل حيث يمنع هذا الأخير من الالتحاق بعمله بحكم ذلك الإجراء الاحتياطي أو العقوبة التأديبية، ويعتبر العامل في هذه الحالة في وضعية توقيف أو تجميد لعلاقة العمل لمدة محددة، وهي الحالة المنصوص بالمادة 6/64 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وقد ترك هذا القانون تحديد المدة للنظم الداخلية للعمل ولاتفاقيات العمل الجماعية التي يشترك في وضعها كل من العمال وصاحب العمل².

1 - المادة 71 من دستور 6 مارس 2016، المشار إليه سابقاً.

2 - المادة 127 من الاتفاقية الجماعية للعمل المبرمة بين شركة هندسة الكهرباء والغاز واتحادية الطاقة لمنظمة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بتاريخ 20 ديسمبر 2008.

ب/ التوقف الاحتياطي.

إن العامل باعتباره مواطن فانه يخضع إلى كافة القوانين والنظم المعمول بها في البلاد مثل قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية، وفي هذا الصدد فإننا نذكر بأن التدابير الاحتياطية كثيرا ما تعتمد في حق بعض المتهمين فيوقفون أو يحبسون على ذمة التحقيق، وقبل صدور الحكم بالإدانة أو البراءة حيث يمنع العامل المتهم الخاضع لهذا الإجراء من ممارسة حريته بسبب توقيعه أو حبسه، وبالتالي فإنه لا يمكنه الوفاء لالتزاماته تجاه صاحب العمل، وعليه فإن القانون يقضي احتياطيا بتوقيف وتجميد علاقة العمل طوال الفترة السابقة على صدور الحكم النهائي على العامل مهما كانت التهمة الموجهة إليه، وهذا الإجراء يعتبر ضمانا للعامل الذي قد يكون متهما ظلما أو خطأ، وحين صدور الحكم بالإدانة ، وبالتالي سلب حرية العامل عن العامل بحبسه أو سجنه مع التنفيذ فإنه يمكن لصاحب العمل عندها أن يقوم بفسخ علاقة العمل لاستحالة التنفيذ من قبل العامل.

أما إذا صدر الحكم ببراءة العامل المتهم فإنه يحق له أن يعود إلى منصب عمله.

سادسا: التوقف المؤقت للمؤسسة المستخدمة.

وحالة التوقف عن العمل هذه تكون بالنسبة للمؤسسة المستخدمة ، والتي عادة ما تكون في الوضعيات الصعبة التي تمر بها المؤسسة المستخدمة، والتي يكون خلالها العامل مجبرا على قبول توقيف علاقة العمل ، سواء كان هذا التوقف جزئيا أو كليا كانقطاع الكهرباء أو عطل في الآلات لمدة طويلة نسبيا، أو نقص في المواد الأولية للعمل، أو كان جزئيا كإصابة المؤسسة بعطب كلي في أجهزتها بسبب اندلاع حريق بها، أو مرورها بأزمة مالية معينة غيرها من الأسباب التي تؤدي إلى التوقف الكلي المؤقت للمؤسسة المستخدمة عن ممارسة نشاطها المعتاد، وهو ما يعرض العمال العاملين بها إلى التوقف عن العمل " البطالة المقتعة" وهو ما يؤدي إلى تجميد علاقة العمل لاستحالة التنفيذ من قبل صاحب العمل، ويطرح التساؤل في هذا الصدد عن مدى التزام صاحب العمل بدفع أجور العمال أم لا ؟

وفي هذا الصدد يمكن التذكير أن الفقه وهو يحاول إيجاد الحلول لهذه الإشكالات فإنه يقسم أسباب توقف المؤسسة عن العمل إلى قسمين، وذلك على النحو التالي:

القسم 1: أسباب تعود إلى القوة القاهرة ويمكن توقعها أو وضعها في الحسبان انطلاقاً من فكرة مخاطر المؤسسة كانقطاع التيار الكهربائي أو تعطيل الآلات أو نشوب حريق... الخ، وهذه الحالات يكون فيها صاحب العمل ملزماً بدفع أجور العمال طوال فترة التوقف سواء من أمواله الخاصة أو عن طريق شركة التأمين م 182 / 2 من ق.م.

القسم 2: أن الأسباب التي أدت إلى توقف المؤسسة تعود إلى حالات أخرى لا يكون ناتجاً عن إهمال أو تهاون من قبل صاحب العمل في بعض التزاماته الأمنية فإن صاحب العمل لا يكون ملزماً بدفع الأجور من الناحية القانونية.

الفرع الثاني: انتهاء علاقة العمل.

أن ديمومة علاقة العمل لا تعني بأي حال من الأحوال عدم نهايتها أو انقضائها فهي تنتهي أو تنقضي إما بالطرق أو الأسباب القانونية العادية أو العارضة لأن كافة النظم القانونية الحديثة تمنع التزام العامل بالعمل لدى صاحب العمل مدى الحياة¹، لأن ذلك يشكل نوعاً من الاستعباد للعامل ويتعارض مع حرّيته وكرامته الإنسانية ويمكن معالجة أسباب وحالات انتهاء علاقة العمل في نقطتين على التوالي:

أولاً: الأسباب القانونية العادية.

ويقصد بها تلك الحالات التي يجيز فيها القانون والنظم المعمول بها إلى الطرف المتضرر المبادرة لإنهاء علاقة العمل مع الالتزام بإتباع الإجراءات المقررة لذلك، والالتزام بما يترتب عن ذلك من حقوق للطرف الآخر، وإلا اعتبر الإنهاء عملاً تعسفياً لعدم مراعاة الإجراءات المقررة والالتزامات الواجب احترامها وتنفيذها.

وبغض النظر عن الترتيب الذي أورده المشرع الجزائري لهذه الأسباب فإننا سنتناولها بالشرح والتحليل على النحو التالي:

1 - د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، المرجع السابق، ص 736.

أ/ الاستقالة.

تعتبر الاستقالة أو إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل من الحقوق المعترف بها في كافة النظم القانونية المقارنة انطلاقاً من مبدأ حرية العمل التي تبنى عليها هذه العلاقة بحيث يمكن العامل كلما قدر أن ذلك أصلح له أن يطلب فسخ عقد العمل والتحرر من الالتزامات الملقاة على عاتقه من جراء الارتباط بذلك العقد، وهي بذلك طريقة شرعية وقانونية لإنهاء علاقة العمل ، وهذا المبدأ قد اعتمدته المشرع الجزائري¹، في كافة النصوص التنظيمية لعلاقة العمل التي أصدرها عبر الفترات الزمنية المتلاحقة مع بعض القيود أو الشروط التي يمكن التطرق إليها فيما يلي:

أ/ القيود التي أوردتها المشرع على طلب الاستقالة.

إذا كانت الاستقالة حقاً للعامل يمارسه متى دعت الضرورة لذلك، غير أن ممارسة هذا الحق مقيدة بشرطين هما:

أ.1: **منح مهلة أو إنذار لصاحب العمل:** حيث يفرض القانون على العامل أن يمنح صاحب العمل مهلة فاصلة بين تاريخ الرغبة في الاستقالة وتاريخ سريانها وهو ما يعرف بالإخطار المسبق²، وذلك ليتمكن صاحب العمل من اتخاذ التدابير اللازمة لاستخلاف العامل المستقيل، وهذه المهلة متروكة لأطراف علاقة العمل بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل، وقد جعلتها مثلاً الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز تتراوح ما بين شهر واحد وثلاثة أشهر.

أ.2: **أن تتوفر على الجانب الشكلي والموضوعي:** ويقتضي ذلك أن يوجه العامل الراغب في إنهاء علاقة العمل رسالة "خطاباً" مكتوبة تتضمن الأسباب والدوافع التي جعلته يقدم على وضع حد لعلاقة العمل، على أن يتلقى الرد من طرف صاحب العمل على تلك الرسالة خلال المدة المقررة في الاتفاقية الجماعية للعمل أو النظام الداخلي أو في عقد العمل الفردي³.

ب/ الإشكالات التي تثيرها الاستقالة.

يترتب على تقديم الاستقالة من طرف العامل إشكالات قانونية تتمثل في:

1 - المادة 3/66 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

2 - راجع: د. الحسن محمد سباق، المرجع السابق، ص 376.

3 - المرجع نفسه، ص 277.

مدى نفاذ الاستقالة في حالة رفضها من طرف صاحب العمل؟ وهل يستطيع العامل مغادرة منصب عمله في حالة ما إذا أتاح جواب صاحب العمل بالرفض؟ وفي حالة المغادرة دون موافقة صاحب العمل هل يعتبر إنهاؤها لعلاقة العمل تعسفيا؟

فالإجابة عن هذه الأسئلة ليست واضحة لا في الفقه القانوني ولا في التشريع وما يمكن قوله في هذا الصدد أن أسباب الاستقالة ليست قابلة للتقييم أو الموافقة من طرف صاحب العمل مادام العامل يتمتع بكامل قواه العقلية وعبر بإرادته الاستقالة.

ولا يبقى لصاحب العمل إلا مراقبة الإجراءات المتبعة في تقديم تلك الاستقالة، فان كانت صحيحة فإنه لا يملك أن يمنع العامل من مغادرة منصب الشغل بمجرد انتهاء مهلة الإنذار حتى وإن ثبت الرفض من طرف صاحب العمل لأن العبرة هنا بالإجراءات وليس بالأسباب، أما إذا لم تحترم الإجراءات وتمت مغادرة منصب العمل بعد انتهاء المهلة فان صاحب العمل يمكن يتابع العامل بالتعويض على أساس الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل وتبعا للضرر الذي أصابه من استقالة العامل من منصب عمله ، خصوصا إذا كان منصبه نوعيا ويتعذر على صاحب العمل استخلاف بعامل آخر بسهولة.

ب/ الوفاة.

تعتبر الوفاة من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل والمراد بها في هذا الصدد وفاة العامل فقط لأن شخصيته محل اعتبار في تنفيذ التزامه بالقيام بالعمل في عقد العمل وهي من العناصر الجوهرية في هذا العقد، وهذا على خلاف وفاة صاحب العمل التي لا تؤدي في كل الأحوال إلى إنهاء علاقة العمل.

ج/ العجز الكامل عن العمل الدائم.

العجز الكامل عن العمل هو الحالة التي تجعل العامل غير قادر بصفة كلية على ممارسة العمل محل التزامه في عقد العمل لأسباب صحية بدنية أو فكرية حسب الأحوال وهي من الأسباب الجدية التي تمنح صاحب العمل حق المبادرة بإنهاء علاقة العمل مع التزامه إزاء العامل بكافة الالتزامات التي تقررها القوانين والأعراف والنظم المهنية المعمول بها.

وإذا كانت العديد من حالات العجز هذه يمكن إتباعها بمختلف وسائل الإثبات القانونية كشهادة الطبيب المختص مثلاً، فإن هناك من الحالات ما يصعب إثباتها بصفة دقيقة كحالة ادعاء صاحب العمل بعدم الكفاءة المهنية للعامل، وهي ادعاءات كثيراً ما يلجأ إليها صاحب العمل عندما يريد أن ينهي علاقة العمل مع العمال الذين يرغب في التخلص منهم ، ومثل هذه الحالات تجعل القضاء يواجه صعوبات في الإثبات من أجل تأكيد الحقيقة، وما يتعين في مثل هذه الحالات على العامل عندما يثور النزاع مع صاحب العمل بدء من عرض الأمر على مفتش العمل أن يعزز ذلك بما لديه من أدلة ضده أمام القضاء.

د/ الظرف الطارئ.

ويقصد به الحالة التي يستحيل فيها تنفيذ الالتزامات المتبادلة بين العامل وصاحب العمل على حد سواء ومثلها أن يتوقف نشاط المصنع بسبب احتراقه أو بسبب انعدام المادة الأولية للمصنع أو لوقوع حجز عليه وفي مثل هذه الحالات فإن الفقه يفرق بين حالتين مختلفتين:

الحالة الأولى: حيث يكون الظرف الطارئ منتظراً تبعاً لطبيعة النشاط الممارس كحالة الاحتراق أو الانفجار، إذا كان نشاط المصنع يتم بمواد قابلة للاحتراق أو للانفجار، وهذه الحالة يكون فيها صاحب العمل ملزماً بكافة التعويضات المقررة، كحالة التسريح عندما لا يرتكب العامل أي خطأ مهني كتعويض مهلة الأخطار ومنحة التسريح¹.

الحالة الثانية: وهي الحالة التي يكون فيها الحادث من المسائل الغير متوقعة وهي التي لا يمكن لصاحب العمل أن يتداركها أو أن يتنبأ بها، كالإتيان على المصنع بسبب زلزال أو بسبب نقله من منطقة تجري تهيئتها العمرانية من طرف السلطة العامة، وهذه الحالة لا يكون صاحب العمل فيها ملزماً بتعويض العامل لكونه ليس هو المتسبب في هذه الحالات.

والجدير بالذكر أن المشرع قد ترك تفاصيل هذه الحالات الى اتفاقية العمل الجماعية لاسيما فيما يتعلق بالآثار المترتبة على حصولها.

1 - المادة 73 من القانون رقم 91-29 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

هـ/ التقاعد.

إن بلوغ سن التقاعد هو النهاية الطبيعية لعلاقة العمل الدائمة، وقد منع المشرع صاحب العمل أن يحيل العامل على التقاعد إذا لم يكن قد استوفى الشروط الواردة في المادة 6 من ق 12-83 والمعدلة بموجب المادة 2 من القانون رقم 15-16¹. كما يلي نتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استقاء الشرطين الآتيين:

- بلوغ سن ستين 60 سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة والخمسين 55 سنة كاملة مع إمكانية مواصلة العمل للرجل أو المرأة أكثر من هذا السن بما لا يتجاوز 05 سنوات.

- قضاء مدة خمس عشرة 15 سنة على الأقل في العمل.

- يتعين على العامل للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة 7.5، مع مراعاة دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

- مع مراعاة أحكام المادة 10 أدناه يمكن العامل أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه، في حدود خمس 5 سنوات لا يمكن الهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد. والمستفاد من نص هذه المادة أن الشرطين متلازمان فلا يمكن فصل أحدهما عن الآخر، وبالتالي لا يمكن لصاحب العمل أن يحيل العامل الذي لم يبلغ سن القاعد إلا في الحالات التي تكون آثارها في غير صالح العامل.

مثل تقادي إجراء التسريح الجماعي للعمال ط م 3/70 ق 11-90 أو حالة العجز النهائي م 9 ق 12-83 أو بسبب تدابير احتياطية أو أمنية مثل ما هو عليه الحال في بعض الوظائف التي تقتضي قوة بدنية أو ذهنية معينة كتسريح الطيار عند بلوغه سن التقاعد أو قبله إذا كان لم يصبح يتمتع بالقدرة على التحكم في العمل المطلوب.

أما من الناحية العملية والإجرائية.

1 - المعدل للقانون رقم 12-83، المشار إليه سابق.

و: الفسخ الاتفاقي لعقد العمل

كثيراً ما يلجأ الطرفان المتعاقدان في عقد العمل إلى الفسخ الاتفاقي لهذا العقد مما يؤدي إلى انتهاء علاقة العمل، وهذه الحالة يلتزم فيها صاحب العمل بإتباع كافة الإجراءات المعمول بها في فسخ عقود العمل ومن أهمها:

احترام مهلة الإنذار حسب ما تحدده النظم والاتفاقيات الجماعية للعمل والعرف المهني وعقود العمل الفردية، أما إذا كان فاسخ العقد هو العامل نفسه فينبغي عليه أن يتبع في ذلك الإجراءات المقررة لتقديم الاستقالة.

أسباب الفسخ وهي في عقود العمل كثيرة ومتنوعة فإلي جانب الأسباب المذكورة في شأن الاستقالة على النحو السابق تضاف إليها بعض الأسباب الأخرى من بينها تعديل العقد من طرف واحد دون موافقة الطرف الآخر أو المس بكرامة العامل دون أن يكون هنالك خطأ مهني قد صدر من هذا العامل أو نقله من منصب عمله إلى منصب عمل آخر دون موافقته... الخ مع ملاحظة أن العامل المعني بهذه الأسباب يمكنه أن يغادر منصب عمله دون أن ينتظر انتهاء مهلة الإنذار كما هو مقرر في حالة الاستقالة مع احتفاظه بحقوقه المادية المتمثلة في التعويضات المختلفة المقررة لحالة انتهاء علاقة العمل بدون خطأ مهني من العامل بمجرد ثبوت التصرف المنفرد من قبل صاحب العمل بشرط أن لا يقابله قبول كم طرف العامل لهذا التصرف.

ن/ انتهاء المدة أو العمل في العقود المحددة المدة.

إن علاقة العمل في عقود العمل المحددة المدة تنتهي بانقضاء المدة المتفق عليها في العقد أو بتحقيق " انجاز " العمل المعين في العقد، وعليه فلا مجال هنا للحديث عن الإجراءات القانونية التي تسبق عملية الانتهاء إلا في الحالات التي يقرر فيها الطرفان إنهاء تلك العلاقة قبل حلول الأجل المتفق عليه¹، وهنا لابد من إتباع الإجراءات المطبقة على الاستقالة إذا كانت الرغبة في ذلك صادرة من العامل، أما إذا كانت مبادرة الإنهاء آتية من طرف صاحب العمل فلا بد من إتباع الإجراءات المتبعة في حالة التسريح بدون خطأ من العامل.

1 - د. الحسن محمد محمد سباق، المرجع السابق، ص 366.

ثانياً: الأسباب القانونية العارضة.

تتلخص هذه الأسباب في حالتَي التسريح التأديبي والتسريح بسبب الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية، ويمكن توضيح هاتين الحالتين في الفقرتين التاليتين:

أ/ التسريح التأديبي أو العزل.

يعترف القانون لصاحب العمل بحقه في إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك، والهدف من ذلك هو حماية مصالح صاحب العمل من جهة وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى، وذلك طبقاً لما تقضي به اتفاقيات العمل الجماعية واللوائح الداخلية للعمل ووفقاً لإجراءات محددة.

ب/ إجراءات الفصل التأديبي والضمانات المقررة للعامل.

أن المشرع بحصره للأخطاء التي تعرض العامل للفصل التأديبي قد ساهم في المحافظة على مصلحة صاحب العمل، ولكنه من ناحية أخرى قد أقر للعامل وسائل وضمانات ضد تعسف صاحب العمل في استعماله حقه هذا¹، من ذلك أنه اشترط لعملية التسريح أو الفصل التأديبي عدة إجراءات أولية هي كما يلي:

ـ الأخذ بعين الاعتبار ظروف وملابسات الفعل عند تكييف الفعل على أنه يشكل خطأ جسيماً وهذا عملاً بالمادة 73 م القانون رقم 91-29 المشار إليه سابقاً التي توجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة.

ـ أن يتم التسريح والفصل التأديبي باقتراح من لجنة التأديب بعد التأكد من ثبوت الخطأ الجسيم وإلا اعتبر التسريح تعسفياً.

