

المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف – ميلّة-
معهد العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم الحقوق

محاضرات في قانون العمل

موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس

من إعداد
د / عديد أمينة

السنة الجامعية 2022/2021

مقدمة

يعيش الانسان منذ أن وجد على هذه البسيطة وهو ملزم من أجل توفير حياة كريمة وعيشا هنيا،
فهوم مجبر على الكدح من أجل تلبية حاجاته الشخصية وحاجات عائلته.

فالحاجة إلى العمل كان ولا يزال ضرورة ملحة في حياة الانسان، ومن خلال ذلك فقد عرفت المجتمعات عبر التاريخ محاولات تأطير للعمل من خلال استغلال هذه الحاجة في حياة الانسان ابتداء من استغلال العمال ليصيروا عبيدا لذوي المال وصولا إلى النظام الإقطاعي في العصر الوسيط.

وتبعاً لذلك فقد سعت التشريعات الحديثة إلى تخليص العامل من هذه الصفة، أي صفة العبودية، وذلك تحت تأثير مبادئ حقوق الانسان التي نادى إليها المجتمعات الحديثة

حيث أقرت التشريعات الحديثة العديد من الأحكام القانونية لحماية لطائفة العمالية، وذلك ابتداء من الخروج عن القواعد العامة للقانون المدني وتخصيص تشريعات قانونية خاصة بهذه الفئة، حملت عدة تسميات، ولقد سماها المشرع الجزائري قانون علاقات العمل الفردية.

ولقد حاولت التشريعات الحديثة تبيان جميع المسائل التي من شأن علاقات وعقود العمل أن تحتويها، وإن كانت هذه التشريعات أقرت بالصفة التعاقدية لهذا العلاقات، من حيث ترتيب آثار بالنسبة لكلا اطراف هذه العلاقات .

وترتيباً على ذلك فقد نظمت هذه التشريعات كيفية إبرام عقد العمل وتحديد كيفية إثباته، والالتزامات المترتبة عنه ومن أهمها تنظيم الأجر الذي يعد أهم حقوق العمال، وكذا تبيان مدة العمل، وظروف العمل الآمنة.

وبالمقابل لم تغفل هذه التشريعات مصلحة المستخدمين أو أرباب العمل، وذلك من خلال حماية نشاط المؤسسات المستخدمة الاقتصادي، كما هو الحال مثلاً في تسريح العمال إذا ما بررت ذلك ظروفًا اقتصادية كأزمة مالية ما عصفت بهذه المؤسسات.

وتبعاً لذلك فإن تنظيم علاقات العمل من قبل التشريعات -ومن بينها التشريع الجزائري- الحديثة لقطاع العمل خضع إلى محددتين اثنين محدد أخلاقي يتمثل في ضرورة بسط القدر الكافي من الحماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، ومحدد اقتصادي يتمثل ابتداءً في حماية النشاط الاقتصادي للمؤسسة المستخدمة وما يعود ذلك على الاقتصاد الوطني من نفع.

وبالمقابل أيضاً فإن تطور السياسة التشريعية في الجزائر خضع إلى تطور الحاصل في إيديولوجية الدولة الجزائرية، بمعنى المنهج المتبع منذ الاستقلال ابتداءً من التوجه الاشتراكي، الذي كان يعد خياراً لا رجعة فيه، وصولاً إلى مرحلة الانفتاح على اقتصاد السوق؛ ولا زال التطور في منهج الدولة الجزائرية يتطور أكثر سعياً إلى دخول اقتصاد السوق، وكل هذا كان من شأنه ولا زال يؤثر على التشريعات العمالية، حيث طرح مؤخراً مشروعاً لتعديل قانون العمل الجزائري

و قد تمت دراسة موضوعات العمل و كل ما يتصل بها من إشكالات في إطار سلسلة المحاضرات الموجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس حيث تم تقسيم هذه المحاضرات وفقاً لثلاث محاور أساسية :

المحور الأول : إطار مفاهيمي حول العمل و القوانين المنظمة له .

المحور الثاني : علاقات العمل الفردية

المحور الثالث : علاقات العمل الجماعية .

المحور الأول : إطار مفاهيمي حول العمل و القوانين المنظمة له

الباب الأول: ماهية قانون العمل

إن الأهمية التي يتمتع بها اليوم قانون العمل على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، لم تكن وليدة اليوم فعلاقة العمل تمثل بالنسبة للعامل أداة العيش الكريم وبالنسبة للمستخدم يمثل حلقة مهمة في الإنتاج وبالتالي في الحركة الاقتصادية.

غير أنه وإذا كانت أهمية العمل تعود إلى زمن بعيد غير أن ملامحه لم تتجسد إلا بعد تطور في الحياة الاقتصادية للمجتمعات، ذلك أنه وإذا كان العمل قديم قدم المجتمعات البشرية إلا أن أسسه لم يتم التقييد لها إلى في عصرنا الحديث وخصوصا بعد الثورة الفرنسية

كما أنه ونظرا لهذه الأهمية التي تتمتع بها علاقة العمل فقد أقرت التشريعات الحديثة شروطا لنشوء هذه العلاقة و مراحل يتم بها انعقاد عقد العمل، وطرقا لإثباته

يعد العمل أداة الإنسان من أجل العيش الكريم بل ويعد أدواته للاستمرار في العيش فهو في أمس الحاجة إليه من أجل تلبية حاجياته وحاجات عائلته، والعمل بهذا النظرة قديم قدم الإنسان ذاته.

وتبعاً لذلك تظهر الحاجة إلى التعرض إلى تطور مفهوم علاقات العمل منذ القدم إلى عصرنا الحالي) بغية معرفة تطور نظرة المجتمعات البشرية والفكر القانوني معها لموضوع العمل، وكيفية تنظيمه له، وذلك من أجل الوصول إلى تعريف لعلاقة العمل، والوقوف على عناصرها

أولاً : نشأة وتطور قانون العمل

إن علاقة العمل قديمة قدم الإنسان وذلك لكونه أي العمل أداة لتلبية حاجاته اليومية حيث عرفتها الحضارات المتعاقبة ، ونظرا لأهميتها الاجتماعية والاقتصادية فقد عمدت الدول في العصر

الحالي إلى تنظيم هذه العلاقة في قانون خاص بها، وهذا ما لم تحد عنه الجزائر حيث سعت منذ استقلالها إلى سن قوانين تتلاءم والفلسفة التي تنتهجها ويقوم عليها اقتصادها .

أ : التطور التاريخي لعلاقة العمل.

يمكن تقسيم التطور التاريخي لعلاقة العمل إلى عدة مراحل وفقا لتطور التجمعات الانسانية وما حمله ذلك من تطور في المناحي الاقتصادية لحياة الانسان عبر الزمن، وبذلك يمكن تتبع تطور هذه العلاقة عبر العصور القديمة ، وكذا العصور الوسطى ، كما أقرت الشريعة الاسلامية حيزا خاصا بالعمل وأهميته وصولا إلى تبني تنظيم خاص بالعمل من قبل الدول في العصر الحديث .

1: العمل في العصور القديمة.

إن العمل هو شرط لبقاء الإنسان و قد ارتبطت حياة المجتمعات القديمة بالعمل الزراعي الذي كان أول نشاط يتجلى فيه التنظيم الانساني للعمل، وذلك بتشكل التجمعات الانسانية، وهذا بعد ان كان الامر مقتصر على صنع أدوات بدائية تستعمل في الصيد يهدف الانسان من خلالها إلى توفير طعامه ، وقد اتسم العمل الزراعي بوحدة المجتمع الانساني بعدم وجود الطبقة فيه، وبملكيتها لوسائل الانتاج ملكية عامة

غير أن التطور الانساني أدى إلى الانتقال شيئا فشيئا من العمل الزراعي الذي اتخذ شكل تعاون لاستثمار الأرض و قد أتبع هذا التطور المتسارع ظهور عدة حضارات متعاقبة كالحضارة اليونانية والرومانية والفرعونية وقبلها البابلية وغيرها، حيث وان اختلفت هذه الحضارات في أبعاد ومميزات أنشطتها الاقتصادية كالصناعة العسكرية مثلا بالنسبة للحضارة الرومانية أو كالبناء بالنسبة للحضارة الفرعونية، إلا أنها تشترك في كون نسقها العمالي قد طغى عليه التقسيم الطائفي وبروز الملكية الخاصة، وهي الصفة التي دامت طويلا حتى إلى ما بعد العصور الوسطى، وذلك كنتيجة للتطور الاقتصادي لمجتمعات هذه الحضارات، بحيث زاد الانتاج عن الحاجة مما دفع الى ضرورة التعامل مع الفائض منه في إطار المقايضة، مما دفع تقسيم المجتمعات البشرية إلى طبقة نبلاء وأسياد تمتلك وسائل الانتاج ومقومات الثروة، وطبقة العبيد التي تكدح من أجل العيش وتعد في حكم المملوكة من قبل طبقة الأسياد أو النبلاء .

و عموما ظهر أول أساس مادي للعمل في المرحلة الثانية من تطور المجتمعات البدائية أي في ظل النظام الطبقي الذي تميز بصفة الإكراه الممارس على العبيد و ظل هذا المفهوم المادي سائدا لفترة طويلة بسبب مقاومة و سيطرة الأشراف للمحافظة على النظام الطبقي و الإمتيازات التي منحوها لأنفسهم .

2- العمل في العصور الوسطى.

تميزت علاقات العمل في ظل هذا العصر باستمرار العبودية في استغلال العمال وخضوعهم لنظام اقطاعي، وإن كان بشكل أقل حدة مما كان عليه الوضع في العصور القديمة وذلك بفعل التأثير الديني الكنسي، حيث امتد نطاق هذه العلاقات ليشمل القطاع الزراعي وكذا الصناعي

وتبعاً لذلك يقوم النظام الاقطاعي على الرق، حيث أن رقيق الأرض أو الأبقان هم "العبيد الذين يعملون في أرض سيدهم-أي مالكمهم- ولا يخرجون منها إلا بموافقتهم، وإلا أقاموا فيها إلى نهاية حياتهم، ومن أهم واجباتهم أثناء استغلال الأراضي، أن يدفعوا مجموعة من الضرائب أو الايجارات بعضها للدولة، والبعض الآخر للسيد المالك. إضافة إلى تقسيم أوقات عملهم بين العمل لمدة معينة من الأسبوع – من ثلاثة إلى خمسة أيام- في حقول المالك مجاناً ولمصلحته كجزء من الإيجار الذي يدفعونه له، وباقي الأيام يعملون في الحقول المخصصة لهم، ولحسابهم الخاص، وهي القطع المؤجرة لهم من طرف السيد المالك".

وتبعاً لذلك فإنه لا يمكن تصور قيام علاقة عمل في ظل هذا النظام وفق المفهوم الحديث لهذه العلاقة، والقائم على قدرة العامل على اختيار عمله، وبصورة غير دائمة، بل كان يقوم على الولاء المتبادل بين السيد والعبيد، إذ يدافع العبيد على سيدهم حال تعرضه إلى اعتداء خارجي، بينما يقوم هو بتوفير الحماية لهم، وذلك من خلال منحهم بعض الحرية في مزاوله بعض الأنشطة الخاصة بهم..

كما أنه ومن ناحية أخرى وبمقابل العمل الزراعي الذي طبع النظام الاقطاعي، فقد ظهر وجه جديد في علاقات العمل، صاحب بروز التوجه الصناعي والتجاري في المجتمع الأوروبي، إذ برز نظام الطوائف *le régime corporatif* حيث يعمد ممتهنوا مهنة معينة إلى تشكيل طائفة في شكل هرمي يرأسها أكبر التجار أو أكبر ممتهني هذه المهنة، وتتمثل مهمته في الإشراف على المهنة من خلال الدفاع عن مصالحها، والعمل على احترام اللوائح المنظمة لها التي تشكلت من خلال الأعراف والتقاليد.

غير أنه بالمقابل وإذا كان نظام الطوائف قد استحدث من أجل حماية العمال بحيث اعتبر تطوراً هاماً متجاوزاً نظام الرق في القطاع الزراعي، إلا أنه ما لبث أن تحول هو بدوره إلى نظام يهضم حقوق العمال، ذلك كونه صار نظاماً لتجميع الثروة في أيدي عائلات قليلة تتحكم في المصانع وأدوات الإنتاج، مما حول العمال إلى أداة بيدها تكدر من أجل رفاهية هذه العائلات .

غير أن قيام الثورة الفرنسية أدى إلى إلغاء نظام الطوائف، حيث تم إقرار حرية العمل تماشياً ومفهوم الحرية بصفة عامة، حيث حددت المادة الرابعة من إعلان هذه الثورة أن "الحرية هي القدرة على القيام بكل ما لا يضر الآخرين، كما أشار مرسوم ALLARD لسنة 1791 بصورة صريحة إلى حرية العمل بنصه على أنه: "لكل شخص الحرية في ممارسة الوظيفة أو الفن أو المهنة التي يراها مناسبة له"، كما تم إلغاء نظام الطوائف و الإحتكارات ومن هنا بدأ الانقلاب الصناعي و التجاري بين أرباب العمل ذوي الإختصاص الواحد فتبلور بذلك مفهوم الإقتصاد الحر للعمل و أرسيت دعائم الرأسمالية .

3- مكانة العمل في الشريعة الإسلامية.

لقد وضعت الشريعة الإسلامية تنظيماً محكماً للعمل، فالقرآن الكريم خصص العديد من آياته لبيان قيمة العمل و غاياته ، فقد نصت عديد الآيات القرآنية على أهمية العمل ، وكذا الكثير من الأحاديث النبوية الشريفة على أهميته .

و قد تناول القرآن العمل وفق عدة زوايا وجوانب، فهناك من الآيات، كما أشار القرآن الكريم إلى جزاء اتقان العمل، حيث جاء في سورة النحل قوله تعالى: " مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (97)" .

كما تضم السيرة النبوية العديد الشواهد الدالة على قيمة العمل و أهميته في بناء المجتمع الإسلامي، إذ يقول صلى الله عليه وسلم: " ما أكل أحد قط خيرا من أن يأكل من عمل يديه وأن نبي الله داوود عليه السلام كان يأكل من عمل يديه" كما يقول عليه الصلاة والسلام: " إن أشرف الكسب كسب رجل من عمل يديه"، كما وردت العديد من الأحاديث النبوية الشريفة الحاثثة على العمل باعتباره شرف للمسلم مثل قول الرسول صلى الله عليه و سلم" أطلبوا الرزق في خبايا الأرض "، كما لم تقتصر الأحاديث الشريفة على التذكير بأهمية العمل في المجتمع الإسلامي بل تعدته إلى تنظيم علاقات العمل، حيث جاء في الحديث الشريف: " اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"، و " من استأجر أجيرا فليعطه أجره"، كما قال عليه الصلاة والسلام: " ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه خصمته، رجل أعطي بي ثم غدر، ورجل باع حرا وأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره" .

وبذلك يتضح من خلال هذه الآثار النبوية فضلا عن العديد من الشواهد الواردة في سيرة الخلفاء والفقهاء ما يدل على مكانة العمل المتميزة في الاسلام كباب من أبواب العبادة.

4- مكانة العمل في العصر الحديث.

ظهرت الأسس الأولى لقانون العمل أثناء الثورة الفرنسية 1789 إذ أسهمت هذه الثورة في إقامة نظام ليبرالي و قد تم خلال هذه الفترة إعلان القضاء على نظام الطوائف و الإعلان عن مبدأ أساسي هو حرية العمل من خلال مرسوم الأرد لسنة 1791 و تم التأكيد فيما بعد على مبدأ سلطان الإرادة في إبرام علاقة العمل من خلال إدراجها في القانون المدني 1804 تحت تسمية عقود تأجير الخدمات .

لقد شهد الفكر الحديث، وخصوصا الفكر الاقتصادي نزعتان متناقضتان تتمثلان في الفكر الاشتراكي والفكر الرأسمالي، غير أن كليهما أشار إلى أهمية العمل كقيمة اقتصادية كبيرة يرى كلا من أقطاب الفكر الاشتراكي والرأسمالي أنّ العمل يدخل في قيمة السلع المنتجة والخدمات المؤداة، غير أنهم اختلفوا في كيفية توزيع القيمة التي يضيفها العمل كربح بعد انتاج السلع؛ ففي الوقت الذي يرى فيه منظرو الفكر الرأسمالي أن هذا الربح يجب توزيعه على العمال ورب عملهم، يذهب بالمقابل منظرو الفكر الاشتراكي إلى أن القيمة التي يضيفها العمل في الربح يجب أن يذهب إلى العمال وحدهم.

إلى أن صعوبة إعمال النظريات الاشتراكية على الصعيد العملي أدى إلى زوال هذا الفكر، فاسحا المجال للفكر الرأسمالي القائم على مبدأ حرية العمل.

و بعد زوال النظم الاشتراكية وبقيت الأنظمة الرأسمالية القائمة المذهب الفردي، والذي يدعو إلى مبدأ حرية العمل الذي بدت عيوبه تتجلى أكثر فأكثر، و نتيجة لظهور صراعات و تناقضات بين مصالح العمال و مصالح أصحاب العمل مما أدى إلى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد و هو ما استدعى تدخل الدولة من أجل تنظيم علاقات العمل حماية للعمال، الأمر الذي نتج عنه ظهور قانون العمل بصورته الحديثة .

ثانيا : تعريف قانون العمل و خصائصه

الواقع أن قانون العمل نشأ في ظل النظام الرأسمالي و تطور نتيجة للصراعات و التناقضات بين مصالح العمال و مصالح أصحاب العمل وقد اتخذ عدة تسميات منها التشريع الصناعي ، القانون

الإجتماعي ، القانون العمالي و قد استقر الفقه و التشريع حديثا على تسميته بقانون العمل و هو الإصطلاح الأكثر شمولاً و تعبيراً عن مختلف الروابط و العلاقات التبعية التي ينظمها .

و في تعريف قانون العمل من طرف بعض الفقهاء الفرنسيين المتأثرين بالفكر الإشتراكي بأنه " القانون الذي ينظم استغلال العمل الإنساني في النظام الرأسمالي: و هذا التعريف لم يكن مستساغاً من الناحية العملية لكون العمل تابع لا يقتصر وجوده على النظام الرأسمالي فحسب بل يوجد أيضاً في النظام الإشتراكي .

و قد اتجه جانب من الفقه الحديث إلى تعريفه بأنه " مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية و الجماعية التي تتولد بين أصحاب العمل و من يعمل تحت توجيههم و إشرافهم و رقابتهم مقابل أجر" ، و لهذا و تأسيساً على ما سبق يمثل قانون العمل وفقاً للنظرة الإجماعية الحديثة " مجموعة الأحكام و القواعد القانونية و التنظيمية و الإتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية و الجماعية و ما ترتبه من آثار و الناشئة بين العمال و أصحاب العمل في إطار العمل التبعية "

و من المؤكد أن تعريف قانون العمل يجب أن يتضمن من حيث محتواه القواعد القانونية و التنظيمية بالإضافة إلى الإتفاقات الجماعية و نظم العمل الداخلية و من حيث مجال تطبيقه فإنه يطبق على مختلف العمال في مختلف المجالات (صناعة، تجارة ، خدمات) إلا قطاع الوظيف العمومي أو القطاعات المستثناة بنص صريح .

يمتاز قانون العمل بعدة خصائص تميزه عن غير من القوانين فهو إضافة إلى كونه قانوناً حديثاً النشأة ، يعدد من بين أكثر القوانين تكيفاً مع التطورات الاقتصادية ، إضافة إلى كونه قانوناً حمائياً).

أ: قانون العمل قانون حديث النشأة

تعتبر علاقات العمل قديمة قدم المجتمعات البشرية لكون لا غنى للإنسان وللمجتمعات من أجل تلبية حاجياتها وإشباع رغباتها وتحقيقها للعيش الكريم؛ إلا علاقات العمل بصورتها الحديثة لم يظهر إلى بعد قيام الثورة الفرنسية ، والاعتراف بالحقوق النقابية للعمال في كل من فرنسا وبريطانيا، حيث أن التشريعات الحالية كانت نتاج عدة تدخلات تشريعية من أجل حماية العمال، وبالتالي مقارنة ببقية فروع القانون الأخرى كالقانون المدني أو القانون الجنائي أو القانون الدستوري يظهر جلياً أن قانون العمل حديث النشأة .