1 - آيت أفنان نادية، العقوبة التأديبية بين السلطة التقديرية لصاحب العمل وضمان محاكمة عادلة للعامل، مقال منشور بمجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة البليدة 2، العدد 7، سنة 2015، ص 256.

- ينبغي أن يتم إبلاغ قرار الفصل للعامل بصفة رسمية وكتابية وتخلف أي إجراء من هذه الإجراءات فإنه يجعل قرار الفصل تعسفيا طبقا للمادة 73 من ق 91-29 المشار إليه سابقا والتي تنص على أنه " كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون تعتبر تعسفيا، وعلى المستخدم أن يثبت العكس".

ج/ آثار الفصل التأديبي.

وتتمثل إما في الفصل التأديبي الذي يحتفظ فيه العامل بحق مهلة الإنذار كما هو محدد في النظام الداخلي أو اتفاقية العمل الجماعية، وفيه يثبت للعامل حق تعويض التسريح أو الفصل التأديبي الذي يتم دون أن يكون فيه للعامل حق مهلة الإنذار ودون تعويض عن التسريح.

المبحث الثالث: منازعات العمل الفردية.

قد يترتب وجود لتوتر علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل أثناء سريان وتنفيذ تلك العلاقة بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها تلك العلاقة وذلك لأسباب مختلفة ومتنوعة، الأمر الذي جعل التشريعات العملية في النظم المقارنة تولي أهمية خاصة لهذه النزاعات ، حيث أقرت لذلك قواعد قانونية لحلها وتسويتها عن طريق إجراءات محددة، بالإضافة إلى إقامة أجهزة وقائية، بعضها يندرج ضمن علاقة العمل ، والبعض الآخر يندرج ضمن القواعد العامة للالتزامات المدنية، الى جانب القواعد المستمدة من قانون الإجراءات المدنية، ولإلزام بهذا الموضوع الحيوي والهام فإنه ينبغي التطرق إلى المحاور التالية: تحديد مضمون وطبيعة المنازعات الفردية في العمل ومعرفة الوسائل والإجراءات الوقائية

أو ما يسمى بالتسوية الودية لهذه المنازعات وأخير تسويتها قضائيا وذلك فيما يلي:

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية.

يتطلب توضيح مفهوم منازعات العمل معالجة تعريفها وأسبابها فيما يلي:

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية.

يقصد بمنازعات العمل الفردية " كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل أو ممثله، بسبب توتر علاقة العمل لإخلال أحدهما بالالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه نصا قانونيا أو تنظيميا أو اتفاقيا بما سبب ضررا للطرف الآخر".

أما المشرع فقد عرف نزاع العمل الفردي بموجب المادة 02 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل¹، بأنه " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير، ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة ".

الفرع الثاني: أسباب النزاعات الفردية في العمل.

تختلف أسباب المنازعات الفردية للعمل من حالة إلى أخرى، ومع ذلك فهي كلها ترتبط بالإخلال بالالتزام، أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي.

وهذا ما يميز الأساس الذي يقوم عليه هذا النوع من منازعات العمل المتمثل في منازعات العمل الفردية عن الأساس الذي تقوم عليه منازعات العمل الجماعية، التي تهدف إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد، وهذا هو السبب الذي جعل مختلف التشريعات العمالية والإجرائية المقارنة الحديثة تضع أنظمة تسوية مختلفة تتناسب وكبيعة كل نوع من هذه المنازعات.

المطلب الثاني: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية.

من المميزات الأساسية للنزاع الفردي للعمل، وعلى الرغم من خضوعه لقضاء العمل أو القضاء الاجتماعي، أن حله يمر على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية بالدرجة الأولى، وهذه الإجراءات الودية السابقة على طرح النزاع أمام القضاء تعتبر شرطا جوهريا لا بد من توافره قبل رفع الدوى أمام القاضي المختص، وأن تخلفها يؤدي إلى رفض الدوى شكلا لمخالفتها لقاعدة أمرة وهي نص المادة 37 من ق 90-04 المشار إليه سابقا.

1 - قانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6فيفري سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر العدد 6، الصادرة في 11 رجب عام 1410.

تتمثل إجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في مرحلتين منفصلتين من حيث الأجهزة التي تقوم بها ومن حيث الإجراءات المتبعة فيها وهو ما تتم معالجته فيما يلي:

الفرع الأول: التسوية الداخلية لنزاع العمل الفردي.

ويقصد بالتسوية الداخلية لنزاع العمل الفردي " توصل كل من العامل وصاحب العمل أو ممثله إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما، دون تدخل أية جهة خارجية عن المؤسسة، وذلك إما بسحب صاحب العمل لتصرفه أو قراره حسب النزاع أو تعديله، أو استجابته لطلب العامل، ويكون ذلك في حالتين:

الحالة الأولى: عندما تقضي النصوص الإجرائية لتسوية النزاع وديا، وكذلك الحال عندما تتضمن الاتفاقية الجماعية للعمل السارية المفعول بتلك التسوية ويستجيب صاحب العمل لما تقضي به تلك النصوص ومثال ذلك " أن تكون هناك اتفاقية جماعية للعمل سارية المفعول بالمؤسسة تقضي في أحد شروطها بأنه إذا ثار نزاع مهني فردي بين العامل وصاحب العمل ، فإن العامل المضرور يرفع طلبا مكتوبا إلى صاحب العمل وفق السلطة السلمية المعمول بها في المؤسسة، وينتظر الرد لمدة 08 أيام حسب ما هو مقرر في الاتفاقية ، وبعد نفاذ تلك المدة يستطيع أن يرفع النزاع أمام مفتش العمل أو هيئة المصالحة إن وجدت.

الحالة الثانية: وهذه الحالة تتحقق عندما لا تكون هناك اتفاقية عمل جماعية نافذة تتضمن كيفية تسوية الخلاف المهني وديا داخل المؤسسة، عندها يعتمد أطراف النزاع على الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاعات المهنية بصفة ودية.

وقد جسد المشرع الجزائري هذه الحالة بنص المادة 04 من ق 90-04 المشار إليه سابقا، والمستفاد منها أن التسوية الداخلية في هذه الحالة يمكن التوصل إليها عن طريق التظلم الولائي الذي يعتبر شرطا شكليا جوهريا طبقا للمادة 19 من نفس القانون لرفع النزاع إلى الجهات الخارجية

المختصة لحله وديا سواء المتمثلة في مفتش العمل أو لجنة المصالحة أو أية هيئة أخرى يخولها القانون الفصل في نزاعات العمل المهنية وديا¹.

الفرع الثاني: المصالحة.

هي إجراء يقوم به طرف ثالث بهد التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وهذا كله من أجل المحافظة على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل، وتختلف النظم المقارنة فيما يتعلق بتنظيم عمليات المصالحة من حيث الإجراءات أو من حيث الهيئات القائمة بها.

_ فبعضها يوكلها إلى مفتش العمل مثل ما كان عليه الحال في الجزائر في ظل القانون رقم 33-75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل²، وذلك تماشيا وطبيعة النظام الاشتراكي السابق. _ في حين يوكلها المشرع الفرنسي إلى محكمة العمل المشكلة من هيئة لجنة المصالحة " عضوان من العمال، وعضوان آخران من أصحاب العمل " على أن يكون رئيسها من أحد الطرفين ونائبه من الطرف الآخر، على أن يستمر العمل بالتناوب كل ستة أشهر.

_ أما المشرع الجزائري طبقا للقانون الجديد رقم 90-04 المشار إليه سابقا فقد أوكل مهمة المصالحة إلى هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل ومفتش العمل لا يقوم في هذا الصدد إلا بدور ثانوي يتجسد في كونه أداة اتصال بين العمال وهذه الهيئة وذلك طبقا للمادة 5 ق 90-11 و 27 من ق 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، وتتطلب دراسة تسوية نزاعات العمل الفردي عن طريق المصالحة قبل اللجوء إلى القضاء مالي:

1 - وتستنتج الفقرة الثالثة من المادة 19 المشار إليها أعلاه، من مجال اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية.

2 - والذي تم إلغاؤه بموجب المادة 26 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 ج ر العدد 6 الصادرة بتاريخ 11 رجب عام 1410 الموافق 7 فبراير سنة 1990، والمتعلق بمفتشية العمل.

أولاً: تشكيل مكتب المصالحة.

لفهم كيفية تشكيل مكتب المصالحة يتم التعرض الى مسألة انتخاب أعضاء هذا المكتب ثم معرفة شروط الترشح لعضويته فيما يلي:

أ/ انتخاب أعضاء مكتب المصالحة.

يتشكل مكتب المصالحة من لجنة متساوية الأعضاء بين العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية كالتالي:

عضوان يمثلان العمال وعضوان يمثلان أصحاب العمل طبقاً للمادة¹.

وحسب هذه المادة تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر على أن يكون لكل ممثل خلف احتياطي.

أما عن انتخاب هؤلاء الممثلين فيتم عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل عمال المؤسسة الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة.

ثم يتم تعيين الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً بناء على نتائج الانتخابات وحسب الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها لكل عضو وذلك لمدة 03 سنوات.

ب/ شروط الترشح لعضوية مكتب المصالحة.

ويمكن حصرها فيما يلي:

_ الجنسية الجزائرية

_ بلوغ سن 25 سنة يوم الانتخاب

_ أن يكون ممارساً للعمل بصفة أجير أو مستخدم منذ 05 سنوات على الأقل

_ التمتع بالحقوق المدنية والسياسية

ويمنع من الترشح لهذه المهمة من توفرت فيهم الصفات التالية:

_ الأشخاص المحكوم عليهم بسبب ارتكابهم لجناية أو جنحة.

1 - المادة 06 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، المشار إليه سابقاً.

_ الذين لم يرد لهم الاعتبار.

_ المحكوم عليهم بسبب مخالفتهم لتشريع العمل.

وحرصا من المشرع على أن تؤدي هذه المكاتب مهامها فقد شدد القانون في أسباب سقوط العضوية منها، وطبقا للمادة 18 من ق 90-04 فإن التغيب عن الاجتماعات المتتالية ثلاثة مرات دون مبرر مقبول قد تؤدي إلى عقوبة سقوط مهمة التمثيل في هذه المكاتب.

ثانيا: اختصاصات مكتب المصالحة.

وله اختصاص موضوعي وإقليمي:

أ/ الاختصاص الموضوعي.

ويشمل كافة النزاعات المهنية الفردية وفقا لما تقضي به المادة 02 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل¹.

ب/ الاختصاص الإقليمي.

هو نفس الاختصاص المخول لمفتشية العمل طبقا لأحكام المادة 02 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل، أي لابد أن يكون لكل مكتب مصالح اختصاص إقليمي هو دائرة الاختصاص الإقليمي لمفتش العمل لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد، وهذه القاعدة يرد عليها استثناء تضمنته المادة 02 من المرسوم رقم 91-273² ، وذلك عندما يتعذر على مكتب

1 - وقد نصت المادة 2 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل على اختصاصات مفتشية العمل كالتالي: مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال. - تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية، والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية - مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل. - إجراء المصالحة قصد انقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.

- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها".

2 - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 29 محرم عام 1412 الموافق 10 غشت سنة 1991 يتعلق بكيفية تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر، العدد 38 الصادرة بتاريخ 4 صفر عام 1412.

المصالحة الواحد أن يقوم بالتكفل بكافة النزاعات المهنية التي هي من اختصاصه لأسباب موضوعية مبررة، فإنه في هذه الحالة يمكن أن تعدد مكاتب المصالحة للدائرة الإقليمية الواحدة. وفي حالة تعدد المكاتب على مستوى دائرة اختصاص واحد فإنه لا بد أن يعين مقر كل مكتب على حدى، ولا بد أيضا أن يحدد اختصاصه بوضوح تام، وذلك إبعادا لأي تضارب محتمل بين أداء المكاتب المتعددة لمهامها طبقا للمادة 03 من المرسوم 91-273 المشار إليه سابقا.

الفرع الثالث: إجراءات المصالحة وتنفيذها.

أولا: إجراءات المصالحة.

إذا فشلت محاولات التسوية الداخلية للنزاع المهني فإن العامل المضروب يستطيع أن يخطر مفتش العمل بعريضة مكتوبة، أو بحضوره شخصا إلى مقر المفتشية لأخطار المفتش شفويا¹.

ويقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال وادعاءات العامل المدعي أمامه، ثم يقوم المفتش في ثلاثة أيام من تقديم العريضة له أو تدوينه المحضر باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للاجتماع من أجل النظر في النزاع المعروض للمصالحة، على أن يقوم المكتب بعد 08 أيام على الأقل من تاريخ استدعاءه باجتماعه²، إلى جانب حضور العامل المدعي وصاحب العمل المدعى عليه بصفة شخصية أو بواسطة من يمثله.

وفي حالة عدم حضور العامل المدعي دون مبرر شرعي يمكن للمكتب أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله.

وإذا لم يحضر صاحب العمل فإنه يتم استدعاؤه من جديد لحضور اجتماع المصالحة الذي ينعقد في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ الاستدعاء الجديد³.

1 - المادة 1/26 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، المشار إليه سابقا.

2 - المادة 27 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، المشار إليه سابقا.

3 - المادة 28 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، المشار إليه سابقا.

وفي حالة عدم حضور المدعى عليه صاحب العمل للمرة الثانية فإن المكتب يعد محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور صاحب العمل المدعى عليه الذي تم استدعاؤه بصفة نظامية على أن يسلم نسخة من هذا المحضر للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية. أما إذا حضر الطرفان فإن المكتب يحضر محضرا بالمصالحة إن تمت أو بعدمها إذا لم تتم، ويعتبر هذا المحضر حجة في الإثبات ما لم يتم الطعن فيه بالتزوير بواسطته يطرح الأمر أمام القضاء لتنفيذ اتفاق المصالحة بناء على محضر المصالحة، أو لطرح النزاع أمام القضاء الاجتماعي بناء على محضر عدم المصالحة في أجل ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى¹.

ثانيا: تنفيذ اتفاق الصلح.

بما أن أعضاء مكتب المصالحة ما هم إلا أصحاب مساعي حميدة أو وساطة لتقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين العامل وصاحب العمل، من أجل الوصول إلى حل يرضي الطرفين، ومن هنا فإن اتفاق المصالحة لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع القائم بينهما.

وبالتالي فهو ليس أمرا وليس حكما وإنما هو مجرد اتفاق فقط وعليه فإن تنفيذه يرجع بالدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به، وهذا ما تقضي به المادة 33 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية إذ تنص على أنه "ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها، فإذا لم توجد، ففي أجل لا يتجاوز 30 يوما".

أما المادة 34 من نفس القانون فإنها تقضي بما يلي " في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة،

1 - المادة 504 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به.

على أن هذه الغرامة لا يبدأ سريانها إلا بعد انقضاء المهلة المحددة والتي لا يجب أن تتجاوز 15 يوما، وهو ما تذهب إليه المادة 508 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بالنص على جواز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي¹، ويكون لهذا الأمر طابع التنفيذ المعجل.

المطلب الثالث: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية.

حتى يطرح النزاع أمام الجهة القضائية المختصة بالفصل في منازعات العمل الفردية ، وهي الوسيلة أو الطريقة الأخيرة لحل النزاع بين الطرفين عند فشل كل الطرق والمحاولات الودية أي بعد مرور النزاع على التسوية الودية ثم المصالحة دون حل للنزاع بين الطرفين بموجب محضر عدم المصالحة الذي يسلمه مفتش العمل للمدعي وتقتضي دراسة التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية معالجة مفهوم قضاء العمل من حيث تعريفه وتحديد طبيعته وخصائصه، وإلقاء نظرة على تطوره في الجزائر، وكيفية تنظيمه واختصاصه وإجراءات التقاضي أمامه وذلك في النقاط التالية:

الفرع الأول: مفهوم قضاء العمل.

لتحديد مفهوم قضاء العمل أو القسم الاجتماعي²، فإنه يتعين تعريفه، وتحديد طبيعته وخصائصه على النحو التالي:

أولاً: التعريف بقضاء العمل.

يعرف قضاء العمل بأنه " ذلك الجهاز القضائي المختص بالفصل في المنازعات والقضايا التي تثور بين العمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة ثانية، عندما يكونون إزاء علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما "، ومعنى هذا أن قضاء العمل ذو طابع استثنائي يجعله لا يقوم بأي

1 - أنظر المادة 508 من ق.إ.م.إ، المشار إليه سابقا.

2 - التسمية التي يطلقها قانون الإجراءات المدنية والإدارية على هذا النوع من القضاء على نحو ما أشير إليه سابقا.

اختصاص آخر غير الاختصاص المنوط به، والمتعلق بالقضايا ذات الطابع الاجتماعي دون سواها.

ثانيا: طبيعة قضاء العمل.

إن الطابع الاستثنائي الذي يتميز به قضاء العمل لا يظهر بصورة جلية إلا إذا تم التطرق إلى مكونات هذا النظام القضائي وإلى الأسس التي يقوم عليها لأن المتفحص للعمل القضائي للغرفة الاجتماعية يبدو له أن هذا لا يخرج على نطاق تقسيم العمل بالمحاكم ليس إلا، وحقيقة الأمر أن تكليف الغرفة الاجتماعية بنظر منازعات العمل كمحكمة ابتدائية يمثل خروجاً على القاعدة العامة ، وهذا الخروج يتضح من خلال ثلاثة مظاهر أساسية تتمثل في تشكيلة الغرفة الاجتماعية وبساطة الإجراءات المتبعة في مباشرة الدعوى أمامها، ونوعية وطبيعة الأحكام التي تصدر عن هذه الغرف وقوتها التنفيذية.

ثالثا: خصائص قضاء العمل.

من أهم خصائص قضاء العمل ما يلي:

_ أنه قضاء جماعي أي تشكيلته تشكيلة جماعية وهذه التشكيلة الاجتماعية تتكون من ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل وقاض معين يرأسها.

_ أن الأحكام التي تصدر عن هذا القضاء تحمل طابع التنفيذ المعجل¹.

_ بساطة إجراءات التقاضي أمام هذا القضاء والتي لا تتطلب معظم الشكليات المطلوبة في القضاء الآخر، إضافة إلى الطابع الاستعجالي حيث تحدد أول جلسة في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ تسجيل العريضة الافتتاحية للدعوى².

الفرع الثاني: تشكيل المحاكم الاجتماعية واختصاصها.

تعتبر المحاكم المختصة بالفصل في المسائل الاجتماعية هي المحاكم المختصة في منازعات العمل الفردية في النظام الجزائري، وهي عبارة عن غرف متخصصة تابعة للمحاكم

1 - المادة 22 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، المشار إليه سابقا.

2 - المادة 38 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، والمادة 505 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والمشار إليه سابقا.

الابتدائية والى المجالس القضائية بالنسبة لقضايا الاستئناف والى المحكمة العليا بالنسبة لدعاوى النقض.

والاختلاف البارز بين مختلف المستويات يكمن في كيفية تشكيل هذه الغرف والذي هو على مستوى المحاكم الابتدائية تتشكل الغرف الاجتماعية من قاض وممثلين عن العمال وأصحاب العمل، وعلى مستوى المجالس القضائية فتتشكل الغرف الاجتماعية من ثلاثة قضاة الرئيس ومستشارين، أما بالنسبة للمحكمة العليا فتتشكل من القضاة المعيّنين فقط.

أولاً: تشكيل المحاكم الاجتماعية الابتدائية " القسم الاجتماعي".

ونظرا لكون المحكمة الابتدائية هي أساس التنظيم القضائي العمالي فيمكن التطرق إلى تشكيلها واختصاصها لكنه قبل التطرق إلى ذلك تجدر الإشارة إلى أن هناك أسلوبين لتشكيل محاكم العمل الأول أسلوب التعيين، وفيه توكل مهمة القضاء الاجتماعي إلى قضاة معينين دون أن يمثل أصحاب الشأن في هذه المحاكم أما الثاني فهو أسلوب التشكيل المختلط، وعلى أساسه تتكون المحاكم الاجتماعية من قضاة معينين إلى جانب ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل.

وقد اخذ المشرع الجزائري بالأسلوب المختلط لتشكيل الغرفة الاجتماعية بالمحكمة الابتدائية وذلك طبقاً لأحكام المادة 08 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية¹، مع ملاحظة أن المشرع أبقى على نفس النمط بموجب المادة 502 من ق.إ.م.إ.

1 - عالجت المادة 8 تشكيل المحكمة بالنص على أنه " تتعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين - ويجوز للمحكمة أن تتعقد قانونياً بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل - وفي حالة غياب الماعدين من العمال أو الماعدين من المستخدمين أو كافة الماعدين يتم تعويضهم بالماعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة. - وفي الحالة التي يكون فيها أحد الماعدين من العمال أو من المستخدمين طرفاً في النزاع أو له مصلحة شخصية في ذلك يتم تعويضه بأحد الماعدين الاحتياطيين، حسب الحالة وإذا تعذر ذلك يتم تعويضه بقاض يعينه رئيس المحكمة..

ثانيا: اختصاصات القسم الاجتماعي بالمحاكم الابتدائية.

إن اعتبار قضاء العمل قضاء استثنائي يجعل من تحديد مجال الاختصاص الموضوعي والمكاني أمرا واجبا، وهذه المهمة يتكفل بها تشريع العمل من جهة¹. وقانون الإجراءات المدنية والإدارية من جهة ثانية والذي حدد الاختصاص النوعي والإقليمي للقسم الاجتماعي بالمحاكم والخصومة في المسائل الاجتماعية وغيرها².

وفي هذا الصدد يمكن التذكير بأن التشريعات العمالية المقارنة قد اعتمدت نمطين في تحديد اختصاص المحاكم العمالية هما نمط التحديد العام الشامل، وأسلوب التحديد الدقيق والحصري، وبالمقابل فقد نصت الكثير من هذه القوانين على عدم السماح لأية جهة قضائية أخرى أن تفصل في المواضيع الموكلة لمحاكم العمل.

وهي لا تنتظر من النزاعات إلا ما كان فرديا، أما النزاعات الجماعية للعمل فلا تتكفل بها الغرفة الاجتماعية، إلا فيما يتعلق بتفسير وتطبيق الاتفاقيات الجماعية للعمل وذلك على مستوى المحكمة العليا.

أما عن الاختصاص الإقليمي أو المكاني فإنه عادة ما يحدد بنص قانوني يتضمن توزيع المحاكم على التراب الوطني، حيث يكون لكل محكمة عدد من البلديات أو الدوائر أو الولايات التي تخضع لمجلس قضائي معين³.

وقد اعتمد المشرع الجزائري الأسلوبين معا " الأسلوب الشامل والأسلوب الدقيق أو الحصري " وهذا وفقا للمادتين 20 و 21 من ق 90-04 المشار إليه سابقا.

1 - الفصل الثاني من الباب الرابع من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

2 - أنظر المواد من 500 إلى 510 من ق.إ.م.إ.

3 - المرسوم التنفيذي رقم 14-285 مؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1435 الموافق 15 أكتوبر سنة 2014 ج ر العدد 61 الصادرة بتاريخ 16 أكتوبر سنة 2014 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 98-63 المؤرخ في 23 شوال عام 1418 الموافق 16 فبراير سنة 1998 الذي يحدد اختصاص المجالس القضائية وكيفية تطبيق الأمر رقم 97-11 المؤرخ في 11 ذي القعدة عام 1417 الموافق 18 مارس سنة 1997.

الفرع الثالث: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية. أولاً: رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي.

بما أن قضاء العمل في الجزائر يعتبر جزءاً لا يتجزأ من المنظومة القضائية العامة ، فإن إجراءات التقاضي أمام الغرفة الاجتماعية بالمحكمة الابتدائية تخضع للإجراءات العامة المعمول بها في مختلف القضايا المدنية والتجارية وغيرها بتسجيل عريضة افتتاح الدعوى بعد كتابتها وفقاً الأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، من طرف المدعي أو محاميه ، أو يطلب المساعدة القضائية، على أن ترفق العريضة الافتتاحية بمحضر عدم المصالحة الساري المفعول على نحو ما تم التطرق إليه سابقاً كونه شرطاً شكلياً جوهرياً لقبول الدعوى أمام الغرفة الاجتماعية¹. وتسجل الدعوى لدى كتابة ضبط المحكمة بسجل تسجيل الدعاوى القضائية تبعاً لورودها مع بيان أسماء الأطراف ورقم القضية وتاريخ الجلسة مع دفع مقابل مصاريف التسجيل، إلا إذا كان العامل المدعي معفى من دفع رسوم التسجيل.

ويكلف المدعى عليه بالحضور للجلسة خلال التاريخ الذي حدد لها، وبواسطة المحضر القضائي المختص، والذي يدون في التكليف بالحضور للجلسة كل المعلومات المتعلقة بالمدعي والمدعى عليه وعنوانهما والمحكمة المطروح أمامها النزاع وتاريخ وساعة الجلسة وغيرها².

ثانياً: جلسات المرافعة أمام القسم الاجتماعي.

يتعين على المدعي أن يحضر هو شخصياً أمام المحكمة أو بواسطة محاميه أو وكيله الخاص ويقدم محضر التكليف بالحضور للجلسة الذي يحرره له المحضر القضائي لرئيس الجلسة، وفي حالة تخلفه عن الحضور تشطب القضية من الجدول ويقدم كل الوثائق والمستندات مع أصل محضر عدم المصالحة، وبعد اكتفاء الأطراف بتبادل الأجوبة إذا حضر المدعى عليه أو وكيله جلسات المرافعة، تحال القضية للمداولة من طرف تشكيلة المحكمة مع تحديد جلسة النطق بالحكم من طرف القاضي رئيس الجلسة.

1 - أنظر المواد 13، 14 وما يليها من ق.إ.م.إ.

2 - أنظر المواد من 18 إلى 20 من ق.إ.م.إ.

ثالثاً: طبيعة الأحكام الابتدائية وكيفية تنفيذها.

إن الأحكام الابتدائية ترتبط ارتباطاً وثيقاً باختصاص تلك المحاكم وهو ما يؤثر تأثيراً مباشراً في تنفيذ تلك الأحكام سواء تعلق الأمر بالتنفيذ المعجل أو بالتنفيذ العادي ، وذلك بعد استنفاد كل طرق الطعن المقررة قانوناً، وبالتالي حصول الحكم المشمول بالتنفيذ على قوة الشيء المقضي فيه ، وكثيراً ما تحدد القوانين المنظمة لقضاء العمل المسائل التي تكون الأحكام الابتدائية فيها قابلة للطعن فيها بالاستئناف أو المعارضة أو بالنقض، والمسائل التي تكون أحكام هذه المحاكم فيها نهائية فهي عندئذ أحكام ابتدائية نهائية وأحكام ابتدائية مشمولة بالنفاذ المعجل وأحكام ابتدائية :

أ/ أحكام ابتدائية ونهائية.

وهي تصدر على درجة واحدة أي في أول آخر درجة وهذه لا يمكن الطعن فيها بالاستئناف، وقابلة للطعن فيها بالنقض أمام المحكمة العليا وهي الأحكام التي تحدد بناء على موضوع النزاع أو بالاعتماد على القيمة المالية¹، وهو ما تنص عليه المادة 21 من ق 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل²، والحكمة من ذلك أن مثل هذه القضايا لا تتحمل التأخير نظراً لجسامة الأضرار التي قد تلحق بالعمال.

ب/ أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل.

وهي أحكام استعجالية بحكم القانون أو بأمر من القاضي رغم قابليتها للمراجعة نصت عليها المادة 22 من القانون رقم 90-04 المذكور سابقاً، ومن أمثلتها الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي من العمل والأحكام المتعلقة بأجور العمال، وغير ذلك من الحقوق المادية والمهنية للعمال، وهو ما نصت عليه أيضاً المادة 509 من ق.ا.م.ا.

1 - المادة 33 والتي تنص على أنه تفصل المحكمة بحكم في أول وآخر درجة في الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها مائتي ألف دينار 200.000 د.ج... الخ .

2 - وهذه المادة حددت جملة من المسائل التي يكون الحكم في شأنها ابتدائياً ونهائياً من بينها الحكم بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الجماعية، وغيرها من المسائل التي تناولها نص هذه المادة.

ونظرا لخرق أصحاب العمل للقواعد القانونية التي تقضي بهذه الحقوق فقد منح المشرع حق التنفيذ المعجل للأحكام القضائية المتعلقة بها الصادرة عن الأقسام الاجتماعية بالمحاكم الابتدائية وشموليتها بالتنفيذ المعجل وهي ردع لأصحاب العمل وحماية لحقوق العمال من تعسفهم.

ج/ الأحكام الابتدائية " أحكام أول درجة".

هي تلك الأحكام الابتدائية الصادرة في المسائل الاجتماعية عن المحاكم الابتدائية القابلة للطعن فيها بالطرق العادية والغير عادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استنفاد كل طرق الطعن والمراجعة أي بعد حصول هذه الأحكام على قوة الشيء المقضي فيه.

رابعا: قضاء المراجعة والطعن.

من بين المبادئ التي يقوم عليها القضاء المعاصر هو مبدأ التقاضي على درجتين، وذلك بقصد ضمان حد أقصى من العدالة والإنصاف، وعليه فمن صدر حكم ضده من محكمة الدرجة الأولى وتبين له بأنه مهضوم الحقوق لسبب من الأسباب الموضوعية أو الشكلية، فله أن يطعن فيذلك الحكم أمام محكمة أعلى درجة توخيا للعدالة والإنصاف.

كما يمكنه أن يطعن بالمعارضة إن صدر عليه الحكم غيابيا لدى نفس المحكمة التي قامت بإصدار الحكم ضده، بالإضافة فإنه يملك حق التماس إعادة النظر من طرف القاضي الذي أصدر الحكم عليه بشرط أن يستنفذ كل طرق الطعن الأخرى.

وأخيرا فإن الغاية من هذا التدرج القضائي تكمن في توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للمتقاضي من الأخطاء القضائية، ومن ناحية أخرى فإن هذا التدرج يمكن الجهات القضائية كم تصحيح الأحكام القضائية الصادرة عن الجهات القضائية الابتدائية.

الفصل الثالث

علاقة العمل الجماعية

علاقة العمل الجماعية هي الرابطة القانونية بين العمال وأصحاب العمل تنتج عن الاتفاقية الجماعية للعمل طبقا لأحكام التشريعات العمالية بمختلف مصادرها الدولية والوطنية، ويمكن في إطار هذه الدراسة الوجيزة لقانون العمل توضيح مفهوم الاتفاقية الجماعية للعمل أو ما يسمى بعقد العمل الجماعي أو المشترك، ومعرفة شروط إبرامها وكيفية تنفيذ أحكامها، وأخيرا كيفية تسوية المنازعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، وذلك بمناقشة وتحليل هذه المسائل في المباحث التالية:

المبحث الأول: الإطار القانوني لعلاقة العمل الجماعية.

يعتبر عقد العمل الجماعي أو اتفاقية العمل الجماعية مصدر علاقة العمل الجماعية ولذا يطرح التساؤل حول مضمون هذا العقد وطبيعته القانونية ونطاق ومجال تطبيقه وشروط إبرامه الموضوعية والشكلية وكيفية تنفيذه، وهو ما يمكن شرحه وتحليله في المطالب التالية:

المطلب الأول: مفهوم اتفاقية العمل الجماعية.

يتطلب تحديد مفهوم اتفاقية العمل الجماعية تعريفها على ضوء الفقه والتشريع وتمييز اتفاقية العمل الجماعية عن اتفاق العمل الجماعي وذلك في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: تعريف اتفاقية العمل الجماعية.

لقد وردت عدة تعريفات فقهية وتشريعية لاتفاقية العمل الجماعية يمكن الوقوف عند أهمها في النقطتين التاليتين:

أولا: التعريف الفقهي.

من بين أهم التعاريف الفقهية لاتفاقية العمل الجماعية ما يلي:

ـ أنها " تنظيم عقدي سابق لشروط العمل أو هي تحديد اتفاقي لعلاقة العمل، تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية "¹.

1- د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، المرجع السابق، ص 749.

_ كما تعرف بأنها "اتفاقية تتعلق بشروط العمل والضمانات الاجتماعية، مبرم بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل، وواحد أو أكثر من تنظيم نقابي للعمال، نتيجة تفاوض جماعي".
أو هي " اتفاق يحرر كتابة ويودع في كتابة ضبط محكمة العمل المختصة يتضمن الأحكام المقررة في القانون، المتعلقة بكيفيات مراجعتها وإشهارها وتجديدها وما يتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية. ويبرم بين نقابة عمالية وصاحب عمل أو تجمع لأصحاب العمل، بهدف تنظيم شروط العمل الجماعية والمهنية"¹.

ثانيا: التعريف التشريعي.

من بين أهم التشريعات العمالية المقارنة التشريع الفرنسي حيث عرف المشرع الفرنسي اتفاقية العمل الجماعية بموجب المادة 2 - 132 من قانون العمل الفرنسي بأنها " اتفاقات تتعلق بشروط العمل وظروفه، وبالضمانات الاجتماعية، مبرمة بين: تنظيم نقابي أو أكثر من المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال على المستوى الوطني، طبقا لأحكام المادة 2- 133 من هذا القانون أو تلك المنظمات النقابية المنضمة إلى هذه المنظمات النقابية أو تلك التي أثبتت عمليا تمثيلها لأكبر فئة من العمال الذين تشملهم الاتفاقية الجماعية. من جهة وتنظيم أو أكثر لأصحاب العمل أو أي تجمع آخر لأصحاب العمل، أو صاحب عمل واحد أو أكثر بصفة منفردة، من جهة أخرى".

أما المشرع الجزائري فقد عرف الاتفاقية الجماعية بأنها " اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال، من ناحية أخرى.

1 - د. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 100.

تحدد شروط تمثيلية الأطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹، بينما المشرع المصري فقد عرف اتفاقيات العمل الجماعية بأنها " اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أثر من منظماتهم"². ويستنتج مما سبق أن اتفاقية العمل الجماعية أنها كما يذهب البعض لا تنشئ علاقة العمل تمن ذلك النوع الذي ينشأ في مجال العقود الفردية، وإنما تقتصر أحكام الاتفاقية على بيان الشروط الواجبة الاحترام عند إبرام تلك العقود الفردية، فكأن الاتفاقية حينئذ تعد بمثابة دستور علاقات العمل الفردية³، فمثلا تحدد حقوق وواجبات أطراف عقد العمل وفق الشروط التي تحددها اتفاقية العمل الجماعية والاتفاقية الجماعية تعدل هذه الحقوق إذا كانت قواعدا أكثر نفعا للعمال⁴.

ثالثا: تمييز الاتفاقية الجماعية عن الاتفاق الجماعي.

يميز المشرع الفرنسي بين الاتفاقيات الجماعية والاتفاق الجماعي من أن الاتفاقية تعالج مجمل شروط العمل والتشغيل، ومختلف الضمانات الاجتماعية الأخرى. أما الاتفاق فيختص بمعالجة موضوع أو مواضيع معينة ومحددة من ضمن المواضيع التي قد تحيلها إليه الاتفاقية الجماعية، أو التي لم تتعرض لها الاتفاقية الجماعية بالمعالجة الكافية، أو التي تفرضها ظروف ومعطيات مستجدة بعد إبرامها...الخ⁵، كما قد يأتي الاتفاق كوسيلة وأداة لمراجعة أو تعديل أحد المواضيع أو الأحكام الواردة في الاتفاقية، فيصبح بذلك كملحق لها، مثل الاتفاقيات الخاصة بالأجور أو التعويضات أو بتحديد ساعات العمل أو العطل أو بعض الامتيازات المختلفة"، وحسب المادة 114 من ق 90-11 فان الاتفاقية هي اتفاق وهي بذلك تطابق في تعريفها العقد باعتباره اتفاق ، لها طابع جماعي لتعدد أطرافها.

1 - المادة 114 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المشار إليه سابق.

2 - المادة 152 من قانون العمل الموحد 2003-12 وفقا لأحدث تعديلاته بالقانون رقم 180 لسنة 2008.

3 - د. علي عوض حسن، شرح قانون العمل الجزائري الجديد، المرجع السابق، ص 185.

4 - د. علي عوض حسن، شرح قانون العمل الجزائري الجديد، المرجع السابق، ص 185.

5 - نصت المادة 62 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المذكور أعلاه على أنه " يعدل عقد العمل اذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملئ قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل .

المطلب الثاني: نطاق ومضمون اتفاقية العمل الجماعية.

يمكن توضيح نطاق اتفاقية العمل الجماعية ومضمونها أو مجالها في الفرعين المواليين:

الفرع الأول: نطاق الاتفاقية الجماعية.

إن نطاق تطبيق الاتفاقيات الجماعية عموما يشمل كافة القطاعات والمؤسسات والفئات العمالية التي تخضع لقانون العمل والنظم التطبيقية له، أي كل المؤسسات والفئات العمالية التي تعتمد في علاقاتها المهنية، أي يتحدد نطاق العمل بالاتفاقيات الجماعية للعمل يحدد قانون وبصفة حصرية واسعة أو ضيقة وفقا لأحكام المادتين الثالثة والرابعة من ق 90-11 المتعلق بالعلاقات العمل.