ب: قانون العمل سريع التكيف مع المستجدات الاقتصادية

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

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

ج: قانون العمل قانون حمائي

تعد هذه الخاصية من أهم خصائص قانون العمل إلم يكن أهماً ذلك أن اعتبارات نشأة قانون العمل كما أسلفت الدراسة تعود إلى عدم ملائمة القواعد العامة المبنية على مبدأ سلطان الإرادة لمقتضيات العمل، مما استوجب تدخل الدولة من أجل حماية فئة العمال وهذا ما ترجمه قانون 11/90 من خلال التعرض إلى عديد جوانب علاقة العمل بداية من ابرام عقد العمل، مدته، الأجر العمل الليلي تشغيل الأطفال، والعديد من المواضيع الأخرى.

كما انه بالمقابل فإنه من أجل ضمان الطابع الحمائي لقانون العمل فقط ربط المشرع احترام أحكامه بجزاءات جنائية في حالة مخالفتها ، إذ ضمن المشرع قانون 11/90 بابا -الباب الثامن- بعنوان الأحكام الجزائية، فنصت مثلا المادة 141 منه على أنه: " يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2.000 إلى 4.000 د ج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعينة."

ثالثا: أهمية قانون العمل وعلاقته بفروع القانون الأخرى

يحتل قانون العمل ضمن الفروع القانونية المختلفة أهمية متميزة تتجلى في تنوع العلاقات التي ينظمها فهو يتضمن القواعد العامة و القواعد الخاصة التي تهتم بتنظيم العلاقات المهنية بمختلف أبعادها السياسية و الإجتماعية و الاقتصادية إذ يمثل قانون العمل صفة توفيقية بين مطالب العمال المهنية و الإجتماعية و المتطلبات الاقتصادية لأصحاب العمل و المؤسسات المستخدمة .

أ: أهمية قواعد قانون العمل

تبرز أهمية قانون العمل على الصعيدين الاجتماعي ، والاقتصادي على حد سواء.

1- الأهمية الاجتماعية لقانون العمل

تظهر الأهمية الاجتماعية لقانون العمل فيما يمكن أن يوفره من حماية للعمال في محيط العمل و ذلك بالتنظيم المستمر لمختلف الحقوق المهنية التي تتسع و تتطور تماشياً مع التطور العلمي و التكنولوجي الحديث و من مظاهر الحماية الاجتماعية للعمال التي أوردها قانون العمل :

* تقرير أجر عادل وذلك من خلال ضمان الحد الأدنى الوطني المضمون و هذا ضمانا للمحافظة على القدرة الشرائية للعامل .

* تنظيم مدة العمل من خلال إقرار فترات للراحة الاسبوعية و السنوية وهذا بهدف المحافظة على صحة العامل.

* تقرير أحكام خاصة بالأمن و الوقاية الصحية في العمل ، إقرار قواعد من أجل المحافظة على الشغل و التأمين على البطالة .

* إرساء بعض القواعد و الإجراءات الخاصة بالمحافظة على على مناصب العمل و التقليل من ظاهرة تسريح العمال بمختلف أشكاله .

2- الأهمية الاقتصادية لقانون العمل

تبرز الأهمية الاقتصادية لقانون العمل من حيث سعي المشرع من خلاله في التوفيق بين مصالح مختلفة و متناقضة للمستخدمين من جهة و مصالح العمال من جهة أخرى، بحيث يتجلى دور الدولة في تدخلها من أجل تحويل هذه المصالح المتناقضة إلى مصالح مشتركة، و لك من خلال توجيه السياسة الاقتصادية المنتهجة، من خلال الاطلاع على احتياجات السوق الاقتصادي من الأيدي العاملة و توزيعها حسب احتياجات القطاعات الاقتصادية، بالإضافة إلى التدخل من أجل ضمان أجر عادل يهدف حماية القدرة الشرائية للعمال و رفعها من خلال نظام لحماية الأجور.

و تجدر الإشارة في الأخير إلى أن كلا من الأهميتين الإجتماعية و الاقتصادية ترتبطان بصلة وثيقة تتبع من المصلحة المهنية مما يحتم عند كل إصلاح قانوني و تنظيمي ضرورة مراعاة التوازن في علاقات العمل و عدم المبالغة في تقرير الحقوق و الإمتيازات التي تضر بالمصلحة المشتركة للطرفين و ينعكس كل ذلك في النهاية على تحقيق السلم و الأمن الإجتماعيين .

رابعاً: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى

يرتبط قانون العمل علاقات متشعبة بفروع القانون الأخرى، و ذلك بالنظر إلى الأهمية التي يتميز بها، و تتجلى هذه العلاقة فيما يلي:

أ: علاقة قانون العمل بالقانون المدني:

إن علاقات العمل كانت تحكمها إلى وقت قريب القواعد العامة للقانون المدني المستندة على مبدأ سلطان الإرادة، و لم تخرج قواعد قانون العمل عن هذا الإطار إلى في العصر الحديث، بالنظر إلى عدم كفاية مبدأ سلطان الإرادة في الاستجابة لخصوصيات علاقات العمل التي لا تتساوى فيها مراكز أطراف هذه العلاقة، إذ يعتبر العمال الطرف الأضعف في هذه العلاقة، مما استدعى حيز خاص يراعى فيه هذه الخصوصية.

غير أن العلاقة بين قانون العمل و القانون المدني لا تقوم على الاستقلالية المطلقة، بل مازال قانون العمل يخضع في جوانب منه إلى القواعد العامة لنظرية العقد الواردة في القانون المدني، لا سيما تلك المتعلقة بأركان عقد العمل ، و كذا ما يتعلق بإبرام العقود و الأهلية، و نظرية عيوب الإرادة و كذا تلك الخاصة بتنفيذ الإلتزامات و التعويضات .

ب- علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي:

تظهر هذه العلاقة بصورة واضحة من خلال كون قانون العمل ينظم علاقة مالكي رأس المال بالعمال في حين أن القانون الاقتصادي ينظم العلاقة بين مالكي رأس المال ببعضهم البعض و بين العمال مما يجعل العلاقة تكاملية بين القانونين ، إذ كما يشترك قانون العمل و القانون الاقتصادي في كونهما ينظمان ظاهرتان تشغلان نفس الحيز، و المتمثل في السوق الاقتصادي، إذ يهتم قانون العمل بالجانب الاجتماعي بصورة أساسية للعمال داخل المؤسسات الاقتصادية، بينما يهتم القانون الاقتصادي في الدور الاقتصادي لهذه المؤسسات، وبالتالي تبرز العلاقة التكاملية بين القانونين من

أجل ضمان حركية اقتصادية منتجة والتي تعود بالنفع على جميع الفاعلين الاقتصاديين، مستخدمين أو عمالا .

فقانون العمل يهتم بشريحة العمال من حيث حقوقه المادية و المعنوية و مشاركتهم في تنمية الثروة الاقتصادية و هو نفس هدف القانون الاقتصادي الذي يضع الإطار التنظيمي للنهوض بالإقتصاد الوطني .

ج- علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي

لقد نشأ قانون العمل في الأصل في نطاق القانون الخاص مما جعل قواعده لا تتصل بفكرة السلطة العامة إلا أن التدخل التدريجي للدولة في مجالات العمل أدى إلى اعتماد لائحة من الجزاءات التي تضيف الحماية على قواعده لذلك فإن العلاقة بين القانونين تظهر من خلال الطابع الجزائي الذي بدأت تتخذه أحكام قانون العمل و التي تركز عن طريق نوعين من الجزاءات هي جزاءات مالية تأخذ شكل الغرامات و جزاءات بدنية تشمل عقوبات حبس قصيرة المدة حسب جسامة المخالفة و قد يتم الجمع بين الجزائية في بعض الحالات .

و من أهم خصائص قانون العمل خاصية الحمائية أي أنه في سبيل ضمان احترام قواعد هذا القانون الخاصة بحماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف، فإن المشرع قرن مخالفة أحكامه بجزاءات جنائية .

خامسا: مصادر قانون العمل

تعود عملية نشوء قواعد قانون العمل إلى مصادر داخلية تتمثل في النصوص القانونية و التنظيمية و مصادر خارجية تشكل قواعد قانون العمل التي تصدر عن المنظمات الدولية المختصة في شكل معاهدات و اتفاقيات .

أ : مصادر قانون العمل الداخلية

و يأتي ترتيب هذه المصادر وفقا لتدرج القوانين فتأتي المبادئ الدستورية في أعلى الهرم تليها النصوص التشريعية ثم النصوص و الأحكام التنظيمية و أخيرا الأحكام القضائية .

1- المصادر الداخلية الرسمية لقانون العمل

تتمثل المصادر الداخلية الرسمية في مجموعة القانونين و التشريعات المنظمة للعمل و تختلف أو تقسم بحسب قوتها الإلزامية، ابتداء من الدستوري بوصفه التشريع الاساسي للدولة، الذي يتضمن المبادئ الكبرى التي يقوم عليها المجتمع، فقد تضمنت الدساتير الجزائية المتعاقبة العديد من المبادئ و الأحكام الأساسية لقانون العمل مثل الحق في العمل، الحق النقابي، وكذا الحق في الاضراب.

كما تعتبر النصوص التشريعية الصادرة عن السلطة التشريعية بوصفها صاحبة الاختصاص الأصيل في التشريع، مصدرا مهما من مصادر قانون العمل في العصر الحديث ، و قد صدرت عدة نصوص تشريعية تضبط مجال العمل على غرار قانون علاقات العمل و القانون المتعلق

بالوقاية من منازعات العمل الفردية ، قانون مفتشية العمل وغيرها من القوانين ذات الصلة بموضوع العمل .

وفي مقابل النصوص التشريعية هناك العديد من النصوص التنظيمية التي تصدر عن السلطة التنفيذية، والتي تتعلق بالعمل سواء فيما يخص الجانب التنفيذي للنصوص التشريعية، أو تلك تختص فيها السلطة التنفيذية فيما يخص الجانب التنظيمي، إذ يشكل النص التنظيمي وسيلة مرنة وفعالة لسد عجز النصوص التشريعية .