ويلاحظ أن التشريعات العمالية المقارنة تختلف في توسيع وتضييق دائرة نطاق العمل بالاتفاقيات الجماعية للعمل، فبعضها تعتمد بديلا لهذه الاتفاقيات الجماعية بالقوانين الخاصة والتي هي عبارة عن نصوص قانونية تنظيمية تصدرها الحكومة سواء بعد استشارة التنظيمات النقابية الممثلة لهذه القطاعات أو الفئات العمالية، أو بدون ذلك. وهو النظام الذي اعتمدته الجزائر بناء على دستور سنة 1989 والقوانين الاقتصادية والاجتماعية التي صدرت تطبيقا لمبادئه، والتي بينت الفوارق بين القطاعات الإدارية والاقتصادية، وتم الفصل بينهما بشكل صريح عن طريق اعتماد الازدواجية القانونية، حيث أصبح كل قطاع يخضع لنظام قانوني مستقل عن النظام الآخر، إذ تم اعتماد مبدأ العلاقات التعاقدية في القطاع الاقتصادي الصناعي والتجاري والخدمات الذي يخضع لقانون العمل سواء العلاقات الفردية أو الجماعية، طبقا للمنظمة القانونية التي جاءت بعد صدور هذا الدستور.

في حين استمر تطبيق نظام العلاقات القانونية والتنظيمية في الهيئات والمؤسسات ذات الطابع الإداري التي تخضع للقانون العام وبالتالي للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹.

1 - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المشار إليه سابقا.

أما فيما يتعلق بنطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية في حد ذاتها، فإن أغلب النظم القانونية المقارنة، بما فيها القانون الجزائري تترك مسألة تحديد نطاق التطبيق إلى الإرادة المشتركة لأطراف التفاوض، وهذا التحديد قد يتم أساس المعيار الزمني أو الإقليمي أو المهني.

أولاً: المعيار الزمني.

يمكن أن تبرم الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي لمدة محددة أو غير محددة¹، ولو أنه من الناحية الميدانية عادة ما يعمل الأطراف على التحكم في مسألة المدة بتوظيف خاص ببعض الإجراءات القانونية، مثل التعديل، أو المراجعة و النقص، إذ كثيراً ما يبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية كقاعدة عامة لمدة غير محددة، إلا أن الأطراف يتركون باب طلب المراجعة من أحد الطرفين مفتوحاً، إلى جانب حق النقص الذي هو حق قانوني لكلا الطرفين، شرط التقيد بمرور المدة الدنيا لسريان الاتفاقية قبل نقضها، وهي المدة التي حددها القانون الجزائري باثني عشر 12 شهراً من تاريخ دخولها حيز التنفيذ².

وأن عدم تحديد مدة الاتفاقية لا يعني عدم تمكن الأطراف من مراجعتها أو نقضها جزئياً أو كلياً، خاصة إذا تغيرت الظروف والمعطيات الاقتصادية والاجتماعية التي أبرمت في ظلها بالشكل الذي يجعل الاستمرار في تنفيذها أمراً قد يضر بمصالح أحد الطرفين، وتبعاً لهذا يمكن القول إن مسألة مدة الاتفاقية من المسائل التي تركها المشرع لإرادة الأطراف يحددها وفق ما يرونه مناسباً للظروف التي تتحكم في علاقتها المهنية والاجتماعية طبقاً لأحكام المادة 117 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحددة التي جل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدودة المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة.

ثانياً: المعيار المكاني.

وعملاً بهذا المعيار يتم الأخذ بعين الاعتبار المجال أو النطاق الجغرافي الإقليمي الذي تشملته الاتفاقية، فقد يكون هذا النطاق وطني أو جهوي " عدد أكثر من ولاية " أو ولائي أو نطاق

1 - المادة 117 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المشار إليه سابقاً.

2 - راشد راشد، المرجع السابق، ص 73.

محلي بلدي " بلدية أو أكثر " ومعنى هذا أن أحكام الاتفاقية تعتمد على هذا المعيار، لتطبق على كافة العمال والمؤسسات المتواجدة في هذا النطاق الجغرافي، والملاحظ أن الاتجاه الغالب يميل إلى تكريس الاتفاقيات الجماعية على مستوى المؤسسات ماعدا بعض الاتفاقيات ذات الطابع الوطني والتي مست قطاعات البنوك والمناجم، والفلاحة¹.

ثالثا: المعيار المهني.

يرتكز على فئة من العمال تشملهم أحكام الاتفاقية أو الاتفاق، وهو المعيار الذي قد يميز بين العمال على أساس المهن أو الحرف التي يمارسونها، أو قطاع النشاط الذي ينتمون إليه²، دون الأخذ بعين الاعتبار النطاق الجغرافي، فقد تخص اتفاقية جماعية ما مهنة أو حرفة معينة محددة بذاتها، مثل مهنة أو حرفة عمال المطابع، أو عمال البناء، أو عمال الموانئ، وما شابه ذلك من المهن المستقلة بذاتها³.

الفرع الثاني: محتوى الاتفاقية الجماعية.

لقد بينت المادة 120 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أهم المسائل التي تعالجها الاتفاقية الجماعية للعمل، وعلى سبيل المثال لا الحصر وذلك كما يلي:

تعالج الاتفاقية الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

1-التصنيف المهني.

2-مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها.

3 -الأجور الأساسية الدنيا المطبقة.

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

1 - المادة 131 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المشار إليه سابق.

2 - مثلا نصت المادة 320 من الاتفاقية الجماعية لشركة هندسة الكهرباء والغاز، المشار إليها سابقا على أنه "تعتبر هذه الاتفاقية قابلة للتطبيق على مجموع عمال الشركة، وكل المنظمات النقابية الممثلة في الشركة.

3 - د. عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 187.

- 5 _ المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
 - 6 _ كيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود.
 - 7 _ تحديد النفقات المصرفية.
 - 8 _ فترة التجربة والإشعار المسبق.
 - 9 _ مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط.
 - 10 _ التبعات الخاصة.
 - 11 _ إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
 - 12 _ الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
 - 13 _ ممارسة الحق النقابي.
 - 14 _ مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها "
- يتضح من نص هذه المادة التي وردت على سبيل المثال لا الحصر أن المشرع قد فوض أطراف العلاقة الصلاحية التنظيمية في المسائل المذكورة في هذه المادة وغيرها من المواد الأخرى، الأمر الذي يجعل الاتفاقية الجماعية بمثابة المصدر التنظيمي للاتفاقي الذي يستمد شرعيته ومصدره من القانون بصفة مباشرة، وبالتالي يؤسس للمهمة التنظيمية للاتفاقية الجماعية وجعلها المرجع الثاني المباشر لعقود العمل الفردية.
- الفرع الثالث: الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية.**
- عالج الفقه الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية في وفق ثلاثة آراء الرأي الأول لفقهاء القانون الخاص وحسبه أن اتفاقية العمل الجماعية هي عقد يخضع في تكوينه وآثاره لأحكام القانون الخاص، والرأي الثاني هو ما قال به فقهاء القانون العام ووفقا له اتفاقية العمل الجماعية هي لائحة تنظيمية ، والرأي الثالث يوفق بين الرأيين السابقين بتكييف اتفاقية العمل الجماعية على أنها ذات طبيعة مزدوجة لها طابع عقدي ولائحي في نفس الوقت، ويمكن معالجة هذه الاتجاهات الثلاثة في تكييف الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية على النحو التالي:

أولاً: الطبيعة العقدية لاتفاقية العمل الجماعية.

عملت عدة محاولات الفقهية التي على إيجاد تكييف قانوني للاتفاقية الجماعية منذ الوهلة الأولى لظهور هذه الأداة التنظيمية، مع بداية القرن الماضي، بزعماء فقهاء القانون الخاص، أي في الفترة التي كان فيها العقد هو المصدر الأساسي لأغلب الالتزامات، ومبدأ سلطان الإرادة هو الأساس الجوهري لكل العلاقات والتصرفات القانونية، التي كان يغلب عليها الطابع الفردي الذي فرضته طبيعة ومتطلبات المذهب الفردي، الذي كان سائدا آنذاك¹، إذ اعتبر فقهاء القانون المدني هذا الشكل الجديد من العقود، الذي كان يعرف في البداية بأنه " عقد العمل المشترك" أو " عقد العمل الجماعي"، مجرد عقد كغيره من العقود الخاضعة لأحكام القانون المدني، لا يختلف عنها من حيث إبرامه أو من حيث آثاره ونتائجه.

وقد اعتمد أنصار هذا الاتجاه في نظريتهم وتكييفهم هذا على مظهرين رئيسيين، يتمثل الأول في طريقة التفاوض التي يتم بواسطتها إبرام الاتفاقية، والتي يتبادل خلالها أطراف التفاوض الآراء والموافق والمطالب، وما يتطلبه ذلك من تنازلات من كلا الطرفين بهدف التوصل إلى اتفاق حول مجمل المواضيع والنقاط المعروضة للنقاش والتشاور، وحتى التصادم في بعض الأحيان عندما تتعارض المصالح والأهداف بشكل كبير.

بينما يتمثل الثاني في المصدر الاتفاقي لكافة الحقوق والالتزامات الناتجة عن هذا الاتفاق، والمراكز القانونية الموضوعية والشخصية الناشئة عنه، إذ أن الحرية والاستقلالية التي يتمتع بها الأطراف عند التفاوض، وعدم خضوعهما لأي ضغط أو تأثير أو تدخل أو توجيه من أي كان، بما فيها السلطة العامة، تجعل من اتفاق إرادتهما والتقاءها حول مضمون الاتفاق، هو المصدر الأساسي والوحيد لكافة القواعد والأحكام المقررة في نص الاتفاق.

إلا أن هذه الحقائق والمعطيات التي يستند إليها أنصار هذا الاتجاه، وإن كانت تبدو منطقية ومتطابقة مع الأحكام العامة لنظرية العقد، فإنها قد واجهت عدة صعوبات وإشكالات قانونية وعملية فيما يتعلق بعدم تطابقها مع طبيعة وأحكام ومقتضيات الاتفاقيات الجماعية. حيث

1 - د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 85، نقلا عن أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 125.

اصطدم أنصار هذه النظرية بإشكالية إيجاد تفسير لظاهرة تجاوز أحكام وقواعد الاتفاقية الجماعية لمبدأ نسبية آثار العقد، أو بمعنى آخر إذا كانت الاتفاقية الجماعية عقد مثل بقية العقود المدنية الأخرى، كيف يمكن تفسير انصراف آثارها لغير أطرافها.

ولمواجهة هذا الإشكال حاول أنصار هذه النظرية إيجاد مبررات وأسناد لتفسير هذه الظاهرة المميزة للاتفاقيات الجماعية، معتمدين في ذلك على النظريات والنظم المعروفة في تلك الفترة، فذهب بعضهم إلى الاستعانة بنظريتي الوكالة والفضالة، في حين لجأ آخرون إلى نظريتي الاشتراط لمصلحة الغير والتعهد عن الغير، ورغم ذلك لم تغلح هذه النظرية كأساس لاعتبار اتفاقية العمل عقد بالمعنى الدقيق.

ج/ الاتفاقية الجماعية عقد ذو طبيعة خاصة.

يرى أنصار هذا الاتجاه أن اتفاقية العمل الجماعية تشكل نظاما قانونيا جديدا يحمل في طياته مبررات تفسيره، فهي نمط جديد من التعاقد يجمع بين نظام الوكالة ونظام الاشتراط لمصلحة الغير الشيء الذي يجعله مزيج من أحكام كلا النظامين يستفيد من قواعد كل منهما بما يتناسب وطبيعته وأحكامه فهو ليس قابلا أن يوضع بالضرورة ضمن طائفة من طوائف العقود المعروفة لكونه عقد من نوع خاص، يأخذ من نظام الوكالة ما يتفق ومهمة النقابة في الدفاع عن مصالح العمال، ويأخذ من نظام الاشتراط لمصلحة الغير والتعهد عن الغير ما يمكنه من تحقيق هذه المهمة.

إلا أن أنصار هذه النظرية لم يحالفهم الحظ مرة أخرى في تقديم تكييف قانوني يجيب على مختلف الإشكالات التي عجزت عن حلها وتبريرها النظريات والنظم السابقة، لكونهم باعترافهم هذا لم يقدموا أي بديل أو تكييف جديد يحدد المكانة القانونية الثابتة والمميزة لهذه الاتفاقيات حيث يرى بعض الفقهاء أن هذا التسليم أو الاعتراف للاتفاقيات الجماعية بالطابع الخاص، ما هو إلا هروبا من مواجهة الصعوبات التي أفرزتها خصوصيات وطبيعة هذا النظام التعاقدى الجديد¹.

1 - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 127.

ثانيا: الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة لائحة.

لقد كان لفشل أنصار الطبيعة العقدية في التوصل إلى تكييف قانوني للاتفاقيات الجماعية يجيب على مختلف الإشكالات التي طرحها النظام الجديد في إقامة العلاقات المهنية مناسبة لطرح الموضوع من جديد للبحث والدراسة من طرف فقهاء القانون العام ، على أسس ومتطلبات ومناهج جديدة تتمثل في الأخذ بعين الاعتبار بصفة أساسية النتائج التي تتمخض عنها عملية التفاوض وليس العملية في حد ذاتها، والمتمثلة في وضع نظام أو قانون يحكم علاقات العمل الفردية والجماعية الحالية والمستقبلية بين العمال ممثلين في التنظيم النقابي وصاحب أو أصحاب العمل، الأمر الذي يجعل هذا النظام بمثابة العمل اللائحي التنظيمي¹، أو بمعنى آخر قانون بكل معنى الكلمة، يتوفر على جميع مقومات العمل القانوني، من عمومية وتجريد وديمومة، ذلك أن الاتفاقية الجماعية لا تنتج مراكز قانونية شخصية محدودة الآثار، وإنما تنتج مراكز قانونية موضوعية مستقرة ودائمة، ديمومة علاقة العمل، تماما مثل المراكز القانونية التي ينشئها القانون أو النصوص التنظيمية، والتي لا تنتهي أو تعدل إلا بإلغاء أو تعديل النص الذي أنشأها أو أقرها.

ثالثا: اتفاقية العمل الجماعية ذات طابع مزدوج.

يذهب هذا الاتجاه إضفاء الطابع التعاقدي على الاتفاقية الجماعية، والطابع اللائحي في نفس الوقت، أي أن الاتفاقية الجماعية لها طابع مزدوج تعاقدية ولائحية، فهو يجمع بين طابعين متناقضين بين النقيضين في هذا الاتجاه، إذ يعترف بالطابع التعاقدية للاتفاقية من حيث طريقة وأسلوب إبرامها المثل في التفاوض الجماعي.

وفي نفس الوقت يسلم بالطبيعة اللائحية من حيث مضمونها وآثارها المتمثلة في وضع قانون أو نظام مهني عام وملزم أو كما يطلق عليه البعض بالمخلوقات القانونية الغريبة التي لها جسد العقد وروح القانون، ويعتبر الفقيه بول ديران وهو من أوائل الفقهاء الذين نادوا بهذا الاتجاه وذلك سنة 1939 والذي اعتبر فيه لأول مرة ، أن الاتفاقيات الجماعية للعمل ، تقيم جسرا بين القانون الخاص والقانون العام، أي أنها تجمع بين الإرادة المنفردة في إبرام هذه الاتفاقيات، وصفة

1 - د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 763، نقلا عن د.أحمية سليمان المرجع السابق ص 127.

القواعد العامة الصادرة عن السلطة العامة في نفس الوقت، وذلك في نظام قانوني متميز وفريد من نوعه، يتوقف ميل أحد الفرعين القانونيين الخاص والعام بحسب نسبة وحجم الأحكام التعاقدية أو التنظيمية التي تتضمنها الاتفاقية¹.

المطلب الثالث: الإطار القانوني لإبرام اتفاقية العمل الجماعية.

تقتضي دراسة الإطار القانوني لإبرام اتفاقية العمل الجماعية معرفة الإطار المنظم لعملية التفاوض من حيث أطرافها وإجراءاتها ومتطلباتها، والشروط الشكلية والموضوعية لتنفيذ الاتفاقية الجماعية، وغيرها من المسائل التي يمكن تناولها على النحو التالي:

الفرع الأول: الإطار التنظيمي للتفاوض الجماعي.

الأسلوب الرئيسي لإبرام اتفاقية العمل الجماعية هو التفاوض الجماعي² بين كل من المنظمات النقابية التمثيلية للعمال من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل أو منظماتهم المهنية من جهة ثانية، وهو كما يعرفه البعض "التقاء فريقين أو أكثر مستقلين عن بعضهما البعض، يمثل كل منهم مصلحة أو جهة معينة، من أجل التشاور والتباحث وتبادل المطالب والاقتراحات، والدفاع المستميت على هذه المصالح، مع الاستعداد لقبول بعض التنازلات المتبادلة قصد التمكن من الوصول إلى اتفاق أو عقد يحدد ويضبط الحقوق والالتزامات التي تفرزها العلاقة القائمة بينهم، أو التي ستقوم في المستقبل"³.

ولما كان أسلوب التفاوض الجماعي هو الطريق الوحيد إبرام وعقد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية على مختلف المستويات الوطنية والقطاعية والقاعدية أي "على مستوى المؤسسة أو الوحدة" فإن القوانين العمالية لمختلف النظم المقارنة المعاصرة، قد جعلت هذه العملية حكرا على المنظمات النقابية لاسيما العمالية التمثيلية دون سواها من الجمعيات أو المنظمات التي قد تنشأ في أماكن العمل مثل لجان المؤسسات أو لجان تأطير الإضراب أو ما شابه ذلك من التنظيمات غير الخاضعة للقوانين المنظمة للحرية والحق النقابي.

1 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 128.

2 - صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 154 الصادرة عن الجمعية الدولية للشغل لسنة 1982.

3 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 122.

ويجب أن يتم التفاوض في إطار لجان مختلطة أو مشتركة متساوية الأعضاء تجمع بين ممثلي المنظمات النقابية العمالية التمثيلية المؤهلة للتفاوض من جهة، وممثلي صاحب أو أصحاب العمل، أو منظماتهم المهنية المؤهلة لتمثيلهم من جهة ثانية، حيث يحدد كل طرف قائمة الفريق المؤهل لتمثيله في العملية التفاوضية المشتركة. هذا الإطار الذي حرصت على تكريسه مختلف التشريعات والنصوص المنظمة لهذه العملية، مع بعض الاختلافات في الإجراءات الشكلية التي تميز كل نظام عن غيره من النظم الأخرى، أو حسب مستوى التفاوض في النظام القانوني الواحد، حيث اعتمد المشرع الفرنسي مثلاً في حالة الاتفاقية الجماعية القابلة للتوسع هذا المبدأ صراحة، حيث نص على أن "الاتفاقيات القطاعية، والاتفاقيات المهنية، وما بين المهن، وتعديلاتها أو ملحقاتها. لا يمكن توسيعها إلا إذا تم التفاوض بشأنها في إطار لجنة مشتركة من ممثلي المنظمات النقابية التمثيلية لكل من أصحاب العمل والعمال على المستوى الذي يشمل تطبيق الاتفاقية أو لاتفاق المعني " وهي اللجنة التي يمكن أن تجتمع للتفاوض إما بطلب من إحدى المنظمات المعنية بها، أو بطلب من وزير العمل"¹.

وهو نفس الإجراء اعتمده المشرع الجزائري حيث تعتبر اللجان المختلطة المتساوية الأعضاء الإطار الوحيد للتفاوض الجماعي، وهذا طبقاً لأحكام المواد القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 من نفس القانون، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم ويختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه"².

وقد حددت المادة 124 من نفس القانون تشكيل اللجان حسب مستوى التفاوض وهم الاتفاقيات فبالنسبة للاتفاقية القاعدية المتعلقة بمؤسسة مستخدمة واحدة فإن اللجنة تتكون من فريقين يمثل كل واحد منهما جهة معينة، يتراوح عدد أعضائها من 03 إلى 07 أعضاء،

1 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 123.

2 - المادة 123 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

أما بالنسبة للتفاوض حول الاتفاقيات الوطنية أو القطاعية، فإن نسبة التمثيل في اللجان تتراوح ما بين 03 إلى 13 ممثلا عن كل طرف هؤلاء الأعضاء الذين يتم انتخابهم من قبل المنظمات النقابية التمثيلية داخل المؤسسة أو داخل القطاع الذي يتم فيه التفاوض الجماعي، حيث حدد القانون النسبة الدنيا للتمثيل ب 20% من العمال الذين يشملهم التفاوض.

أما في الحالات التي لا يوجد فيها تنظيم نقابي يتوفر على نسبة التمثيل القانونية الدنيا لسبب أو لآخر أو في الحالات التي يقل فيها عدد العمال في المؤسسة عن العشرين عاملا، فإن العمال عم الذين يقومون بتعيين ممثلا عنهم عن طريق الانتخاب، وذلك للقيام بمهمة التفاوض مع صاحب العمل.

الفرع الثاني: شروط إبرام اتفاقية العمل الجماعية.

رغم أن الاتفاقيات الجماعية يحكمها مبدأ التفاوض الحر، واستقلالية أطرافها عن أية سلطة عمومية، وتميز أحكامها بالطابع الاتفاقي، على اعتبار أن إرادة الأطراف هي المصدر الأساسي لهذه الأحكام، إلا أن القوانين المقارنة المنظمة لها، غالبا ما تقيد عملية إبرامها ونفاذها بضرورة خضوعها لمجموعة من الشروط والإجراءات، لا تصح الاتفاقية ولا تكون نافذة إلا بتوافرها، هذه الشروط التي يتوقف على صحتها إبرام وسريان الاتفاقية الجماعية، توافر مجموعة من الشروط الشكلية التي فرضتها القوانين المنظمة لعملية التفاوض الجماعي، سواء في القانون الجزائري أو القانون المقارن، وهي هذه الشروط تتلخص في الكتابة والتسجيل والإيداع، ثم النشر والإشهار، وهو ما يمكن توضيحه على النحو التالي:

أولا: أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة.

تعتبر الكتابة في الاتفاقية الجماعية _ عكس عقود العمل الفردية _ من الشروط الشكلية الجوهرية التي عادة ما تركز عليها التعريفات القانونية للاتفاقيات الجماعية في أغلب التشريعات العمالية المقارنة، ومنها التشريع الجزائري الذي أبرز هذا الشرط في المادة 114/1 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل " الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ".

وكذلك فعل المشرع الفرنسي والذي لم يكتفي بالتركيز على وجوب الكتابة، بل جعل من عدم التقيد بذلك نتيجته البطلان لأي اتفاقية أو اتفاق غير مكتوب، والهدف من وراء شرط الكتابة في هذا الصدد هو ضمان حقوق الأطراف وخاصة حقوق العمال الأجراء¹.

أما عن شكل وطبيعة الكتابة فيما إذا كان يجب أن تكون رسمية أو عرفية ، فإن أغلب التشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري، لم تقيد الأطراف بأي شكل من أشكال الكتابة، بل اكتفت بالكتابة العرفية التي عادة ما تأتي في شكل محاضر أو وثائق لا يشترط أن تكون رسمية ، أي محررة لدى موثق أو كاتب عمومي رسمي، شرط أن تجمل توقيع الأطراف المبرمة لها، والملتزمة بأحكامها وهو التوقيع الذي يجب أن يكون صادرا عن الأشخاص أو الهيئات المؤهلة صراحة بهذا الإجراء ، هذا التوقيع الذي من دونه لا تكون للاتفاقية أية قيمة قانونية أو تنفيذية بين أطراف، ولا يمكن لأحدهم أن يحتج بها على الآخر أو على الغير، ومن هنا يصبح التوقيع من ترتيب الآثار القانونية، الإجراء الشكلي الجوهرى في صحة الكتابة.

ثانيا: شرط التسجيل والإيداع.

يعتبر إجراء تسجيل الاتفاقيات الجماعية ومختلف تعديلاتها وملحقاتها لدى إدارة العمل، وإيداع نسخ منها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، من الشروط الشكلية الجوهرية التي تفرضها مختلف التشريعات العمالية المقارنة، ومنها التشريع الجزائري إذ يتعين أن يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

_ في مكان مقر الهيئة المستخدمة. إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة.

_ في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية.

_ في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة.

1 - د. عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 186.

_ وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع أو الوطنية¹.

ويشكل هذا الإجراء الشكلي بداية دخول الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ، والشروع في تنفيذ الآثار الناتجة عنها على الأطراف الموقعة عليها، سواء الأطراف الأصلية أو تلك التي انضمت إليها لاحقاً، حيث يخضع إعلان الانضمام لنفس شروط التسجيل والإيداع على النحو السالف الذكر، وخاصة في حالة عدم تحديد الاتفاقية لتاريخ دخولها حيز التنفيذ. كما يشكل هذا الإجراء كذلك وسيلة إضفاء الصفة النهائية للاتفاقية، والاستقرار والثبات لأحكامها وحمايتها من أي تعديل غير اتفاقي، إلى جانب كونه وسيلة لإثبات حجية الاتفاقية على أطرافها، وتسهيل عملية الرجوع إليها من قبل القاضي المختص موضوعياً وإقليمياً.

وما تجدر ملاحظته في هذا الصدد أن إجراء التسجيل والإيداع ليس ركناً من أركان إبرام الاتفاقية الجماعية، وإنما هما شرطان لبداية سريان آثارها بين الأطراف فقط. فإذا تخلف أحدهما أو كلاهما لا يؤثر في صحة الاتفاقية بعد توقيعها، وإنما تجمد أو يؤخر تنفيذها فقط²، وتبقى الاتفاقية في هذه الحالة مجرد عقد أو اتفاق ذو طابع مدني يخضع من آثاره وتنفيذه للقواعد العامة للعقود والالتزامات المدنية، ذلك أن شرطي التسجيل والإيداع باعتبارهما من وضع المشرع يعتبران من النظام العام، وتخلفهما وإن كان لا يمس بمضمون الاتفاقية، فإنه يوقف أو يجمد سريانها إلى حين استكمال هذا الإجراء³.

المبحث الثاني: التمثيل النقابي.

يحق للعمال ولأصحاب العمل التكتل في إطار التنظيم النقابي للدفاع عن مصالحهم المادية والمهنية ويمارسون العمل النقاب بكل حرية، ولما كانت المنظمات النقابية سواء المتعلقة بالعمال أو أصحاب العمل طرفاً معنياً وأساسياً في إبرام اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية، فإنه سيتم التعرض إلى كيفية تكوين المنظمة النقابية، والآثار المترتبة على تكوينها فيما يلي:

1 - المادة 126 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المشار إليه سابقاً.

2 - وهذا طبقاً للمادة 127 من القانون 90-11 المشار إليه سابقاً.

3 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 99.

المطلب الأول: شروط تكوين المنظمة النقابية.

إن ممارسة الحق النقابي يكون في إطار المنظمة النقابية والتي تنشأ أو تتكون طبقاً للقانون المتعلق بممارسة الحق النقابي وذلك من خلال توافر الشروط الشكلية والموضوعية التالية:

الفرع الأول: الشروط الموضوعية.

وتتعلق الشروط الموضوعية الواجب توافرها في المنظمة النقابية بأعضائها وبالنشاط النقابي الذي تمارسه هذه المنظمة وهو ما يمكن توضيحه في النقطتين التاليتين:

أولاً: الشروط الواجب توافرها في أعضاء المنظمة النقابية.

حتى يمكن الأشخاص العمال وأصحاب العمل من تكوين منظمة نقابية يجب أن تتوافر فيهم التي تضمنتها المادة 28 من القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي وهي:

- _ أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.
- _ أن يبلغوا سن الرشد.
- _ أن يمارسوا نشاطاً له علاقة بالمنظمة النقابية.

وهي شروط بسيطة ولا تخرج عن نطاق القواعد المألوفة¹، يهدف من ورائها المؤسس تشجيع ممارسة العمل النقابي وهذا طبقاً منذ التعديل الدستوري لسنة 1989 الذي سمح بالتعددية وحرية العمل النقابي، وحرية عمل الجمعيات وهو أيضاً ما جسده كذلك في التعديل الدستوري 2020.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية لتكوين المنظمة النقابية.

وتتمثل الشروط الشكلية الواجب توافرها لإنشاء المنظمة النقابية فيما يلي:

أولاً: عقد جمعية عامة تأسيسية.

يوجب القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي المشار إليه سابقاً على الأعضاء " العمال أو المستخدمين " المؤسسين عقد جمعية عامة حتى يؤسس التنظيم النقابي²، خلال هذه الجمعية يتم انتخاب الهيئة القيادية للمنظمة النقابية ، ويناقش ويحرر قانونها الأساسي

1 - عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 173.

2 - المادة 30 من القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المشار إليه سابقاً.

طبقا لأحكام المادة 21 من القانون رقم 90-14 المذكور أعلاه¹، وتتم المصادقة عليه من طرف الأعضاء المؤسسين خلال هذه الجمعية، وتعد هذه الجمعية بمحل العمل، وتحرر خلالها من طرف أحد الأعضاء المؤسسين أو من يولى هذه المهمة في الهيئة القيادية المنتخبة أو بواسطة محضر قضائي المحاضر التالية:

- محضر عقد هذه الجمعية.

- قائمة تشمل أسماء وتواريخ الأعضاء المؤسسين وحالاتهم العائلية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.

- قائمة تشمل أعضاء الهيئة القيادية وتوقعاتهم وحالاتهم العائلية، ومهنتهم ومنصب المسؤولية في الهيئة وعناوين مساكنهم.

- تدوين بنود القانون الأساسي للمنظمة.

ثانيا: التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية.

وهو طلب مكتوب ترفق معه المحاضر التي تم تدوينها خلال الجمعية العامة على نسختين² ويقدم من طرف أمين المنظمة النقابية المنتخب إلى السلطة الإدارية المعنية³.

أ/ الحصول على وصل تسجيل تصريح التأسيس.

وبناء على المادة 34/2 من القانون رقم 23-02 المذكور أعلاه يتم تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف، وبتسليم وصل التسجيل للمنظمة النقابية المعنية يفترض أنه توافرت فيها الشروط الشكلية

1 - توجب المادة 32 من القانون 23-02 المشار إليه سابق أن يذكر القانون الأساسي للتنظيمات النقابية، تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية: _ هدف التنظيم وتسميته ومقره. _ طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي. _ فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدف. _ حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء. _ الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها، وكذلك مدة عضويتها. _ القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المدولة وتسييرها. _ قواعد إدارة التنظيم النقابي وإجراءات مراقبتها. _ قواعد حسابات التنظيم النقابي وإجراءات رقابتها والموافقة عليها. _ القواعد التي تحدد إجراءات حل التنظيم النقابي إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

2 - المادة 33 من القانون رقم 23-02 المشار إليه سابقا.

3 - وتبين المادة 34 من نفس القانون أين يودع التصريح بتأسيس التنظيم النقابي وهي _ والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية. _ الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

والموضوعية وتكون لها الشخصية القانونية المعنوية التي تمكنها من ممارسة عملها النقابي طبقا للقانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

ب/ الإشهار.

وهو إجراء شكلي نصت عليه المادة 34/3 من القانون رقم 23-02 المذكور أعلاه إذ يكون استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم، والغرض منه هو إعلام الغير بتأسيس منظمة نقابية.

المطلب الثاني: نتائج تأسيس المنظمة النقابية.

يترتب على تأسيس المنظمة النقابية تأسيسا قانونيا على نحو ما تم توضيحه سابقا اكتسابها الشخصية المعنوية والأهلية المدنية، ويكون لها أن تقوم بالأعمال والتصرفات القانونية الخاصة بها وهو ما يتم التعرض إليه فيما يلي:

الفرع الأول: أهلية التقاضي.

وفي هذا الصدد لها أن لها حق التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية¹، وهي أهلية ذات طابع مزدوج فهي من جهة يمكنها التقاضي عن طريق ممثليها القانوني بالنسبة للقضايا التي تهم مصالحها الخاصة كتتظيم مستقل، سواء كمدعية أو مدعى عليها أمام مختلف الجهات القضائية ، مثل القضايا التي تنثر بينها وبين التنظيمات النقابية الأخرى أو بينها وبين الإدارة، أو بينها وبين بعض الأشخاص القانونيين الأخرى لأسباب خاصة بها وليس بأعضائها أو بمصالحهم ومن جهة ثانية يمكنها تمثيل أعضائها أو المهنة التي تمثلها أمام الجهة القضائية المختصة، بالنسبة للقضايا التي تتعلق بالمصالح المهنية الفردية أو الجماعية، المادية أو المعنوية لهؤلاء، سواء كانوا باعتبارهم طرفا مباشرا في النزاع أو كمثل للطرف أو الأطراف المتضررة، في النزاعات الفردية والجماعية التي تمس مصالح العمال المعنيين، كما يمكنها أن تتأسس طرفا مدنيا في أية قضية تمس المصالح الجماعية للعمال أو

1 - المادة 44 من القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المشار إليه سابقا.

المهنية¹، وهو المبدأ الذي أصبح مقررا في القضاء الفرنسي² ، وهو ما جعل للمنظمة النقابية حق متابعة أية قضية تكون فيها مصالح العمال أو المهنة معرضة لأي ضرر مادي أو معنوي إما بصورة مباشرة أو غير مباشرة مهما كان مصدر أو سبب ذلك الضرر³.

الفرع الثاني: تمثيل العمال لدى السلطات العمومية.

ومن النتائج المترتبة عن اكتساب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية تمثيل العمال أمام السلطات العمومية على مختلف مستوياتها، باعتبارها الممثل الشرعي والوحيد للعمال، سواء فيما يخص التعبير والدفاع عن مصالحهن المادية والمعنوية والمهنية أو في أي أمر يهم المصالح العليا للمجتمع.

ومن بين أهم ما تقوم به النقابة العمالية في هذا الصدد عملية التفاوض مع السلطات العمومية أو مع أصحاب العمل وهو ما نصت عليه المادة 44 من القانون رقم 23-02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي إذ تتمتع بصلاحيات المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجمعية داخل المؤسسة المستخدمة، وفي الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها إذ أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بسلطة التفاوض بموجب هذا القانون⁴.

الفرع الثالث: أهلية التعاقد.

من النتائج المترتبة على اكتساب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية هو أهلية التعاقد وذلك بإبرام كافة العقود والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية المتعلقة بمصالحها الخاصة أو مصالح أعضائها، طبقا للأهداف التي نشأ من أجلها، وله أن يكتني أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة نشاطه المنصوص عليه في قانونه الأساسي ونظامه الداخلي⁵.

1 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص ص 88، 89.

2 - أحمية سليمان، المرجع نفسه.

3 - المادة 44 من القانون رقم 23-02، المتعلق بممارسة الحق النقابي.

4 - المادة 44/3 من القانون رقم 23-02 المشار إليه سابقا.

5 - د. عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 170.

المبحث الثالث: النزاعات الجماعية في العمل.

شكلت النزاعات الجماعية في العمل اهتمام منظمة العمل الدولية باعتبارها ظاهرة عالمية موجودة في جميع الدول تهدد الأمن والسلم الاجتماعي، مما دفعها إلى إصدار العديد من التوصيات بشأنها للحد من تطورها وحلها بالطرق التفاوضية¹.

وعلى هذا الأساس تستمد التشريعات العمالية المقارنة أحكامها في تسوية منازعات العمل الجماعية من هذه التوصيات ومن بينها التشريع الجزائري وللإلمام بمختلف الجوانب التنظيمية والإجرائية، المتعلقة بطرق وأساليب التسوية السلمية لهذه النزاعات فإنه يتم في البداية تحديد مفهوم منازعات العمل الجماعية وتحديد مضمونها وشروطها، ثم الإجراءات الوقائية المعتمدة لتفادي وقوع هذه النزاعات ثم الإجراءات العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية بعد وقوعها، والهيئات المكلفة بذلك، والصلاحيات المخولة لها لتحقيق هذه المهمة، وأخيرا الضغوط الشرعية لتسوية النزاعات الجماعية " أي الإضراب" نظرا لخصوصيتها وأهميتها، واختلاف إجراءاته وأحكامه، هذه المسائل يتم التعرض إليها بشيء من التفصيل في المطالب التالية:

المطلب الأول: مفهوم نزاعات العمل الجماعية.

حتى يتسنى تحديد المفهوم القانوني لنزاعات العمل الجماعية لابد من الوقوف على تعريف هذا النوع من النزاعات المتعلقة بالعمل، ثم تمييزها عن منازعات العمل الفردية، وذلك في النقطتين التاليتين:

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية.

يقصد بمنازعات العمل الجماعية بأنها " تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة، وصاحب العمل أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم، من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية، أو تنظيمية، أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية"، وارتبطت في ظهورها بتطور

1 - د. راشد راشد، المرجع السابق، ص ص 283، 284.

الحركة العمالية ونضالها في سبيل انتزاع حقوقها وتحسين ظروف العمل ، ورفع التعسف الممارس من طرف أصحاب العمل¹.

وقد عرفها المشرع بما يلي " يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4،5 أدناه"² ومن هذين التعريفين يتبين أن النزاع الجماعي يتحدد من حيث أطرافه جماعة العمل ممثلين بالمنظمة النقابية أو أكثر وصاحب عمل أو أكثر أو ممثلهم النقابي ومن حيث المنازعة الجماعية " المصلحة المشتركة للعمال" على خلاف المنازعة الفردية القائمة على أساس المصلحة الفردية لأطرافها، وأخيرا أن يكون النزاع الجماعي قد استعصى حله وديا مما يدفع إلى حله بالطريق القانوني³.

الفرع الثاني: تمييز نزاعات العمال الجماعية عن منازعات العمل الفردية

اعتمد الفقه في التمييز بين هذين النوعين من النزاعات في العمل على معيارين أحدهما شكلي والثاني موضوعي يمكن توضيحهما فيما يلي:

أولا: المعيار الشكلي

ويقوم هذا المعيار على أساس شمولية النزاع لمجموع العمال أو على الأقل بعضهم بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أو ليسوا كذلك، على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كأن يكونوا تابعين لنقابة واحدة أو مهنة معينة، أو نشاط معين، على ألا يشمل هذا المعيار شرط أن يتعدد أصحاب العمل فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد مع العمال كما سبق توضيحه أعلاه.