كما يلعب القضاء دورا هاما في تطبيق القانون و تفسيره و استكمال النقص الذي يشوب بعض قواعده و اعتبر جانب مهم من الفقه أن الأحكام القضائية تمثل مصدرا رسميا للقانون لصدورها باسم الشعب و لكون القاضي ملزم بالبحث عن الحلول في إطار القواعد الموضوعية أو في حالة عدم وجودها .

2- المصادر الداخلية غير الرسمية

و هي مصادر ذات طابع تفسيري أو تكميلي تساهم في وضع أحكام قانون العمل حيث تساهم المصادر غير الرسمية في تفسير قواعد قانون العمل وتتمثل على وجه الخصوص في الفقه من خلال الدراسات الفقهية التي تتناول قوانين العمل بالشرح والوقوف على الجوانب الغامضة فيها واقتراح الحلول اللازمة لها على المشرع ، و قد ساهمت الآراء و الدراسات الفقهية في صياغة العديد من الأحكام و النظم القانونية ذات الأبعاد الإجتماعية منها استبدال عقد العمل بفكرة علاقة العمل و التخلي عن أحادية مبدأ سلطان الإرادة في السيطرة على العلاقات المهنية .

كما تعتبر الأعراف والعادات المهنية الناتجة عن الممارسة والتي من شأنها إنشاء قواعد قانونية متميزة بالنظر إلى صفة الواقعية التي تتميز بها هذه الاعراف و عليه فإن الأعراف و الممارسات المهنية يمكن أن تتحول إلى قواعد تشريعية رسمية عن طريق الأخذ بها من طرف المشرع أو اعتمادها من طرف القضاء بواسطة الأحكام التي يصدرها .

وإلى جانب هذين المصدرين هناك الاتفاقات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسة، ، إذ تعتبر الإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية للعمل من المصادر الهامة لكونها تتبع من الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل حيث أن أحكام هذه الإتفاقيات أصبحت مكملة للقواعد القانونية و التنظيمية .

كما تحتل اللوائح و الأنظمة الداخلية التي يصدرها صاحب العمل من أجل تسيير العمل داخل مؤسسته من قبل المصادر التي تبناها المشرع الجزائري حيث عرف قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية في المادة 77 منه النظام الداخلي على أنه: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط.و يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة لها و إجراءات التنفيذ "

و من ثم فإن طابع الرسمية الذي يتخذه النظام الداخلي يسمح للقضاء بالرجوع إليه كمصدر احتياطي للحكم في النزاع المعروض عليه كما يمكن أن تستمد منه بعض الأحكام و القواعد القانونية و التنظيمية و الإتفاقية و هو ما يجعلها مصدرا مكملا للمصادر الرسمية و التفسيرية لقانون العمل .

ب: مصادر قانون العمل الدولية

نظرا لتشابه ظروف عمل العمال حيثما كانوا، سعت العديد من المنظمات الدولية إلى العمل من أجل حث الدول على إبرام معاهدات دولية بخصوص العمل وتتمثل أبرز هذه المنظمات في:

1- منظمة العمل الدولية

أنشئت بمقتضى معاهدة فارساي سنة 1919 بعد الحرب العالمية الأولى تهتم بتوحيد التشريعات العمالية ووضع تشريع دولي بشأنه، كانت تابعة لعصبة الأمم المتحدة ثم الأمم المتحدة بعدها كجهاز مستقل تابع لها.

2- المجلس الأوروبي

يعتبر منظمة إقليمية أوروبية للعمل نشأت بمقتضى اتفاقية أبرمت في بريطانيا سنة 1942، وتضم 40 دولة أوروبية، كان من مهامها عقد العديد من الاتفاقيات المتعددة الأطراف في أوروبا بشأن العمل.

3- منظمة العمل العربية

تم الإعلان الرسمي على قيام هذه المنظمة في المؤتمر الذي انعقد بالقاهرة سنة 1971 وهي وكالة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية، حيث قامت بوضع عدة اتفاقيات وتقديم عدة توصيات بشأن التأمينات الاجتماعية ومستويات العمل وتنقل اليد العاملة، والمرأة العاملة وغيرها من المسائل التي تهم العمال.

وتبعاً لذلك تقوم هذه الهيئات بوضع تشريعات دولية في شكل اتفاقيات دولية بحيث تصادق عليها الدول ومن بينها الجزائر، وتسعى إلى ضمان مواكبة تشريعاتها الوطنية لها مع العمل على توحيد التشريعات العمالية وظروف العمل في الدول العربية بقدر الإمكان.

سادسا : نشأة و تطور تشريعات العمل في الجزائر

إن المبادئ التي تمخضت عن الثورة الفرنسية وفي مقدمتها مبدأ حرية العمل كأحد أبرز الامتيازات التي تحصل عليها العمل جراء هذه الثورة سرعان ما أدى إلى نتائج عكسية، إذ أن ما ترتب عن قيام الثورة الصناعية من تطور في آلات الإنتاج ومن استعمال للآلات الميكانيكية واستعمال للطاقة البخارية كبديل للعمل البشري، أدى ذلك كله إلى زيادة كبيرة في نسب البطالة كما أن التوازن الذي سعت مبادئ الثورة الفرنسية إلى إقراره في العلاقات القانونية، لم يتجسد في إطار العلاقات العمالية نتيجة عدم التوازن الاقتصادي الصارخ بين العمال وأرباب العمل، إذ صار العمال يتحملون ضغوط أرباب العمل نتيجة النفوذ الاقتصادي الذي يمتلكونه في مقابل نقص فرص العمل، ما أدى بهم إلى قبول الشروط المجحفة التي تُملى عليهم.

أما على الصعيد القانوني فقد انعكس مبدأ حرية العمل من خلال مبدأ سلطان الإرادة الذي تضمنته معظم القوانين الحديثة، الذي يقتضي ويفترض وجود مساواة قانونية في المراكز القانونية تستند على مساواة فعلية بين أطراف العلاقات القانونية تتمثل في المساواة في المراكز الاقتصادية.

غير أن هذا الافتراض لم يتحقق على أرض الواقع حيث بقيت التشريعات مقررّة للمساواة القانونية في حين لم تتحقق المساواة الفعلية أو المساواة في المراكز الاقتصادية بين العمال وأرباب العمل، مما عجل بتدخل الدولة من خلال تشريعات خاصة بالعمال، وإخراجهم من الأطر والقواعد العامة التي يحكمها مبدأ سلطان الإرادة .

وقد كانت بداية تدخل الدولة بموجب نصوص قانونية خاصة في فرنسا، حيث ظهرت عدة تشريعات بداية من سنة 1841، تهدف تارة إلى حماية الأطفال العمال، أو أخرى تهدف إلى تحقيق العدل الاجتماعي .

ويعزو الفقه ظهور التشريعات العمالية بصورتها الحديثة إلى عدة عوامل تتمثل في:

أ: العوامل المؤثرة في نشأة التشريعات العمالية

إن أهم الإعتبارات المؤثرة في نشأة قانون العمل مردها إلى عوامل اقتصادية و اجتماعية و اخرى سياسية .

1- الإعتبارات الاجتماعية والاقتصادية:

تتمثل الإعتبارات الاجتماعية في كون العمل ليس سلعة في سوق، وذلك بأن يضع العامل عمله في خدمة رب العمل، بل إن العمل لصيق بحياة العامل إذ يضمن له مستوى من العيش الكريم، لذا ليس من العادل اجتماعيا أن يخضع العامل -في سبيل سعيه إلى هذا العيش- إلى شروط عمل مجحفة، كما أنه من الناحية الاقتصادية فإن تحكم أرباب العمل في دواليب الاقتصاد جعل العمال في وضع تابع لهم تبعية اقتصادية من خلال الأجر الممنوح لهم، لذا ليس من الصائب ترك هذا الأمر بيد أرباب العمل مما استدعى تدخل الدولة من أجل ضبط الأجر من خلال تحديد حد أدنى لها.

2- الإعتبارات السياسية:

كان من أثر إقرار حق الانتخاب العام أن جعل من العمال قوة سياسية كبيرة سعت الأحزاب إلى ضمها واستمالتها من خلال انخراط هؤلاء العمال فيها، أو حتى من خلال تشكيلهم لأحزاب مستقلة تمثلهم، وهذا ما كان له الأثر الكبير على السياسات التشريعية للدول فيما يخص صون حقوق العمال، وذلك بسن نصوص قانونية تنظم العمل تتمثل فيما اصطلح عليه بقانون العمل .

ب: تطور قانون العمل في الجزائر

لقد سعت الجزائر منذ استقلالها إلى سن قوانين تنظم علاقات العمل، وذلك كجزء من عملها على بسط سيادتها القانونية، ويمكن تقسيم مراحل التطور التنظيمي لقانون العمل في الجزائر إلى مرحلتين اثنتين، المرحلة الاشتراكية، ومرحلة الانفتاح الاقتصادي ، على أنه تجب الإشارة إلى القانون الصادر في 31 ديسمبر 1962، والمتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي ما عدا ما يتنافى مع السيادة الوطنية، وذلك بالنظر إلى الفراغ التشريعي الذي صاحب استقلال الجزائر.

1- تطور تشريعات العمل منذ الإستقلال إلى 1989 .

لقد حاولت الجزائر سن تشريعات عمالية تتناسب مع توجهها الاشتراكي الذي كان يمثل خيارا لا رجعة فيه آنذاك، حيث شهدت تلك المرحلة صدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ثم تلاه القانون الأساسي للعامل .

* قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات

صدر هذا القانون سنة 1971، مؤكدا توجه الدولة الاشتراكي حيث حاول تكريس الحقوق العمالية من مساواة و المساهمة في تسيير المؤسسات ، كما أعقب صدور هذا الأمر سن تشريعات لاحقة تؤكد فحواها، ومن أهمها الأمر 31/75 الخاص بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

غير أن ما ميز هذا الأحكام هو عدم التجانس والاختلاف الواضح في تنظيم قطاعات العمل المختلفة إلى حد التناقض في بعض الحالات مع الأحكام المنظمة لمؤسسات القطاع العام .

ولعل هذا القصور في التنظيم الكامل لقطاع العمل هو ما عجل بظهور القانون الأساسي للعامل.

* القانون الأساسي للعامل

لقد هدف القانون الأساسي للعامل الصادر سنة 1978(الملغى) تلافيا للنقائص التي شابته النصوص السابقة له، خصوصا تجنب الاختلافات الكبيرة بين الأحكام المنظمة للقطاعات العمالية المختلفة، وذلك من خلال توحيد هذه الأحكام من خلال توحيد المفاهيم، وكذا توحيد النظرة للحقوق والواجبات.

فبخصوص توحيد المفاهيم فلقد عرفت الفقرة الأولى من المادة الأولى من القانون 05/78 المشار إليه العامل بنصها على أنه: " كل شخص يعيش من حاصل عمله اليديوي، والفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال" من خلال تناول هذا القانون هذا التعريف فيكون قد أكد المشرع على سعيه لتوحيد المفاهيم لتشمل جميع القطاعات.

أما بخصوص توحيد النظرة للحقوق والواجبات فيرى الأستاذ بشير هدفه أن " الصيغة العامة لأحكام هذا القانون شكلت منه دستورا للعمل، إذ ورد النص على الحقوق والواجبات العامة، المرتبطة بالعمل فيها فيما لا يقل عن 30 مادة تطبق على جميع قطاعات العمل المختلفة، وبمحتوى يعطي الانطباع بأن المشرع قد توخى الربط بين الحقوق والواجبات بالنظر للتأثير المتبادل بينهما من أجل تحقيق الغاية الاجتماعية الشاملة التي تتجسد بالعمل، مثل الربط بين الأجر والعمل الواجب تأديته وغيره من الحقوق والواجبات المقابلة لها".

على أنه تجدر الإشارة أن انطلاق الإصلاحات الاقتصادية بدأ قبل صدور هذا الدستور وذلك من خلال قانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية 01/88، والذي حاول فيه المشرع اعطاء مؤسسات الدولة الاقتصادية المزيد من الاستقلالية، وذلك بمنحها صفة الشركات التجارية كشركة

المساهمة مثلا، إذ نصت المادة الثانية من هذا القانون على أن: "المؤسسات العمومية الاقتصادية، هي مؤسسات اشتراكية تكتسي الأشكال القانونية التي ينص عليها القانون."

2- تطور تشريعات العمل منذ 1989 إلى يومنا هذا .

لقد شهدت الجزائر نهاية الثمانينات بداية تحول جذري في الفلسفة التي تقوم عليها الدولة على جميع الأصعدة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، والتي تجسدت في دستور 1989-02-04.

وتبعاً لذلك فإنّ التوجه الجديد للمشرع الجزائري الذي تضمنته المبادئ التي أقرها دستور 1989، نتج عنه صدور العديد من القوانين العمالية الهادفة إلى تكريس حقوق العمال، كقانون علاقات العمل و القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل، وقانون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسوية وممارسة حق الاضراب .

وترتيباً على ذلك فقد جاءت أحكام هذا التوجه الحديث لتساير الخطوات الاقتصادية المنتهجة والرامية إلى دخول اقتصاد السوق، إذ حددت المادة الأولى من قانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل الإطار العام لهذا القانون حيث قضت بأنه: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال والأجراء والمستخدمين" لتعرف بعدها المادة الثانية منه العمال بنصها على أنه: "يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

كما استئنفت المادة الثالثة من ذات القانون بعض الفئات من الخضوع لهذا القانون، محددة بذلك نطاق تطبيقه، بحيث تشمل هذه الفئات المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون مع الهيئات والادارات العمومية، كما أوردت المادة الرابعة حالات خاصة لبعض الفئات العمالية بحيث قضت أنه: "تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به"، ويأتي هذا التمييز لضمان أكبر مرونة لأحكام هذا القانون.

و إلى جانب القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل عرفت هذه المرحلة العديد من تشريعات العمل على غرار القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية و تسويتها. و القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل ، القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل .

المحور الثاني : علاقات العمل الفردية

عقد العمل كأى عقد آخر يجب لقيامه صحيحا توافر شروط معينة وهذا بالنظر إلى أهميته، ولعل هذا ما يفسر سبب وجود مراحل للتعاقد بخصوص العمل اضافة إلى أن أهمية عقد العمل وأثرها على مراكز أطرافه تستدعي دراسة طرق إثباته ، كما أن عقد العمل يتميز بإمكانية وقف تنفيذه بعد عملية الابرام .

أولاً: مفهوم عقد العمل

يتحدد قانون العمل بصورة أساسية في على العمل الفردية القائمة على عقد العمل ، والتي تتميز بخصائص تجعلها متميزة عن باقي العلاقات القانونية الخاضعة للقواعد العامة للعقد، مما يجعلها تكتسي أهمية بالغة، كما أن هذه العلاقة تجد لها مصادر داخلية وأخرى دولية.

أ: مفهوم علاقة العمل

يقوم تحديد مفهوم علاقة العمل على تحديد مفهوم عقد العمل ، ثم تبيان عناصره.

1- تعريف عقد العمل.

لم يتعرض المشرع الجزائري في قانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل الفردية تعريفا لعقد العمل حاذيا في ذلك حذو أغلب التشريعات الحديثة، إذ أن إعطاء التعريفات من مهام القضاء والفقهاء، غير أننا نجد قد ركز على الجانب الموضوعي في علاقة العمل من حيث نشأتها كتابة أو من دون كتابة، وما يتمخض عنها من حقوق وواجبات.

غير أن بعض التشريعات قد تطرقت إلى تعريف عقد العمل على غرار التشريع المصري، حيث نصت المادة 674 ق.م.م على أنه: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر." وهو نفس التعريف الذي جاء به قانون العمل المصري لسنة 1981 في مادته 29، إذ قضت بأنه: "تسري أحكام هذا على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أيا كان نوعه".

ولقد استقر القضاء المصري على تبني نفس التعريف التشريعي لعقد العمل، حيث قضت محكمة النقض المصرية في أحد أحكامها أنه "لما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة- أن تكليف العقود وإنزال حكم القانون عليها يخضع لرقابة محكمة النقض، وأن المناط في تكليف عقد العمل وتمييزه عن عقد المقاولة أو غيره من العقود، هو توافر عنصر التبعية القانونية ولو في صورتها التنظيمية أو الادارية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته - وهو ما نصت عليه المادة 674 من القانون المدني...وما نصت عليه كذلك المادة 29 من قانون العمل من تعريف عقد العمل".

كما تناول الفقه بدوره تعريف عقد العمل، حيث عرفه الدكتور السيد عيد نايل بأنه: "مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر".

ويعرفه الفقه الفرنسي على أنه " اتفاق الذي من خلال يتعهد شخص بالقيام بعمل لفائدة شخص آخر وتحت إشرافه، مقابل أجر"، أو التعريف الذي مفادها " أنع عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل

لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت اشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة".

2- عناصر عقد العمل

يتضح من خلال التعاريف السابقة العناصر التي يقوم عليها عقد العمل ، والمتمثلة في عنصر العمل ، عنصر الأجر ، وعنصر التبعية بين العامل ورب العمل، وكذا مدة العمل .

* عنصر العمل

يحمل عنصر العمل في عقد العمل بعدين، إذ أنه محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، وهو "يشمل كل نشاط أو مجهود أو نتيجة أو غاية يلتزم العامل بتحقيقها وإنجازها لصالح ولحساب صاحب العمل، هو إذن كل نشاط بدني أو فكري أو حتى فني، لا يقتصر على أداء شيء مادي معين يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل. وهو الجهد الذي لا يملك عليه صاحب العمل حقا مباشرا كحق الملكية بل يقتصر حقه فقط على المطالبة بالتعويض في حالة إخلال العامل بتنفيذ التزاماته".

كما أن العمل بهذه الصورة يتطلب القيام به بصورة شخصية من قبل العامل وذلك بالنظر إلى المؤهلات التي يتمتع بها والتي دفعت بالمستخدم إلى التعاقد معه، وهذا ما أشار إليه قانون علاقات العمل من خلال تنظيمه لفترة التجربة والتي يتأكد فيها المستخدم من مؤهلات العامل، وهذا تؤكد كذلك المادة 7 من قانون 11/90 بند أول بنصها على أنه: " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

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

ويندرج التزام العمل بالقيام بعمله بصورة شخصية في إطار الصفة التبادلية التي يتصف بها عقد العمل باعتباره عقد تبادلياً، بحكم المادة 57 ق م ج التي نصت على أنه: " يكون العقد تبادلياً متى التزم أحد الطرفين بمنح، أو فعل شيء، يعتبر معادلاً لما يمنح أو يفعل له."، وكذا نص المادة 169 ق م ج التي قضت بأنه: " في الالتزام بعمل، إذا نص الاتفاق، أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن أن يفرض الوفاء من غير المدين".

* عنصر الأجر

يعتبر الأجر من بين أهم المسائل التي يقوم عليها عقد العمل وذلك بالنظر إلى أهميته الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، حيث قضت المادة 80 من قانون 11/90 بأنه: " لعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل". غير أنه وعلى خلاف القانون الأساسي للعامل إبان الفترة الاشتراكية الذي كان يربط تحديد الأجر بأهداف المخططات الاقتصادية، فإن الأجر طبقاً لقانون 11/90 يخضع لمبدأ التفاوض كتطبيق لمبدأ الحرية التعاقدية من خلال الاتفاقات الجماعية.

* عنصر التبعية

يتمثل هذا العنصر في خضوع العامل لإشراف ورقابة المستخدم وهو أي هذا العنصر يتخذ شكلين،
تبعية قانونية وتبعية اقتصادية .

- التبعية القانونية:

وتتمثل هذه التبعية في وجوب خضوع العامل إلى تعليمات وأوامر رب العمل وفق الأطر
المسموح بها قانونا. ومن بين مظاهر هذه التعليمات، التعليمات التي يوجهها المستخدم بخصوص
توزيع المهام والأعمال على العمال، وأيضا توزيع توقيت العمل.