1 - د. بشير هدي، المرجع السابق، ص 209.

2 - المادة 2 من القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21-06 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 42 الصادرة 25-06-2023.

3 - المادة 4،3/44 من القانون رقم 23-02 المشار إليه سابقا.

ثانيا: المعيار الموضوعي

يقوم هذا المعيار على أساس موضوع النزاع الجماعي أو سببه أي يهتم بموضوع النزاع الذي يهم جميع العمال أي أن يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين، مثل المطالبة برفع الأجور، أو تحسين ظروف العمل، أو تطبيق قاعدة قانونية، أو اتفاقية تهم كافة العمال أو تحقق لهم بعض المصالح أو منافع مشتركة بينهم... الخ

ويتضح مما تقدم أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية، تخص مجموعة عمال لأسباب أو أهداف مختلفة، بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة من العمال¹، وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا. وبكفي لاعتبار سبب النزاع جماعي، أن يمس مصالح جميع أو مجموعة من العمال، حتى ولو كان في البداية يخص عاملا واحدا. كأن يتخذ صاحب العمل إجراء ما ضد عامل معين من شأنه أن يهدد أو يمس مصالح بقية العمال الآخرين، كما قد يكون النزاع بين التنظيم النقابي الممثل للعمال، وصاحب أو أصحاب العمل، حيث أنه يمكن للنقابة أن تكون طرفا في النزاع بصفة مباشرة، أو باعتبارها ممثلة لمصالح العمال، إذ نص القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي على الاختصاص الأصلي للنقابة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها، وتتمتع بحق التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للطرف المدني، لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائعها علاقة بهدفه، وألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية والجماعية المادية والمعنوية.

وتتمثل أهمية وخطورة النزاعات الجماعية في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم من جهة، و صاحب أو أصحاب العمل من جهة أخرى، قد تصل بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي عن العمل أي الإضراب، أو بالطرف الثاني إلى غلق محل العمل، إذا لم تجد لها الحلول السريعة، مما قد يعرض بعض مصالح وحقوق العمال وأصحاب العمل لأضرار أو للمخاطر كما قد يمس حتى الاقتصاد الوطني، إذا تم في قطاع حساس أو استراتيجي في البلاد، أو بمصالح المجتمع الاقتصادية أو الاجتماعية، الأمر الذي جعل مختلف

1 - عدنان العابد، منازعات العمل الجماعية، مجلة الحقوق، العددان 1، 2، نقل عن الياس يوسف، الرجع السابق، ص 236.

التشريعات العمالية المقارنة في مختلف الدول المعاصرة تعمل على تنظيمها والعناية بها بشكل يهدف إلى الوقاية منها والتخفيف من أثارها ، وذلك بوضع أنظمة وآليات خاصة لتسويتها، تراعى فيها مشاركة الأطراف بصفة فعالة وأساسية، عن طريق منح الاتفاقيات الجماعية صلاحية وضع إجراءات لتفادي حدوث هذه النزاعات وذلك لعلاجها وتسويتها بطرق سلمية وتفاذي بلوغها مستوى من التعقيد يهدد باللجوء إلى الطرق العنيفة مثل الإضراب أو غلق محل العمل¹.

الفرع الثالث: الإجراءات الوقائية من نزاعات العمل الجماعية

تعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على حد سواء، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية إلا وتضمنت عدة إجراءات وقائية لتفادي قيام نزاع جماعي بين أطرافها، خاصة بعد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير، والتفاوض مع أصحاب العمل، من أجل وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقة العمل ، وما ينتج عنه هذه المهام من مسؤوليات تجعلها تبحث عن الأساليب الفعالة لتفادي النزاعات بنفس الاهتمام والمسؤولية التي يتحملها صاحب العمل انطلاقا من مبدأ الالتزام بواجب السلم المهني والاجتماعي في العمل.

وبالجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية، ولمضمون وأحكام هذه الأخيرة، والملاحظ أن هناك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية في العمل تتمثل الأولى في التفاوض الجماعي المباشر كلما دعت الضرورة إلى ذلك، بينما الثانية هي وضع هيكل ولجان مهمتها ترصد أي إشكال قد يقع والبحث عن الحلول له.

أولا: التفاوض الجماعي المباشر

ويكون طبقا لنص المادة من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المشار إليه سابقا " يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية " والتي أحالت كيفية

1 - د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 128.

تطبيقها لاسيما دورية الاجتماعات إلى الاتفاقية الجماعية أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

هذه القاعدة كما تلاحظ بعض الدراسات العلمية عملت على تجسيدها العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسات الوطنية تطبيقا لهذا القانون حيث نجد هناك عناية بارزة فهذا الموضوع¹.

من ذلك ما نصت عليه مثلا المادة 34 من الاتفاقية الجماعية القطاعية لعمال قطاع المحروقات الموقعة في أول ماي 1997 ، والتي تقضي بأنه " من أجل تقادي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم وممثلي العمال على مختلف المستويات اجتماعات دورية، من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية ، والظروف العامة للعمل، على أن تحدد دورية الاجتماعات بمقتضى اتفاقات مشتركة بين الأطراف " وكذلك ما نصت عليه المادة 288 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الأشغال البترولية الكبرى التي جعلت هذه الاجتماعات شهرية. حيث تتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين وتوفر فرص التشاور والتعاون الفعال بين الأطراف، من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية بينهما، كما تمكن هذه الاجتماعات الدورية أطراف العلاقة المهنية، من عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية، والحلول المقترحة لها، وحدود التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف قصد تقادي تأزم الخلاف وزيادة التوتر بين الطرفين، وبالتالي خروج سبب النزاع من الدائرة التي يمكن السيطرة عليه فيها، ليتحول إلى مشكل يستلزم البحث عن حوله عبر قنوات ووسائل وإجراءات أخرى، تستلزم تدخل أشخاص وهيئات أجنبية عن المؤسسة.

ثانيا: اللجان المشتركة.

كثيرا ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية أو تقادي بعض الخلافات التي قد تنشور من حين لآخر، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات

1 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 130.

في مراحلها الأولى¹، حيث تفوض التشريعات العمالية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم مثل هذه الأخيرة مهمة متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له.

ومن أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية، نجد الاتفاقية الجماعية للبنوك والمؤسسات المالية، التي نصت المادة 60 منها على أنه " في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال، لأي سبب يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي، وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة، يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين وممثلي صاحب العمل، والمفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع.

وتجتمع هذه اللجنة وجوبا خلال الثلاثة أيام الموالية لإنشائها، وتقوم بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع، خلال الخمسة 15 يوما من تاريخ إنشائها، وتحرر محضرا بذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع.

وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع، واستمرار الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الإلزامية الخاصة بالوساطة أو التحكيم².

ويتضح من هذا المثال أن هذا النوع من اللجان لا يختلف من حيث الهدف وطريقة العمل عن التفاوض المباشر، فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى تطويق النزاع قبل تعقيده، مستعملة في ذلك الأسلوب الأول وهو التفاوض المباشر بين الأطراف، على أساس أن الحوار المباشر هو الحل الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل.

وكثيرا ما لا تحقق هذه الإجراءات النتائج المرجوة منها إما لتمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها، وإما لعدم جدية أعمال هذه اللجان والمفاوضات، وإما لعدم التزام الأطراف بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها، أو لأي سبب من الأسباب الأخرى، الأمر الذي يستدعي إما

1 - راجع: عجة الجيلالي، حول انتخاب لجنة المشاركة، الوجيز في شرح قانون العمل والحماية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 192 وما يليها.

2 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 131.

بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى الوسائل أو الإجراءات العلاجية المختلفة سواء الاختيارية منها أو الإجبارية، وهو ما يتم توضيحه فيما يلي.

الفرع الرابع: الإجراءات العلاجية.

يقصد بالإجراءات العلاجية تلك الأسباب والطرق التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات الجماعية في العمل، وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات المصالحة والوساطة والتحكيم.

أولاً: المصالحة.

وهذا الإجراء يتم اللجوء إليه إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم، وممثلوا العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها، وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً¹.

وبناء على هذه المادة فإن هناك نوعين من المصالحة مصالحة اتفاقية ومصالحة قانونية يمكن توضيح هذين النوعين من المصالحة ونتائجها فيما يلي:

أ/ المصالحة الاتفاقية.

وهي تتمثل في تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، التي قد يحدث بشأنها تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما كانت مهمتها بكل حرية واستقلالية بين الطرفين، على أساس التساوي في الأعضاء أي على شكل اللجان المتساوية الأعضاء، كما أن نظام عمل هذه اللجان يحدده الأطراف أنفسهم، وكذلك الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها، إلى جانب نطاق عملها، الذي قد يكون محلياً أو جهوياً، أو وطنياً، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية، كما قد يعتمد

1 - المادة 1/05 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المشار إليه سابقاً.

أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة، إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى وهكذا، إما على درجتين أو ثلاث.

ب/ المصالحة القانونية.

في حالة عدم النص على المصالحة الاتفاقية أو فشلها يتم اللجوء إلى المصالحة القانونية والتي تكون وجوبيا طبقا لأحكام المادة 08 من القانون رقم 23-08 المشار إليه سابقا، وحسب الفقرة الثانية من هذه المادة ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين من طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة، خلال الأيام الثمانية 08 الموالية للأخطار قصد تسجيل موقف كل واحد في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها، مع وجوب حضور طرفي الخلاف الجماعي في العمل جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل¹.

والملاحظ في هذا الصدد أن المشرع الجزائري قد جعل المصالحة القانونية أو الإلزامية عند بروز أي نزاع جماعي في العمل ، من اختصاص مفتش العمل، وهذا على خلاف المشرع الفرنسي الذي يوكل هذه المهمة إلى لجنة ثلاثية التشكيل، يختلف نطاق عملها حسب درجة وأهمية النزاع الذي تكلف بتسويته، حيث أنها تكون لجنة محلية أو جهوية أو وطنية ، كما نظم المشرع الفرنسي مسألة تشكيل لجان المصالحة ، ونطاق تدخلها بصفة قانونية، إلى جانب تنظيمه للإجراءات المتبعة في عرض النزاع على هذه اللجان، والتي يلعب فيها مفتش العمل دور التسوية الودية فقط، وعند فشله فإنه يمكن إما للطرف الأكثر استعجالا، أو لوزير العمل ، أو مدير العمل على المستوى المحلي ، أو مدير اليد العاملة، أن يخطر اللجنة المختصة بواسطة عريضة مكتوبة على ورق عادي ، ليعرض عليها كل جوانب النزاع ، موضوعه، وسببه، وأهدافه.

ج/ نتائج المصالحة.

يحتمل عندما تتم المصالحة في نزاعات العمل الجماعية ثلاثة نتائج هي:

1 - أنظر: المادة 09 من القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من نزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المشار إليه سابقا.

ج.1: التسوية الكلية للنزاع: قد تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية كاملة أو كلية للنزاع، وفي هذه الحالة تشكل هذه التسوية التي تأتي كنتيجة لتساو وتفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية أو بواسطة مفتش العمل ، أو في إطار اللجنة الثلاثية المعمول بها في فرنسا " والمشكلة من ممثلي صاحب أو أصحاب العمل ، وممثلي السلطة العمومية " نتيجة التنازلات التي يستوجب على كل طرف تقديمها، عبارة عن اتفاق يلحق بالاتفاقية السابقة، ويخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية ، لاسيما شرط التسجيل والإيداع، إذ يعتبر الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية، سواء تعلق الأمر بأحد الحقوق أو الالتزامات أو تعلق الأمر بتفسير معين لأحد بنودها أو أحكامها.

أما المشرع الجزائري فقد عالج المسألة بأنه عند انقضاء إجراء المصالحة الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت، تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة في اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة اقليميا¹.

ج.2: التسوية الجزئية للنزاع وقد تتوصل لجنة المصالحة إلى تسوية جزئية أو نسبية للنزاع الجماعي في العمل وهنا يتعين على مفتش العمل تحرير محضر المصالحة الجزئية محددا فيه المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، حيث يمكن لهما عرضها على الوساطة، أو التحكيم.

ج. فشل المصالحة كليا.

وفي هذه الحالة لا تتم أية تسوية بين طرفي النزاع الجماعي وعندئذ يتعين على مفتش العمل أو لجنة المصالحة تحرير محضر بعدم المصالحة طبقا لأحكام المادة 09 من القانون رقم 08-23 المشار إليه سابقا، ولأطراف النزاع الاتفاق إما على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما نصت عليه أحكام هذا القانون.

1 - المادة 8 من القانون رقم 08-23، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب.

ثانيا: الوساطة.

وهي كما يرى البعض صورة أعلى درجة في المصالحة¹، تشير بعض الدراسات إلى أنه يرجع تاريخ بداية العمل بنظام الوساطة في فرنسا إلى عهد قريب نسبيا، بالمقارنة إلى الأساليب الأخرى، حيث استعملت في البداية في إطار ضيق ومحدود، كإجراء لتسوية النزاعات التي تقوم في مجال الأجور عند التفاوض أو تعديل الاتفاقيات الجماعية، وذلك بمقتضى قانون 5 ماي 1955، ثم توسع العمل بها فيما بعد لتشمل بقية الخلافات الأخرى، وذلك بمقتضى قانون 2 جويلية 1957، لتصبح بعد هذا التاريخ إحدى الإجراءات الإجبارية تارة والاختيارية تارة أخرى التي يجب اللجوء إليها كلما كان هناك نزاع جماعي في العمل، إلى جانب الإجراءات الأخرى². والوساطة هي احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة لهن على أن تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها، ذلك أن الوسيط ليس له أية سلطة قانونية أو تنظيمية، أو عقدية على أطراف النزاع³.

ويتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته⁴. وفي هذا الصدد سار المشرع الجزائري نفس مسار المشرع الفرنسي ... بجعل الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن الحل للنزاع المعروض عليه، حيث يمكنه الاطلاع على كافة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية وكل موضوع أو وثيقة يمكنها أن

1 - بشير هذفي، المرجع السابق، ص 215.

2 - د.أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 133.

3 - وقد عرفت المادة 10 من القانون السابق رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، على أنه " الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه".

4 - المادة 11 من القانون رقم 23-08، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

تساعده في فهم النزاع أو في إيجاد الحل المناسب له، هذه الصلاحيات التي يبرر تقييده بالمحافظة على السر المهني بالنسبة لكل ما يطلع عليه من معلومات.

ومع هذا كله فإن كل ما يمكنه القيام به لتسوية النزاع هو مجرد اقتراح أو توصية يقدمها للأطراف الذين يحتفظون بحق الأخذ بها أو رفضها، حيث أنه ليس هناك ما يثبت أو يدل على واجب الالتزام بما يعرضه أو يقرره الوسيط من حلول للنزاعات التي تعرض عليه إذ نصت المادة 12 من القانون رقم 08-23 المشار إليه أعلاه على أنه " يعرض الوسيط على الطرفين ، خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، هذه التوصية التي لا يمكن أن تأخذ طابعا تنفيذيا إلزاميا إلا إذا اتفق الطرفين على ذلك .

ويلاحظ الغموض الذي يكتنف التشريع الجزائري في هذا المجال ، فعلى خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم إجراء الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الإجرائية والتنظيمية والآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط، وتحديد المهلة التي تترك للأطراف لكي يعلنوا على قبولهم أو رفضهم لاقتراح الوسيط، وما إلى ذلك من الأحكام التنظيمية الأخرى¹، فإن القانون الجزائري جاء خاليا من أية إشارة للجوانب التنظيمية الخاصة بكيفيات تنفيذ الاقتراحات والتوصيات التي يقترحها الوسيط ، والإجراءات التي يتم بها قبول أو رفض الأطراف لهذه التوصيات ، وما هي الحلول التي يجب اللجوء إليها في حالة قبولها من أحد الأطراف ورفضها من الطرف الآخر، إلى غير ذلك من الإشكالات التي قد تطرح في المجال العملي والإجرائي ، كما أن الاتفاقيات الجماعية التي تم وضعها على أساس هذا القانون لم تتعرض هي الأخرى لهذه الإجراءات العملية والتنظيمية، مكتفية فقط بالإشارة إلى إمكانية اللجوء إلى هذا الإجراء².

1 - المادة 4-534 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق، ص 354.

2 - د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 134.

ثالثا: التحكيم.

وهو طريق اختياري بالنسبة لأطراف النزاع الجماعي، وطبقا لأحكام المادة 18 في فقرتها الأخيرة من القانون رقم 90-02 المشار إليه سابقا، أنه في حالة الاتفاق على هذا الأسلوب من طرفي النزاع بعرض خلافهما على التحكيم، وهو ما أكدته المادة 20 من نفس القانون إلى تطبيق الأحكام المتعلقة بالتحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية السابق¹، والتي حلت محلها أحكام مواد قانون الإجراءات المدنية والإدارية الحالي²، ويمكن توضيح فكرة التحكيم في حل النزاعات الجماعية فيما يلي:

أ/ تعيين هيئات التحكيم.

مبدئيا وكقاعدة عامة في الكثير من النظم القانونية فإن الأطراف المتنازعة تتمتع بحرية كاملة في تعيين المحكمين ، سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية، حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء إليهم عند وقوع النزاع الجماعي في العمل، أو يتم التعيين من بينهم كلما تطلب الأمر ذلك، وهو ما يعرف بالإجراء الاتفاقي أو التعاقدي ، والذي يأخذ به القانون الفرنسي، وكذلك القانون الجزائري فيما يخص الأعمال التجارية فقط بالنسبة للتعيين المسبق للمحكمين، والاتفاق المسبق على اللجوء إلى التحكيم في النزاعات الخاصة بتنفيذ مختلف العقود الأخرى، بما فيها اتفاقيات العمل الجماعية باعتبارها عقود مثل العقود الأخرى³.

ب/ صلاحيات ومهام المحكمين.

لم تتضمن القوانين الجزائرية أية إشارة إلى الصلاحيات والسلطات المخولة للجان وهيئات التحكيم، لا إلى نوع النزاعات التي تتكفل بتسويتها وهو ما يمكن تفسيره بان لهيئات التحكيم

1 - وهي المواد من 442 إلى 454 من الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية، المعدل والمتم والمغى بموجب المادة 1064 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المشار إليه سابق.

2 - المواد 1006 وما يليها من ق.إ.م.إ. الواردة في الباب المتعلق بالتحكيم.

3 - المادة 1009 من ق.إ.م.إ.، المرجع السابق.

صلاحيات واسعة ومطلقة في اعتماد كل السبل والوسائل الضرورية التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها وفق قواعد القانون ومبادئ العدالة والإنصاف.

وبالرجوع إلى بعض القوانين المقارنة فإنها تفرق بين عدة أنواع من النزاعات الجماعية من حيث مضامينها وطبيعتها، مما يؤثر ضيقا واتساعا على صلاحيات هيئات التحكيم من النواحي التالية:

- فالمنازعات المتعلقة بتفسير وتنفيذ القوانين والنظم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية ، أو ما يسمى بالمنازعات القانونية تفصل فيها هيئات التحكيم وفق أحكام القوانين والنظم المعمول بها ، وكذلك وفق البنود والأحكام المقررة في الاتفاقيات والاتفاقات لحل النزاع ، أو التي تحكم الأطراف المتنازعة ، ونفس الشيء بالنسبة للمنازعات ذات الطابع الاقتصادي أي تلك المتعلقة بالأجور والتعويضات والحوافز ، التي تعتمد فيها هيئات التحكيم بالدرجة الأولى على القوانين والنظم والاتفاقيات أو الاتفاقات المعمول بها، إلى جانب عقود العمل الفردية والأعراف والعادات المهنية، في حالة عدم وجود أو عدم كفاية القواعد المحددة الخاصة بالموضوع محل النزاع.

أما بالنسبة للمنازعات المتعلقة بالمفاوضات الخاصة بإبرام ومراجعة الاتفاقيات الجماعية، فإن لهيئات التحكيم نوع من الصلاحيات الواسعة، حيث يمكنها اعتماد كافة الوسائل والطرق القانونية والمهنية التي يمكنها من الوصول إلى قرار من شأنه إنهاء وتسوية النزاع القائم بين الطرفين.

أما في النظام الجزائري، فإن كل ما يمكن الإشارة إليه في هذا الشأن هو ما تضمنته المادتان 17 و 18 من المرسوم التنفيذي المنظم للجنة الوطنية للتحكيم¹، حيث توجب سماع اللجنة لممثلي العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع، بينما نصت الثانية على إمكانية استعانة اللجنة بخبرة أي شخص أجنبي ترى أنه سيفيدها في أعمالها، إلى جانب إمكانية القيام بكل التحقيقات والتحريات التي تراها ضرورية لتوضيح ملابسات القضية.

1 - المرسوم التنفيذي رقم 90-418 مؤرخ في 05 جمادي الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج ر العدد الأول، الصادرة بتاريخ 1 يناير 1991.

وبصفة عامة وبغض النظر عن طبيعة ومحتوى النزاع فإن هيئة التحكيم تطبق كافة القوانين والنظم المعمول بها، وقياسا على صلاحيات وسلطات الوسيط التي سبق الحديث عنها، والمقررة في قانون العمل، فإن لهيئة التحكيم كافة الصلاحيات والإمكانات اللازمة التي تمكنها من الحصول على كافة المعلومات المفيدة، وفحص كافة التقارير والمحاضر والآراء والمواقف التي ينادي بها أو يقدمها كل طرف من أطراف النزاع.

وعند الضرورة يمكنها الاستماع إلى الشهود وكل من يمكنه أن يفيد في توضيح معطيات وملابسات النزاع، وتعيين خبراء لبحث وتحليل كل المعطيات والوضعية المالية والقانونية والمهنية، وغيرها من المسائل العلمية والعملية الأخرى التي تمكنها من الاطلاع الجيد والشامل على خلفيات ومكونات وملابسات النزاع.

ج/ إجراءات التحكيم وتنفيذ أحكامه.

بعد تعيين المحكم أو هيئة التحكيم تقدم لها كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع، ومختلف جوانبه وخلفياته وإشكالاته، وفق الإجراءات المعمول بها في الدعاوى القضائية، إذ طبقا للمادة 1019 من ق.إ.م.إ فإنه " تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك".

حيث يتقدم أمامها كل طرف من أطراف النزاع إما بصفة شخصية أو بواسطة وكيل عنه، بعد استدعاء يوجه لهم من قبل هيئة التحكيم، وفي حالة تخلف أحد الأطراف عن الحضور، أو عن تقديم الوثائق والمعلومات اللازمة، يمكنها أن توقع عليه كل الجزاءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها، كما يمكنها أن تصدر قرارها على صورة ما قدم لها في الموعد المحدد لتقديم العرائض والمستندات كما هو منصوص عليه في المادة 1022 من ق.إ.م.إ ، والتي تنص على أنه " يجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بخمسة عشرة يوما على الأقل، وإلا فصل المحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذه الآجال".

أما بالنسبة لإجراءات التحقيق والبحث وتحرير المحاضر والتقارير، يشارك في إعدادها مبدئيا كافة أعضاء هيئة التحكيم، إلا إذا اتفقوا فيما بينهم على أن يقوم بهذه المهمة واحد منهم، أو أن يحدد اتفاق التحكيم أحد الأعضاء للقيام بذلك¹.

وعن كيفية إصدار هيئة التحكيم لقراراتها فهي تكون بعد أن تجمع لديها كافة المعطيات تتخذ قرارها في مدة أقصاها 30 يوما من تاريخ تعيينها طبقا لأحكام المادة 20 من القانون رقم 08-23 المشار إليه سابقا، وقراراتها غير قابلة للتنفيذ إلا بأمر من رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعيا وإقليميا بالنزاع، حيث يحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة، وتمنح نسخ تنفيذية للأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ².

إلا أن هذه القاعدة الواردة في قانون الإجراءات المدنية قد خالفها قواعد وأحكام القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية السالف الذكر، بموجب المادة 20/2 منه بالنص على أن " هذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلتزمان بتنفيذه " وهو ما يفيد بأن قرارات التحكيم في نزاعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة، وبالتالي الأخذ بالقاعدة الخاصة، التي تقيد القاعدة العامة، بنص قانون تسوية النزاعات الجماعية، على ضرورة " مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون ، كما استبعد هذا القانون كذلك إمكانية استئناف القرارات التحكيمية ، وذلك من خلال استبعاد تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الخاصة باستئناف قرارات التحكيم والواردة في المادة 1032 وما بعدها من هذا القانون، في مجال التطبيق بالنسبة للنزاعات الجماعية، من جهة، وأيضا بالنص الصريح على أن التحكيم يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلتزمان بتنفيذه، من جهة أخرى.

يتبين مما سبق أن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية، على خلاف الحال في قانون الإجراءات المدنية، غير قابلة للاستئناف وفق القانون الجزائري، وغير مشروطة من حيث تنفيذها بأي إجراء أو أمر قضائي.

1 - المادة 1020 من ق.إ.م.إ، المشار إليه سابقا.

2 - المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المشار إليه سابقا.

المطلب الثالث: الإضراب.

قد تفشل الطرق العلاجية في تسوية نزاعات العمل الجماعية بين ممثلي العمال والنقابات العمالية وأصحاب العمل أو السلطات العمومية لأسباب مختلفة ومتعددة، كتصلب المواقف أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة، أو بعدم توفر الضمانات الكافية لتنفيذها...الخ الأمر الذي يؤدي بالعمال إلى القيام بسلوك الضغط على الطرف أو الأطراف الأخرى، باللجوء إلى وسيلة التوقف عن العمل بالإضراب.

والإضراب حق من الحقوق المقررة للعمال بموجب الاتفاقيات الدولية وداستير الدول الحديثة وتشريعاتها المقارنة ومن بينها الدستور الجزائري وتشريع العمل الذي يبين كيفية تمتعهم بممارسة هذا الحق، ولإلمام بموضوع الإضراب يتعين التطرق إلى الإضراب وأساسه والإطار المنظم له فيما يلي:

الفرع الأول: الإضراب وأساسه القانوني.

لتوضيح مفهوم الإضراب كوسيلة ضغط يمارسها العمال يتطلب الأمر الوقوف على معرفة هذا حق الإضراب، وأساسه القانوني فيما يلي:

أولاً: تعريف الإضراب.

لقد حاول كل من الفقه والقضاء وضع تعريف متكامل للإضراب فهناك من عرفه بأنه "الوقف عن العمل المدبر بين العمال والذي يقصد به إكراه صاحب العمل عن طريق الضغط عليه للموافقة على وجهة نظرهم في المسألة المعروضة أو النزاع المطروح"¹، كما ورد تعريف آخر للإضراب بأنه "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو لإيجاد حل لنزاع قائم بينهم.

1 - د. علي عوض حسن، شرح قانون العمل الجزائري الجديد، المرجع السابق، ص 58.

وهو بهذا المعنى يعتبر شكل من أشكال المقاومة والتصدي والمواجهة التي تمكنهم من الوقوف في وجه أصحاب العمل أو السلطة، ووسيلة من وسائل الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية والاجتماعية المادية والمعنوية¹.

أو هو " توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب أو أصحاب العمل "

أو " أنه توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل " .

كما يجب أن يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنة ذات تأثير مباشر عن الحياة المهنية والاجتماعية للعمال، لأن الإضراب كما سبق ولأشرنا، هو وسيلة ضغط من طرف العمال على أصحاب العمل، أو السلطة العامة قصد الإسراع في إيجاد تسوية مقبولة للنزاع القائم بينهم، أو قصد الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية والاجتماعية والمالية، أو المحافظة على الحقوق المكتسبة، أو تحسين ظروف العمل، أو رفع مستويات الأجور ..الخ، وهو ما يعني أن الإضراب التي لا تكون أسبابها مهنية أو اجتماعية ، كإضراب ذات الأغراض السياسية مثلا، لا تكون مشروعة، إلا إذا كانت لنتائج القرارات السياسية موضوع الإضراب آثار سلبية أو مضرة بالمصالح الاجتماعية والمهنية أو الاقتصادية للعمال، مثل القرارات السياسية التي من شأنها التأثير سلبا على القدرة الشرائية للعمال، كرفع الضرائب، أو تجميد التشغيل، أو لإلغاء دعم بعض المواد الأساسية، أو خصصة المؤسسات العمومية ..الخ.

ثانيا: الأساس القانوني لحق الإضراب.

يستند حق الإضراب باعتباره أحد نتائج النضال النقابي إلى عدة أسس ومصادر داخلية وخارجية أي دولية، دستورية وقانونية واتفاقية، هذه الأسس التي تشكل مصادر تكريسه في مختلف النظم القانونية، لاسيما الديمقراطية منها، وهو معمول به في النظام القانوني الجزائري لاسيما بعد التحول من نظام الاقتصاد الوجه إلى الاقتصاد الليبرالي هذا التوجه الذي كرسه دستور 1989

1 - د. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 136.

وتعديل سنة 1996 لسنة 2016¹، وجسدته القوانين الاقتصادية والاجتماعية الصادرة تطبيقاً للدستور مع بداية التسعينات إذ صدر لممارسة هذا الحق القانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، المذكور أعلاه.

واستناداً لأحكام المادة 24 من هذا القانون فإنه " إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون."

الفرع الثاني: الإطار التنظيمي لممارسة حق الإضراب.

لما كان الإضراب يتمثل في التوقف عن العمل من طرف العمال كأسلوب يلجؤون إليه في حل النزاعات الجماعية في العمل، فإن مقتضيات النظام العام في المجتمع تتطلب ممارسة هذا الحق في الحدود المقررة قانوناً لممارسته حتى لا يكون هناك أي تعسف في ممارسته إضراراً بمصالح أصحاب العمل والعمال أنفسهم والمجتمع ككل، وعلى هذا الأساس يمارس لإضراب بشروط قانونية معينة، وبصفة شرعية وهو ما يمكن توضيحه بدقة وإيجاز فيما يلي:

أولاً: الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب.

لقد حددت القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وهي تتعلق بما يلي:

أ/ الشروط العامة: ويمكن حصرها على النحو التالي:

1: ألا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة.

وهذا الشرط ورد في نص المادة 24 من القانون رقم 47-08 المشار إليه أعلاه، التي حسبها إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة، في غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، أي أنه إذا تضمنت الاتفاقية طرياً آخر لا يجوز الشروع

1 - المادة 71 من التعديل الدستوري لسنة 2016، المشار إليه سابقاً.

في الإضراب إلا بعد استنفاد هذا الطريق مثل التحكيم، وكما يرى البعض حتى يصبح الإضراب شرا لابد منه للضغط على الهيئة المستخدمة لقبول التسوية¹.

2: وقف الإضراب إذا شرع فيه الإضراب في حالة الاتفاق عرض الخلاف على التحكيم.

وقد نصت المادة 48 من القانون رقم 08-23 المذكور أعلاه على هذا الشرط صراحة بأنه لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.

ثانيا: الشروط الشكلية.

وهي تتمثل في عقد جمعية عامة للعمال المعنيين بممارسة حق الإضراب في محل العمل المعتاد، والإشعار المسبق بالإضراب ويمكن التعرض لهذين الشرطين الشكليين فيما يلي:

1: عقد جمعية عامة للعمال في مواقع العمل المعتادة: وتعرضت لها الشرط المادة 49 من القانون رقم 08-23 المذكور أعلاه وهذا بغرض الموافقة الجماعية للعمال على ممارسة الإضراب، وبعد إعلام المستخدم، حيث تناقش حسب هذه المادة نقاط الخلاف أو أسباب الإضراب بالبت في احتمال ممارسة حقهم في الإضراب، كما تسمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبها.

بينما المادة 50 من هذا القانون يبين الطريق الذي يسلكه العمال الراغبين في ممارسة الإضراب وذلك بالنص على انه يوفق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.

2: الإشعار المسبق بالإضراب: في حالة الاتفاق على الإضراب وفقا لما تم التطرق إليه سابقا أوجب المشرع بأن يشرع فيه بعد انتهاء أجل الإشعار المسبق²، والإشعار هو إذار أو إخبار المستخدم بالإضراب، وحسب المادة من القانون رقم 08-47 المذكور سابقا، يودع مكتوبا لدى

1 - د. عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 221.

2 - المادة 48 من القانون رقم 08-48 المشار إليه سابق.

المستخدم بواسطة ممثلي العمال مباشرة ويؤشر لهم عليه أو بواسطة محضر قضائي يبلغه للمستخدم كما توجب نفس المادة أعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بهذا الأضرار ، وتحسب مدة الإشعار المسبق حسب هذه المادة ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل وتحدد هذه المدة حسب الفقرة الثانية منها عن طرق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه، خلال هذه المدة يلتزم المستخدم وممثلوا العمال بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت وضمان أمنها وبعين الطرفين الذين يتكفلون بهذه المهام¹.

3: عدم عرقلة الإضراب لحرية العمل وإضرار بالمؤسسة المستخدمة: إذا الإضراب حقا يمارسه العمال فإن ممارستهم لهذا الحق ينبغي ألا يكونوا متعسفين في ممارسة حقهم هذا إضرار بالعمال غير المضربين وبالمؤسسة المستخدمة، ويمكن توضيح هاتين المسألتين فيما يلي:

أ/ ألا يعرقل الإضراب حرية العمل.

إن العمال الذين اتفقوا على ممارسة حقهم في التوقف عن العمل أي ممارستهم للإضراب لا ينبغي لهم أن يمنعوا أو يعرقلوا بقية زملائهم عن ممارسة العمل الذين لم يتفقوا معهم على الإضراب بأي طريقة كانت ، وفي هذا الصدد نصت المادة 34/1 من القانون رقم 90-02 المذكور أعلاه، على أنه يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل ، بينت كيف تكون عرقلة حرية العمل في فقرتها الثانية بأنه يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتياطية أو العنف أو الاعتداء.

ب/ عدم الإضرار بالمؤسسة المستخدمة.

ويتعلق هذا الشرط بأن يتجنب العمال المضربون كل أعمال العنف مثل احتلال أماكن العمل بالقوة مثل أعمال العنف أو التهريب أو استيلاء عنيف لأماكن العمل².

1 - المادة 51 من نفس القانون.

2 - المادة 45 من القانون رقم 23-08 المشار إليه سابقا.

وإذا حصل أن فعل العمال المضربون ذلك يمكن للمستخدم أن يلجأ إلى القضاء الاستعجالي المختص من أجل الحصول على أمر قضائي بإخلائهم أماكن العمل، كما ينبغي عدم الإضرار بملكات المؤسسة المستخدم العقارية أو المنقولة أو أدوات العمل التابعة لصاحب العمل بتخريبها أو إتلافها فإذا ارتكب العمال المضربون مثل هذه الأفعال أو رفضوا الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء أماكن العمل التي احتلوها تشكل هذه الأفعال أخطاء مهنية جسيمة دون المساس بالعقوبات الجزائية.

الفرع الثالث: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب.

تقيد التشريعات العمالية ومن بينها التشريع الجزائري المتعلق بممارسة حق الإضراب تجنباً للإضرار بمصالح المجتمع وأمنه حماية للاقتصاد الوطني في الدولة، وهذا التقيد على ممارسة حق الإضراب قد يكون كلياً وقد يكون جزئياً وهو ما يمكن معالجته في النقطتين التاليتين:

أولاً: القيود الكلية.

وتتعلق القيود الكلية على ممارسة الإضراب ببعض بالأنشطة والخدمات الحساسة في الدولة والمتعلقة أساساً بالنظام العام وبعض المناصب الحساسة فإذن القيود الكلية على ممارسة الإضراب ترد على نشاطات معينة وعمال وموظفين معينين:

أ/ النشاطات التي يمنع في الإضراب.

وحسب المادة 59/1¹ من القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب يعاقب على عرقلة حرية العمل عند القيام بأي فعل من شأنه أن يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر أو بأي طريقة من الطرق المنصوص عليها في هذه المادة.

ب/ الموظفون والعمال الممنوع عليهم الإضراب:

وهم حسب المادة 67 من القانون رقم 23-08 المشار إليه سابقاً، بالنص على وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

_القضاة.

_الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.

_أعوان مصالح الأمن.

_الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

_أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية

_الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

_عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.

ثانيا: القيود الجزئية:

وترد هذه القيود الجزئية على ممارسة حق الإضراب على بعض الأنشطة والمصالح

الحيوية والحساسة والتي يمكن تبيانها فيما يلي:

أ/ الأنشطة المعنية بالقدر الأدنى من الخدمة.

وفي هذه الحالة يسمح بممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات والمرافق والمؤسسات

الحيوية، وخاصة تلك التي تضمن تمويل المجتمع ببعض الخدمات والمصالح الحيوية أو تلك

التي تضمن حماية وأمن الأشخاص والممتلكات، أو تلك التي يؤثر توقفها تأثيرا مباشرا على

مصالح المجتمع باعتبارها تستهدف إشباع الحاجات الحيوية للمجتمع، وذلك بإلزامهم بضمان

تقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في حالة الإضراب وعدم التوقف الكلي عن العمل¹.

وفي هذا السياق نصت المادة 62 من القانون رقم 08-23 المشار إليه سابقا على أنه "

إذا كان الإضراب يمس الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية

الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تمويل المواطنين أو المحافظة على المنشآت

والأموال الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة النشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة

إجباري أو ناتج من مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود.

1 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 139.

ب/ المصالح المعنية بالقدر الأدنى من الخدمات.