- التبعية الاقتصادية:

يتمثل هذا النوع من التبعية في تبعية العامل إلى المستخدم من الناحية الاقتصادية، وبحيث يتبع له
من ناحية الأجر، كما يمنع على العامل ازدواجية الوظيفة، إذ يظل المستخدم محتكرا لجهود العامل
طيلة مدة العقد الذي يربطه به.

* مدة العمل

يلتزم العامل اتجاه المستخدم بالعمل طيلة مدة العقد التي يتم تحديدها كقاعدة عامة بالاتفاق في جميع
حالات التعاقد، أي سواء كان العقد محدد المدة أو غير محددة المدة.

ويعتبر عقد العمل طبقا للتشريع الجزائري كأصل عام عقدا غير محدد المدة بينما الاستثناء فهو
العقد محدد المدة ، وبهذا قضت المادة 11 من قانون 11/90 بنصها على انه: " يعتبر العقد مبرما
لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة" .

ثانيا : شروط انعقاد عقد العمل

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

أ: الشروط الشكلية لعقد العمل

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

ومهما يكن من أمر فإن عقود العمل يجب ان تتضمن بعض البيانات المحددة سواء كانت وفقا
للتنظيم المعمول به، أو بناء على اتفاق أطرافه، بحيث تقسم هذه البيانات إلى بيانات اجبارية أو
جوهرية، او بيانات اختيارية أو تكميلية .

1- البيانات الاجبارية في عقد العمل

تتمثل هذه البيانات الجوهرية على وجه الخصوص في:

* تحديد هوية الأطراف ومدة العمل:

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

* - تحديد منصب العمل:

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

* تحديد الأجر ومشمولاته

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

2- البيانات الاختيارية أو التكميلية لعقد العمل

هي بيانات لا يؤثر غيابها في صحة العقد، وتتعدد هذه الأحكام بحيث لا يمكن حصرها، إلا أن أهمها:

* توزيع ساعات العمل، وفترات المناوبة

* تبيان مهلة الاخطار قبل انتهاء علاقة العمل

* تبيان حالات تعديل سواء تعلق الأمر بالمستخدم كتحويل الملكية مثلا أو بالعامل كحصوله على شهادة تؤهله للترقية.

ب: الشروط الموضوعية في عقد العمل

إن عقود عقد العمل من العقود الرضائية، وبالتالي يكفي لقيامه وإبرامه توافر الرضا والمحل والسبب.

1- ركن الرضا في عقد العمل

يخضع ركن الرضا في عقد العمل إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني بخصوص الرضا، ففي إطار عقد العمل يجب أن يتفق أطرافه حول جميع البيانات الأساسية من عمل وأجر مع إمكانية ترك الاتفاق بشأن المسائل الثانوية لوقت آخر أو للأنظمة واللوائح التنظيمية.

وتبعاً لذلك فتعبير كلا من المستخدم والعامل عن إرادته يخضع للقواعد العامة ، إذ يجوز أن يتم ذلك باللفظ الصريح أو كتابة أو بأي شكل لا يدع لبس في ذلك، كما يمكن أن يشوب رضا الطرفين عيب من عيوب الإرادة التي نص عليها القانون المدني، والتمثلة في الغلط والتدليس والاكراه والاستغلال ، وبالتالي يجوز لمن وقع ضحية أحد عيوب الإرادة أن يطالب بإبطال العقد .

كما يعود إلى قواعد القانون المدني للنظر في أهلية أطراف عقد العمل المتمثلة في بلوغ سن الرشد (19) سنة، وإن كان قد أجاز المشرع في إطار قواعد قانون 11/90 عمل القاصر الذي لا يقل سنه عن 16 سنة طبقاً لنص المادة 15 من نفس القانون غير أن توظيف القاصر يتوقف على إجازة وليه الشرعي .

2- المحل والسبب في عقد العمل

يتمثل المحل في عقد العمل ما تم الاتفاق بشأنه فيه، فهو بالنسبة للعامل العمل الذي سيقدمه للمستخدم، أما بالنسبة لهذا الأخير فهو يمثل الأجر الواجب دفعه للعامل .

ويشترط في محل عقد العمل ما تشترطه القواعد العامة الواردة بخصوصه في القانون المدني ، سواء فيما يخص محل التزام العامل أو المستخدم، بأن يكون معيناً محدداً، مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة .

وتبعاً لذلك فإن عدم مراعاة هذه الشروط الواجبة في المحل فإن مصير العقد هو البطلان طبقاً للقواعد العامة، غير أن بعض الفقه يرى أن البطلان في عقد العمل لا يكون غالباً إلا بطلاناً نسبياً بالنظر إلى خصوصيته، ما لم تتعلق المخالفة بأحكام النظام العام والآداب العامة، كالاتفاق على ممارسة التجارة الممنوعة قانوناً كتجارة المخدرات .

وبالمقابل فإنه يشترط أن يكون السبب في عقد العمل مشروعاً طبقاً للقواعد العامة للقانون المدني و غير مخالف للنظام العام والآداب العامة وإلا كان العقد باطلاً، غير أنه من النادر وقوع ذلك مقارنة بحالات حدوث أحد عيوب الإرادة الأربعة.

ثالثاً: مراحل إبرام عقد العمل وطرق إثباته

نظراً لأهمية الآثار المترتبة على عقد العمل على كل من العامل والمستخدم، فإن إبرامه يتم عبر مراحل كما أنه نظراً لأهمية هذا العقد فقد أقرت التشريعات الحديثة طرقاً لإثباته .

أ: مراحل إبرام عقد العمل

لا يصبح عقد العمل منتجاً لكافة آثاره القانونية والعقدية إلا بعد مروره بمرحلتين أساسيتين هما مرحلة التجربة وعملية التثبيت .

1- فترة التجربة

إن الهدف من فترة التجربة هو تأكد المستخدم من مؤهلات العامل، والتي من أجلها تعاقده معه، وكانت المادة 120 من قانون 11/90 قد تركت أمر تحديدها إلى الاتفاقيات الجماعية.

غير أنّ المشرع الجزائري عاد بموجب المادة 18 من قانون 11/90 وحدد الفترة القصوى لفترة التجربة والمتمثلة في 6 أشهر، و 12 شهرا فيما يخص المناصب التي تحتاج إلى مؤهلات عالية .

وتبعاً لذلك فإن التكييف القانوني لعقد العمل في ظل هذه المرحلة يتمثل في كونه عقد ابتدائي مرتبط بشرط فاسخ يتمثل في عدم قدرة العامل في إثبات مؤهلاته بعد انقضاء مدة التجربة .

ويمكن في ظل هذه المرحلة للمستخدم إنهاء العقد متى شاء بدون اخطار مسبق أو تعويض إذا ما تبدى له عدم قدرة العامل على إثبات مؤهلات، كما أنه بالمقابل فإن للعامل الحق في التمتع بجميع الحقوق التي يتمتع بها بقية العمال ما عدا حالة الاستيداع وطلب الانتداب، كما يمكنه هو أيضا الانسحاب وفسخ العقد إذا ما ظهر له عدم ملاءمة ظروف العمل لما يطمح إليه .

2- مرحلة التثبيت

هي المرحلة التي تعقب فترة التجربة إذ يتم فيها تثبيت العامل في منصبه بعد أن يكون قد اقتنع بمنصبه، وبعد أن يكون كذلك المستخدم قد اقتنع هو أيضا بمؤهلات العامل الخاضع للتجربة .

ويكيف العقد بعد انقضاء فترة التجربة على أنه عقد نهائي، منتجا لكافة آثاره القانونية وبذلك يختلف العقد في هذه المرحلة عنه في مرحلة التجربة .

ب : إثبات عقد العمل

يجوز إنعقاد عقد العمل بطريقة كتابية أو شفوية و من ثم يمكن إثباته بكافة الطرق و الوسائل الممكنة إذ تنص المادة 08 من قانون 11/90 على : " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي و تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما ... "

و علاقة العمل يمكن إثباتها بكافة طرق الإثبات و هو ما أكده المشرع الجزائري بموجب المادة 10 من قانون 11/90 بنصها أنه : " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت "

و الملاحظ أن المشرع الجزائري وسع وسائل إثبات عقد العمل إلى كل الوسائل الأخرى غير العقد المكتوب و هذا نظرا لأهمية الحقوق التي تترتب على هذه العلاقة و انعكاساتها على العامل باعتبارها الطرف الضعيف في علاقة العمل .

رابعا : وضعيات العامل أثناء سريان عقد العمل

يكون العامل أثناء سريان عقد العمل في عدة وضعيات قانونية .

أ: **وضعية الخدمة الفعلية :** و هي الوضعية التي يكون فيها العامل بصدد القيام بالعمل المكلف به بموجب عقد العمل و هو يتمتع خلال هذه الفترة بكل حقوقه و امتيازاته من أجر ، منح ، تعويضات ، ترفيات...إلخ

ب : **وضعية الإنتداب :** هناك عدة حالات يوضع العامل خلالها في حالة إنتداب على غرار استدعائه لأداء واجب الخدمة الوطنية و هي الحالة التي يترتب عليها وضع العامل في حالة إنتداب بقوة القانون و يحتفظ العامل بحق إعادة إدماجه في منصب عمله بعد انتهاء مدة التجنيد و كذا كافة الحقوق المكتسبة قبل فترة أداء الخدمة الوطنية .

كما قد يوضع العامل في حالة انتداب و هذا من أجل ممارسة مهام نيابية و هذا في حالة انتخابه مثلا لعضوية المجالس المحلية خصوصا بالنسبة للمهام النيابية التي تقتضي التفرغ بصورة دائمة و مستمرة من أجل ممارستها .

ج : وضعية الإستيداع

إن الإحالة على الإستيداع تتوقف على طلب العامل الذي قد يواجه بعض الظروف التي تضطره إلى توقيف علاقة العمل مؤقتا على غرار مرض أحد أفراد عائلته و حاجته للرعاية ، غير أن القانون رقم 11/90 لم يحدد حالات الإحالة على الإستيداع تاركا المجال للاتفاقيات الجماعية و النظم الداخلية للعمل .