وهي المصالح التي تطرقت إليها المادتان 63 و 64 من القانون رقم 23-08 المذكور أعلاه وهي مصالح تقدم للمواطنين خدمات حساسة وحيوية تتعلق بشؤونهم اليومية المختلفة والتي إن توقفت كلياً عن العمل تضر بهم، ويمكن حصر المصالح التي يتعين عليها تقديم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في حال الإضراب فيما يلي:

- المصالح الاستشفائية، المناوبة والمصالح المستعجلة وتوزيع الأدوية.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير
- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- مصالح الشحن والتفريغ الموانئ والمطارات ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل.
- "الأرصاد الجوي والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع".
- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- مصالح الدفن والمقابر.

- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي " مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة".

- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.

هذه المصالح ملزمة بتقديم القدر الأدنى من الخدمات في حالة الإضراب، ويحدد هذا القدر في الميادين المذكورة أعلاه طبقا للاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، وإذا لم يكن ذلك يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به.

الخاتمة:

يتضح مما سبق أن قانون العمل كفرع من فروع القانون تتناول أحكام مواده تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية بشكل متطور تبعا لتطور الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية سواء على المستوى الدولي أو الداخلي نتيجة النضال المستمر للعمال ووعيهم بالحقوق التي لهم على أصحاب العمل الطرف القوي في هذه العلاقة.

وقد عرف تشريع العمل في الجزائر تعديلات جوهرية تتماشى وطبيعة النظام السياسي القائم في الدولة والذي انتقل من نظام اشتراكي إلى نظام رأسمالي ألغت في ظله الدولة كل التشريعات العمالية الصادرة في حقبة النظام الاشتراكي ، وفي ظل دستور سنة 1989 الذي كرس النظام الرأسمالي وتطبيقا له صدرت عن عجل جملة من التشريعات المتعلقة بالعمل محل الدراسة في هذا الفصل والتي نالت اهتماما بالغا من الباحثين والدارسين المهتمين بقانون العمل بتأصيله نظريا وتقييمه عمليا ، والتي لا شك أنها تنتهي في مجملها إلى ضرورة إعادة النظر في المنظومة التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، بما يتماشى والمستجدات الحديثة داخليا وخارجيا، ونظرا للدور الحيوي والأساسي الذي يلعبه هذا القانون في الحفاظ على السلم والأمن الاجتماعيين في الدولة من جهة ، ومن جهة أخرى الارتقاء بدور العامل والعمل في تطوير الاقتصاد الوطني وتحسين الإنتاج وهو ما تراهن عليه الدولة والاتجاه نحو التصدير خارج المحروقات.

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب المتخصصة.

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1998.
2. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، نسخة اليكترونية خاصة بطلبة السنة الثالثة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2014-2015.
3. أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، الجزائر، 2010.
4. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للكتاب، القبة، الجزائر، 2006.
5. بن عزوز صابر، مبادئ قانون العمل، القاهرة 1980.
6. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.
7. حسين كيرة، أصول قانون العمل، ط3، الإسكندرية، مصر، 1979.
8. راشد راشد، قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1985.
9. رندة محمد صميذة، دروس في قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2014.
10. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر، سنة 2005.
11. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1975.
12. فتحي عبد الرحيم عبد الله، و د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 2001-2002.
13. فتحي عبد الرحيم عبد الله، و د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 2001-2002.
14. محمد حلمي مراد، قانون العمل.

15. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982.

16. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، ط3، سنة 1983.

17. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة، رقم 81، الرصافة، سنة 1987.
الكتب العامة:

1. عبد الرزاق أحمد السنهاوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول.

2. عبد الرزاق أحمد السنهاوري، شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزام، العقود الواردة على العمل، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 1964.

3. عبد المنعم فرج الصده، مبادئ القانون، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، سنة 1977.

4. محمد حسنين، الوجيز في نظرية الالتزام، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، سنة 1983.

النصوص القانونية والتنظيمية:

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية حسب آخر تعديل له سنة 2020.

2. القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962.

3. القانون رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع الخاص المؤرخ في 29 أبريل 1975.

4. القانون الأساسي العام للعامل الصادر بتاريخ 8 أوت 1978، ج ر العدد 32.

5. القانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990

يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410.

6. قانون رقم 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410.
7. قانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر العدد 6 الصادرة في 11 رجب عام 1410.
8. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، تعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17، المؤرخة 25 أبريل سنة 1990.
9. القانون رقم 23-02، المؤرخ في 25-04-2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر العدد 13 الصادرة في 02-05-2023.
10. القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21-06 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 42 الصادرة 25-06-2023.
11. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، ج ر العدد 21 الصادرة بتاريخ 17 ربيع الأول عام 1429 الموافق 23 أبريل سنة 2008.
12. الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.
13. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
14. المرسوم الرئاسي رقم 23-10 مؤرخ في 23-01-2023 يعدل ويتم المرسوم الرئاسي رقم 22-170 المؤرخ في 10-02-2022 الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها.

15. المرسوم التنفيذي رقم 90-418 مؤرخ في 05 جمادي الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج ر العدد الأول، الصادرة بتاريخ 1 يناير 1991.
16. المرسوم التنفيذي رقم 14-285 مؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1435 الموافق 15 أكتوبر سنة 2014 ج ر العدد 61 الصادرة بتاريخ 16 أكتوبر سنة 2014 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 98-63 المؤرخ في 23 شوال عام 1418 الموافق 16 فبراير سنة 1998 الذي يحدد اختصاص المجالس القضائية وكيفية تطبيق الأمر رقم 97-11 المؤرخ في 11 ذي العقدة عام 1417 الموافق 18 مارس سنة 1997.
17. المرسوم التنفيذي رقم 15-59 مؤرخ في 18 ربيع الثاني عام 1436 الموافق 8 فبراير سنة 2015 ج ر العدد 08 الصادرة بتاريخ 15 فبراير سنة 2015، يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون.
18. المرسوم التنفيذي رقم 91-273 مؤرخ في 29 محرم عام 1412 الموافق 10 غشت سنة 1991 يتعلق بكيفية تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر، العدد 38 الصادرة بتاريخ 4 صفر عام 1412.
19. المرسوم التنفيذي رقم 23-359 المؤرخ في 17-10-2023، المحدد لكيفية تقدير تمثيلية المنظمات النقابية.

الاجتهاد القضائي:

1. قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 15-02-2000 مجلة المحكمة العليا، عدد 102.

الاتفاقيات الجماعية:

1. الاتفاقية الجماعية للعمل المبرمة بين شركة هندسة الكهرباء والغاز واتحادية الطاقة لمنظمة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بتاريخ 20 ديسمبر 2008.

المقالات:

1. آيت أفنان نادية، العقوبة التأديبية بين السلطة التقديرية لصاحب العمل وضمان محاكمة عادلة للعامل، مقال منشور بمجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة البليدة 2، العدد 7، سنة 2015، ص256.
2. د.جلال القرشي، الحركة النقابية والقانون النقابي " القسم الأول" المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، العدد 1، سنة 1988.
3. A.run et H. gallon ; les rapports Individuels du travail 2^{éd} ;série. Paris .p 287.

الفهرس

العنوان:	رقم الصفحة
مقدمة.....	1
الفصل الأول: مبادئ وأحكام قانون العمل.....	3
المبحث الأول: نشأة وتطور قانون العمل.....	3
المطلب الأول: نظام العمل قبل ظهور قانون العمل.....	3
الفرع الأول: نظام العمل في العصور القديمة.....	3
الفرع الثاني: نظام العمل في القرون الوسطى.....	4
المطلب الثاني: ظهور قانون العمل خلال مرحلة الثورة الفرنسية وتدخل الدولة.....	5
الفرع الأول: ظهور قانون العمل خلال قيام الثورة الفرنسية.....	5
الفرع الثاني: تدخل الدولة ونشوء قانون العمل.....	6
المبحث الثاني: مفهوم قانون العمل.....	7
المطلب الأول: تعريف قانون العمل وأهميته.....	7
الفرع الأول: التسميات الأخرى لقانون العمل.....	7
الفرع الثاني: تعريف قانون العمل.....	8
الفرع الثالث: أهمية قانون العمل.....	9
أولاً: من الناحية الاجتماعية.....	9
ثانياً: من الناحية الاقتصادية.....	10
المطلب الثاني: مكانة قانون العمل بين فروع القوانين ونطاق تطبيقه.....	11
الفرع الأول: مكانة قانون العمل بين فروع القانون.....	11
أولاً: مكانته بين فروع القانون.....	11
ثانياً: صلة قانون العمل بفروع القانون الأخرى.....	12
الفرع الثاني: نطاق تطبيق قانون العمل.....	12

المطلب الثالث: خصائص قانون العمل.....	13
الفرع الأول: قانون العمل قانون أمر	13
الفرع الثاني: قانون العمل قانون واقعي الطابع.....	14
الفرع الثالث: قانون العمل ذاتي المصادر والأحكام.....	15
الفرع الرابع: قانون العمل يتصف بالطابع الجزائي.....	16
الفرع الخامس: قانون العمل يميل إلى تدويل نفسه.....	16
أولاً: العامل الاقتصادي.....	16
ثانياً: العامل الفقهي.....	16
ثالثاً: العوامل السياسية.....	17
المبحث الثالث: مصادر قانون العمل.....	18
المطلب الأول: المصادر الدولية لقانون العمل.....	18
الفرع الأول: المصادر الدولية التقليدية لقانون العمل.....	18
الفرع الثاني: المصادر الدولية الحديثة لقانون العمل. " منظمة العمل الدولية "	19
أولاً: نشأتها.....	19
ثانياً: تنظيمها.....	19
ثالثاً: اختصاصات منظمة العمل الدولية.....	21
الفرع الثالث: منظمة العمل العربية.....	21
أولاً: نشأتها.....	21
ثانياً: أهداف منظمة العمل العربية.....	22
ثالثاً: هيكلتها.....	22
المطلب الثاني: المصادر الداخلية " الوطنية" لقانون العمل.....	24
الفرع الأول: المصادر الداخلية الرسمية لقانون العمل.....	24
أولاً: التشريع.....	24

26	ثانيا: الاجتهاد القضائي والفقه
27	الفرع الثاني: المصادر الداخلية ذات الأصل الحرفي أو المهني
27	أولا: النظام الداخلي أو اللوائح الداخلية للعمل
27	ثانيا: العرف
28	ثالثا: اتفاقيات العمل الجماعية أو عقود العمل الجماعية أو المشتركة
29	الفصل الثاني: علاقة العمل الفردية
29	المبحث الأول: عقد العمل الفردي
29	المطلب الأول: مفهوم عقد العمل
30	الفرع الأول: تعريف عقد العمل
30	أولا: المحاولات الفقهية
31	ثانيا: المحاولات التشريعية
32	الفرع الثاني: خصائص عقد العمل وتمييزه عن غيره
32	أولا: خصائص عقد العمل
33	ثانيا: تمييز عقد العمل عن بعض العقود المشابهة له
34	الفرع الثالث: عناصر عقد العمل
34	أولا: عنصر العمل
35	ثانيا: عنصر المدة
35	ثالثا: عنصر التبعية
36	رابعا: عنصر الأجر
40	الفرع الرابع: أنواع عقد العمل
40	أولا: عقد العمل بالتجربة
42	ثانيا: عقد العمل من حيث المدة
44	المطلب الثاني: أركان عقد العمل وشروط صحته

44	الفرع الأول: أركان عقد العمل.....
44	أولاً: ركن التراضي.....
45	ثانياً: ركن المحل.....
46	ثالثاً: ركن السبب.....
46	الفرع الثاني: شروط صحة عقد العمل.....
46	أولاً: توافراً لأهلية إبرام عقد العمل.....
47	ثانياً: يجب أن تكون إرادة طرفي عقد العمل سليمة وخالية من العيوب.....
47	المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعلاقة العمل.....
47	المطلب الأول: الحقوق والالتزامات الأساسية للعامل.....
48	الفرع الأول: الحقوق الأساسية للعامل.....
48	أولاً: الحق في الأجر وملحقاته.....
48	ثانياً: الحق في الحماية والأمن.....
49	ثالثاً: الحق في التأمين الاجتماعي.....
49	رابعاً: حق الوقاية الصحية وطب العمل.....
50	خامساً: الحق في الراحة والعطل القانونية.....
51	سادساً: الحق في التقاعد.....
52	سابعاً: الحق في التكوين والترقية المهنية.....
53	ثامناً: الحق في ممارسة النشاط النقابي.....
53	تاسعاً: حق المشاركة في التسيير والمساهمة في الإنتاج.....
54	الفرع الثاني: الالتزامات الأساسية للعامل.....
54	أولاً: الالتزام بالسر المهني للعمل.....
55	ثانياً: الالتزام بعدم ممارسة أية منافسة أو نشاط يتعارض وطبيعة العمل المؤدى.....
56	المطلب الثاني: الحقوق الأساسية لصاحب العمل.....

56	الفرع الأول: صلاحية صاحب العمل للإدارة والتنظيم.
56	أولاً: وضع النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.
57	ثانياً: التعليمات.
58	الفرع الثاني: صلاحية صاحب العمل التأديبية.
58	أولاً: مفهوم الخطأ التأديبي.
58	ثانياً: تصنيف الأخطاء.
59	ثالثاً: المقصود بالعقوبة التأديبية.
59	الفرع الثالث: إجراءات التأديب والضمان المقررة لها.
61	المطلب الثالث: توقف أو تعليق علاقة العمل وانتهائها.
61	الفرع الأول: توقف أو تعليق علاقة العمل.
61	أولاً: حالة الاستبعاد أو اتفاق الطرفين.
62	ثانياً: حالة الانتداب.
65	ثالثاً: حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة.
66	رابعاً: حالة الإضراب.
66	خامساً: حالي التوقيف التأديبي والتوقف الاحتياطي.
67	سادساً: التوقف المؤقت للمؤسسة المستخدمة.
68	الفرع الثاني: انتهاء علاقة العمل.
68	أولاً: الأسباب القانونية العادية.
74	ثانياً: الأسباب القانونية العارضة.
75	المبحث الثالث: منازعات العمل الفردية.
75	المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية.
76	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية.
76	الفرع الثاني: أسباب النزاعات الفردية في العمل.

76	المطلب الثاني: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية.....
77	الفرع الأول: التسوية الداخلية لنزاع العمل الفردي.....
78	الفرع الثاني: المصالحة.....
79	أولاً: تشكيل مكتب المصالحة.....
80	ثانياً: اختصاصات مكتب المصالحة.....
81	الفرع الثالث: إجراءات المصالحة وتنفيذها.....
81	أولاً: إجراءات المصالحة.....
82	ثانياً: تنفيذ اتفاق الصلح.....
83	المطلب الثالث: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية.....
83	الفرع الأول: مفهوم قضاء العمل.....
83	أولاً: التعريف بقضاء العمل.....
84	ثانياً: طبيعة قضاء العمل.....
84	ثالثاً: خصائص قضاء العمل.....
84	الفرع الثاني: تشكيل المحاكم الاجتماعية واختصاصها.....
85	أولاً: تشكيل المحاكم الاجتماعية الابتدائية ' القسم الاجتماعي'.....
86	ثانياً: اختصاصات القسم الاجتماعي بالمحاكم الابتدائية.....
87	الفرع الثالث: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية.....
87	أولاً: رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي.....
87	ثانياً: جلسات المرافعة أمام القسم الاجتماعي.....
88	ثالثاً: طبيعة الأحكام الابتدائية وكيفية تنفيذها.....
89	رابعاً: قضاء المراجعة والطعن.....
90	الفصل الثالث: علاقة العمل الجماعية.....
90	المبحث الأول: الإطار القانوني لعلاقة العمل الجماعية.....

المطلب الأول: مفهوم اتفاقية العمل الجماعية.....	90
الفرع الأول: تعريف اتفاقية العمل الجماعية.....	90
أولاً: التعريف الفقهي.....	90
ثانياً: التعريف التشريعي.....	91
ثالثاً: تمييز الاتفاقية الجماعية عن الاتفاق الجماعي.....	92
المطلب الثاني: نطاق ومضمون اتفاقية العمل الجماعية.....	93
الفرع الأول: نطاق الاتفاقية الجماعية.....	93
أولاً: المعيار الزمني.....	94
ثانياً: المعيار المكاني.....	94
ثالثاً: المعيار المهني.....	95
الفرع الثاني: محتوى الاتفاقية الجماعية.....	95
الفرع الثالث: الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية.....	96
أولاً: الطبيعة العقدية لاتفاقية العمل الجماعية.....	97
ثانياً: الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة لائحة.....	99
ثالثاً: اتفاقية العمل الجماعية ذات طابع مزدوج.....	99
المطلب الثالث: الإطار القانوني لإبرام اتفاقية العمل الجماعية.....	100
الفرع الأول: الإطار التنظيمي للتفاوض الجماعي.....	100
الفرع الثاني: شروط إبرام اتفاقية العمل الجماعية.....	102
أولاً: أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة.....	102
ثانياً: شرط التسجيل والإيداع.....	103
المبحث الثاني: التمثيل النقابي.....	104
المطلب الأول: شروط تكوين المنظمة النقابية.....	105
الفرع الأول: الشروط الموضوعية.....	105

105	أولاً: الشروط الواجب توافرها في أعضاء المنظمة النقابية.....
105	الفرع الثاني: الشروط الشكلية لتكوين المنظمة النقابية.....
105	أولاً: عقد جمعية عامة تأسيسية.....
106	ثانياً: التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية.....
107	المطلب الثاني: نتائج تأسيس المنظمة النقابية.....
107	الفرع الأول: أهلية التقاضي.....
108	الفرع الثاني: تمثيل العمال لدى السلطات العمومية.....
108	الفرع الثالث: أهلية التعاقد.....
109	المبحث الثالث: النزاعات الجماعية في العمل.....
109	المطلب الأول: مفهوم نزاعات العمل الجماعية.....
109	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية.....
110	الفرع الثاني: تمييز نزاعات العمال الجماعية عن منازعات العمل الفردية.....
110	أولاً: المعيار الشكلي.....
111	ثانياً: المعيار الموضوعي.....
112	الفرع الثالث: الإجراءات الوقائية من نزاعات العمل الجماعية.....
112	أولاً: التفاوض الجماعي المباشر.....
113	ثانياً: اللجان المشتركة.....
115	الفرع الرابع: الإجراءات العلاجية.....
115	أولاً: المصالحة.....
118	ثانياً: الوساطة.....
120	ثالثاً: التحكيم.....
124	المطلب الثالث: الإضراب.....
124	الفرع الأول: الإضراب وأساسه القانوني.....

أولاً: تعريف الإضراب	124
ثانياً: الأساس القانوني لحق الإضراب	125
الفرع الثاني: الإطار التنظيمي لممارسة حق الإضراب	126
أولاً: الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب	126
ثانياً: الشروط الشكلية	127
الفرع الثالث: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب	129
أولاً: القيود الكلية	129
ثانياً: القيود الجزئية:	130
الخاتمة:	133
قائمة المراجع:	134
الفهرس	139