د : العطل المرضية و عطلة الأمومة

تأخذ مصالح الضمان الإجتماعي على عاتقها دفع كل التعويضات الخاصة بالعلاج و العناية الطبية اللازمة خلال هذه الفترة .

ه : التوقيف المؤقت بسبب المتابعة الجزائية للعامل

يتم توقيف علاقة العمل مؤقتا بالنسبة للعامل الذي يكون محل متابعة جزائية و لم يصدر في حقه حكم نهائي بالإدانة ، فإذا ما صدر حكم نهائي ببراء العامل فيحق له العودة إلى منصب عمله أما إذا تمت إدانته صدرت في حقه عقوبة سالبة للحرية يمكن لصاحب العمل في هذه الحالة فسخ عقد العمل لاستحالة تنفيذ الإلتزامات .

خامسا : آثار علاقة العمل

يترتب على عقد العمل عدة آثار بالنسبة لطرفيه أهمها :

أ: حقوق و التزامات العامل

1- حقوق العامل

***الحق في الأجر :** و هو محل إلتزام صاحب العمل و سبب إلتزام العامل حيث ذكر المشرع الجزائري في نص المادة 80 من القانون 11/90 أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل .

***الحق في التكوين و الترقية :** نصت المادة 57 من القانون 11/90 على إلتزام صاحب العمل مباشرة أعمال تتعلق بالتكوين و تحسين المستوى لصالح العمال لاكتساب معارف من شأنها ترقيةهم في منصب عمل عالي المستوى حسب المناصب المتوفرة .

***الحق في ممارسة مهام نقابية :** و هو الحق المكرس دستوريا و قانونا بموجب نص المادة 02 من القانون 14/90 المؤرخ في 1990/06/02 المتعلق بممارسة الحق النقابي .

***الحق في التقاعد :** و يستفيد منه العامل متى بلغ سن 60 سنة و للمرأة العاملة استثناء سن 55 سنة مع ضرورة قضاء مدة 15 سنة على الأقل خدمة مع دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي عن سنوات الخدمة .

***الحق في الراحة و العطل القانونية :** نص المشرع على هذا الحق بموجب المادة 37 من القانون 11/90 ففي مقابل إلزام العامل بساعات العمل المقدرة حسب المشرع الجزائي ب 40 ساعة أسبوعيا فإن العامل يتمتع بيوم راحة في الأسبوع . ما لم تكن لضرورات إقتصادية أو تنظيم الإنتاج الذي يقتضي التناوب إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم الراحة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط المؤسسة المستخدمة .

2 – الإلتزامات الأساسية للعامل

***التنفيذ الشخصي للعمل :** يشترط في تنفيذ العمل الصفة الشخصية كون العامل في علاقة العمل محل اعتبار من حيث الكفاءة و المقدرة اللزمتين لأداء المهام المرتبطة بمنصب العمل، غير أن الصفة الشخصية لتنفيذ العمل في إطار العلاقة التعاقدية لا تعتبر من النظام العام إذ يجوز تنفيذه في بعض الحالات الإستثنائية بحلول شخص آخر محل العامل أو بطلب مساعدة الغير بشرط موافق صاحب العمل و هو ما يخالف القاعدة العامة .

*** بدل العناية المعتادة في تنفيذ العمل :** يترتب على تنفيذ العمل وجوب بدل العناية المعتادة في تنفيذه كما نصت عليه المادة 07 من القانون 11/90 و هو ما يسمح للطرفين الإتفاق على درجة معينة من العناية سواء كانت أعلى أو أدنى من العناية المعتادة طبقا لظروف العمل .

*** المحافظة على وسائل العمل :** يقع على العامل الإلتزام بالمحافظة على وسائل العمل و أدواته الضرورية المسلمة له لأداء العمل و التي يؤدي هلاكها أو تلفها إلى قيام مسؤوليته التقصيرية إلا إذا ثبت أن الهلاك أو التلف نتج عن قوة قاهرة لا يمكن دفعها و لم يتضمن القانون 11/90 إي نص خاص بهذا الإلتزام .

و لذلك يعتبر هذا الإلتزام إلتزاما ببذل عناية لا بتحقيق غاية .

***الإلتزام بالسر المهني :** يجب على العامل ضرورة الإلتزام بحفظ أسرار العمل و المعلومات و الوثائق التي يطلع عليها أثناء تنفيذه للعمل و عدم تمكين الغير من الإطلاع عليها أو حيازتها و هو ما نصت عليه المادة 07 فقرة 08 من قانون علاقات العمل .

3 – أثر اخلال العامل بالالتزاماته المهنية

يتمتع صاحب العمل بصلاحيه تأديب العامل عند مخالفته للإلتزامات المترتبة عليه و إرتكابه لخطأ مهني يستوجب المساءلة ، و يعرف الخطأ التأديبي بأنه كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل سواء كان هذا السلوك إيجابيا أو سلبيا يرد مخالفا للأنظمة القانونية و التنظيمية أو لعقد العمل أو اللوائح الداخلية .

و تصنف الجزاءات التأديبية عادة التي يذكرها النظام الداخلي في جدول يقسم إلى درجات تبعاً لجسامة الخطأ المرتكب و تصنف على العموم في ثلاث درجات :

***الجزاءات من الدرجة الأولى :** و تتضمن بعض الجزاءات البسيطة التي تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب مثل الإنذار و التوبيخ .

و هي تدابير و إجراءات إحترازية و ردعية تتخذ من طرف صاحب العمل دون الرجوع إلى الهيئة التأديبية نظرا لبساطتها .

***الجزاءات من الدرجة الثانية :** تتضمن بعض الجزاءات الأكثر شدة من جزاءات الدرجة الأولى و تمس العامل من الناحية المادية و الناحية المعنوية مثل التوقيف عن العمل و هو عبارة عن تعليق علاقة العمل لفترة و جيزة يحرم خلالها العامل من الأجر ، و تتخذ من طرف الهيئة التأديبية التي يرجع إليها الإختصاص للنظر في جسامه الخطأ تبعا للإجراءات التأديبية المعمول بها .

الجزاءات من الدرجة الثالثة : و تتضمن أشد الجزاءات و التي تلحق العمل نتيجة إخلاله بالتزاماته المهنية مثل النقل الإجباري من وظيفة إلى وظيفة أخرى أو من مكان إلى مكان آخر ، و الفصل من العمل الذي يعد أشد أنواع الجزاءات لأنه يضع حدا لعلاقة العمل و نظرا لخطورة هذا الجزاء التأديبي أحيط ببعض القيود و الضمانات للتأكد من تناسبه مع الخطأ المرتكب و هو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 73 مكرر من القانون 29/91 المعدل و المتمم للقانون 11/90 إذ اشترط المشرع عدم اللجوء إلى الفصل أو التسريح كعقوبة تأديبية إلا في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم و بناء على اقتراح من الهيئة المستخدمة .

ب : حقوق و إلتزامات صاحب العمل

يتمتع صاحب العمل بموجب عقد العمل المبرم بين طرفيه بجملة من الحقوق تتمثل في الأساس في الإلتزامات الملقاة على العامل مثل حق الإدارة و الإشراف و التوجيه و إصدار التعليمات و ضرورة التنفيذ الشخصي للعمل المطلوب من قبل العامل .

أما إلتزامات صاحب العمل فتمثل في المقابل أهم حقوق العامل كالإلتزام بدفع الأجرة في وقتها و توفير الحماية و الأمن المهني و وسائل العمل و تكوين و ترقية العامل .:

سادسا : تسوية منازعات العمل الفردية

منازعات العمل الفردية هو كل خلاف يقوم بين العامل و صاحب العمل حول تنفيذ أحد أطراف علاقة العمل لإلتزاماته، و قد عبر المشرع الجزائري عن مفهوم المنازعة بموجب المادة 02 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنها "كل خلاف...لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة".

لذلك فإن منازعة العمل الفردية يتولد عنها عدم استقرار في علاقة العمل نتيجة لإخلال أحد طرفي العلاقة بالتزام مهني مما استوجب وضع بعض الإجراءات للتسوية تستهل وجوبا بالتسوية الودية على مستوى الهيئة المستخدمة أو على المستوى الخارجي و هذا قبل اللجوء للقضاء .

أ: التسوية الودية للنزاع الفردي

1- **التسوية الودية على مستوى المؤسسة :** و قد نص القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية على هذا النوع من التسوية بموجب المادة 03 منه و يقصد بهذا الإجراء إتفاق طرفي علاقة العمل على حل ودي داخلي للنزاع دون أي وساطة من أي طرف خارجي .

و في حالة غياب إجراء التسوية الداخلية على مستوى المؤسسة نصت المادة الرابعة من القانون 04/90 على إمكانية تقديم العامل لتظلم إلى الرئيس المباشر في العمل الذي يتوجب عليه الرد على

التظلم خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار و في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بالجواب يمكنه رفع تظلم إلى الهيئة المكلفة بالمستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة الذي يلزم بالرد كتابيا خلال خمسة عشرة يوما من تاريخ الإخطار .

2-التسوية عن طريق المصالحة

و يهدف هذا الإجراء إلى تقريب وجهات نظر طرفي النزاع عن طريق وساطة طرف ثالث و هذا بهدف الوصول إلى حل يرضي الأطراف المتنازعة و قد انشئ لهذا الغرض مكاتب مصالحة على مستوى مفتشية العمل و لها وظيفة محددة في حل النزاعات الفردية .

و حسب نص المادة 06 من القانون 04/90 يتكون مكتب المصالحة من عضوين 02 ممثلين للعمال و عضوين 02 ممثلين لصاحب العمل على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة (06) أشهر مع اشتراط أن يكون لكل ممثل خليفة له عند تغيبه أو حصول مانع له . و يتم اختيار هؤلاء الممثلين عن طريق الإقتراع السري من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة اختصاص الجهة القضائية المختصة لمدة ثلاث سنوات و يعينون من طرف رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا .

و يتحدد نطاق اختصاص مكتب المصالحة إقليميا بنطاق الإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل أما بالنسبة للإختصاص الموضوعي لمكاتب المصالحة فهو يشمل كافة النزاعات الفردية الناتجة عن علاقة العمل التي يحددها القانون 11/90 سواء كانت هذه المؤسسات عامة أو خاصة .

و قد نصت المادة 05 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية على أنه :

بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون" . و من ثم فإن العامل يقوم إما بتقديم عريضة مكتوبة أو بالحضور شخصيا إلى مفتشية العمل لتقديم إخطار شفوي حيث يتم في هذه الحالة يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال العامل عملا بأحكام المادة 26 من القانون 04/90 على أن يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة (03) أيام من تقديم العريضة باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض عليها بعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ إستدعائه إلى جانب حضور المدعي و المدعى عليهما بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانونا عملا بأحكام المادة 27 من القانون 04/90 .

و في حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني بدون مبرر شرعي يمكن لمكتب المصالحة أن يقوم بشطب القضية عملا بأحكام المادة 28 من القانون 04/90 ،أما في حالة غياب المدعى عليه أو ممثله القانوني فيتم استدعائه من جديد لاجتماع مصالحة جديد يعقد في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الإستدعاء عملا بأحكام المادة 29 من قانون 04/90 و في حالة الغياب مرة ثانية بدون أي عذر يحرر محضر عدم المصالحة و تسلم نسخة منه للمدعي حتى يتمكن من رفع دعواه القضائية وفقا لنص المادة 30 من قانون 04/90 غير أنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى .

ب :التسوية القضائية للنزاع الفردي

بعد فشل المساعي الودية في إيجاد حل للنزاع يتم اللجوء إلى القضاء في آخر مرحلة

1 :تشكيلة المحاكم الفاصلة في القضايا الإجتماعية

تتشكل محاكم أول درجة الفاصلة في القضايا الإجتماعية وفقا لنص المادة 08 من القانون 04/90 من قاض و مساعدان من العمال و مساعدان من المستخدمين على أنه يجوز أن تتعقد بحضور مساعد من العمال و مساعد من المستخدمين على الأقل لهما صوت تداولي و في حالة

تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة بينما تتشكل الغرفة الإجتماعية على مستوى المجلس و كذا المحكمة العليا من قضاة فقط دون وجود تمثيل للعمال و المستخدمين .

2- إختصاصات المحاكم الفاصلة في القضايا الإجتماعية

ينعقد الإختصاص الإقليمي للمحكمة الفاصلة في القضايا الإجتماعية عملا بأحكام المادة 24 من القانون 04/90 و كذا المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، إذ ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو المحكمة التي يوجد بها موطن المدعى عليه، غير أنه في حالة تعليق أو إنهاء عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الإختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي .

أما بالنسبة للإختصاص النوعي و عملا بمقتضيات المادة 20 من القانون 04/90 فإن المحاكم الفاصلة في المسائل الإجتماعية تنظر في النزاعات الفردية الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو إنهاء علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين و كذا كافة القضايا الأخرى التي ينص عليها القانون صراحة .

و تختص المحاكم الفاصلة في القضايا الإجتماعية بإصدار نوعين من الأحكام

* أحكام ابتدائية نهائية

و هو ما نصت عليه المادة 21 من القانون 04/90 إذ يصدر القسم الإجتماعي أحكاما ابتدائية نهائية عندما يتعلق موضوع الدعوى ب :

- إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الإتفاقيات الإجبارية .

- تسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب و الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي .

أما الأحكام الابتدائية العادية الصادرة في غير الحالات المذكورة أعلاه فتبقى قابلة للطعن فيها بطرق الطعن العادية و الغير عادية و التي لا تنفذ إلا بعد استنفاد جميع الإجراءات المقررة قانونا أي بعد حيازة الحكم لحجية الشيء المقضي فيه .

* أحكام قابلة للتنفيذ المعجل القانون بقوة

و قد نصت المادة 22 من القانون 04/90 على الحالات التي تصدر فيها المحاكم الفاصلة في القضايا الإجتماعية أحكام قابلة للتنفيذ المعجل بقوة القانون و التي تتمثل في :

- تطبيق أو تفسير إتفاقية عمل جماعية (المادة 128 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل)

- تطبيق أو تفسير كل إتفاق مصالحة .

سابعاً: انتهاء علاقة العمل

تنتهي علاقة العمل في حالاتها العادية بالإستقالة أو الوفاة أو إحالة العامل على التقاعد أو نهاية مدة عقد العمل ، كما قد تحصل بعض العوارض الإستثنائية التي تؤدي إلى نهاية غير عادية لعلاقة العمل على غرار بطلان و فسخ عقد العمل أو تسريح العامل .

و قد نصت المادة 66 من القانون 11/90 على عدة حالات و أسباب لانتهاء علاقة العمل التي ترتبط بالعامل أحيانا و بصاحب العمل أحيانا أخرى .

أ: الإستقالة: تعتبر الإستقالة من الحالات القانونية لإنهاء عقد العمل و قد أقرها المشرع المشرع الجزائري بموجب المادتين 66 فقرة 03 و 68 فقرة 01 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، إذ تعتبر الإستقالة حقا للعامل يمارسه عند الإقتضاء شريطة أن يقدمها لصاحب العمل في وثيقة مكتوبة و أن لا يترك منصب عمله إلا بعد انتهاء فترة الإخطار المسبق وفقا لما هو محدد في الإتفاقيات الجماعية .

و يبدأ سريان الإستقالة إبتداء من تاريخ الموافقة عليها من طرف صاحب العمل وفقا للمدة المحددة في الإتفاقيات الجماعية و ذلك بهدف المحافظة على مصلحة العمل و التمكن خلال تلك الفترة من تعويض العامل المستقيل .

ب: الوفاة : تعتبر وفاة العامل من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل لأن شخصية العامل محل اعتبار في العقد أما في حالة وفاة صاحب العمل فلا يترتب عليه بالأساس إنتهاء علاقة العمل حيث تنتقل إلتزاماته إلى ورثته أو من يحلون محله غير أنه يمكن أن تؤدي وفاة صاحب العمل إلى إنهاء علاقة العمل في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة .

ج: الإحالة على التقاعد: إعتبرت المادة 66 فقرة 08 من القانون 11/90 الإحالة على التقاعد أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل سواء كانت بطلب من العامل أو بمبادرة من طرف صاحب العمل لأن العبرة في ذلك بتوفر الشروط القانونية و المهنية المطلوبة .

د: إنتهاء مدة العقد : ينتهي العقد وفقا للمبادئ العامة للعقود المحددة المدة بانتهاء المدة المتفق عليها و من ثم لا يترتب أي إلتزام على عاتق طرفي العقد إلا ما يتعلق بإمكانية الإعلام بنية عدم تجديد العقد من أحد الطرفين .

كما يجوز إنهاء العقد محدد المدة قبل حلول أجله سواء باتفاق الطرفين أو بالفسخ المسبق للعقد ، و يعتبر الفسخ المسبق من طرف صاحب العمل دون وجوب خطأ من العامل موجبا للتعويض الذي يقدره قاضي الموضوع وفقا لدرجة الضرر اللاحق بالعامل أما في حالة إرتكاب خطأ جسيم من طرف العامل فيتم التسريح وفقا للإجراءات المحددة في القوانين و النظم المعمول بها و لا يترتب على صاحب العمل في هذه الحالة أي تعويض .

ه : **البطلان أو الألغاء القانوني** : و نكون أمام هذا الحالة إذا ما تم إبرام علاقة العمل مخالفا للشروط الواجبة قانونا فإنه يترتب عنه البطلان في مواجهة صاحب العمل دون العامل الذي له الحق في المطالبة بالتعويض عن الفترة التي قضاها في العمل لفائدة صاحب العمل .

و : **التسريح التأديبي و التسريح الإقتصادي**

1- التسريح التأديبي : لم يتناول القانون 11/90 الخطأ التأديبي و ترك تحديده إلى النظام الداخلي للمؤسسة غير أن المادة 73 من قانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل و المتمم للقانون 11/90 حددت حالات الخطأ الجسيم المؤدية إلى العزل و أشارت إلى نوعين .

النوع الأول يتمثل في الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل أما النوع الثاني من الأخطاء الجسيمة المؤدية للعزل فهي :

- رفض العامل بدون مبرر تنفيذ أوامر العمل المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم .

- إفشاء معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق الصنعو التنظيم أو زنائق داخلية للهيئة المستخدمة .

- المشاركة في توقف جماعي تشاوري في العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل .

- التسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات و الآلات و المواد الأولية ز كل ما له علاقة بالعمل .

- رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به .

- تناول الكحول و المخدرات داخل أماكن العمل .

و ينبغي مراعاة جملة من الإجراءات عند تطبيق عقوبة التسريح التأديبي أهمها :

- ضرورة مراعاة المستخدم عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل ظروف و ملابسات ارتكاب هذا الفعل و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه و كذا سيرة العامل تجاه عمله و هو ما ذهبت إليه المادة 73 فقرة 03 من القانون رقم 11/90 .

- أن يكون قرار التسريح التأديبي تم وفقا لما نص عليه النظام الداخلي للمؤسسة و بعد الإستماع إلى العامل المعني و تمكينه و من الدفاع عن نفسه شخصيا أو اختيار من ينوب عنه من العمال للدفاع عنه عملا بأحكام المادة 73 فقرة 03 من القانون 11/90 .

- وجوب تبليغ العامل بقرار التسريح التأديبي بصفة كتابية عملا بأحكام المادة 73 فقرة 01 من قانون 11/90 .

إن عدم إحترام هذه الإجراءات الجوهرية عند توقيع عقوبة التسريح التأديبي من شأنها أن تجعل قرار التسريح قرار تعسفي و هو ما قد يؤدي إلى إلغائه من طرف المحكمة المختصة بموجب حكم ابتدائي نهائي في حالة الطعن فيه من طرف العامل .

و يترتب على إلغاء قرار التسريح من طرف القسم الإجتماعي إما إعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بكافة حقوقه المكتسبة و في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل دون الإخلال بباقي التعويضات .

2- التسريح لأسباب إقتصادية

يرتبط التسريح لأسباب إقتصادية عادة بالصعوبات المالية التي تواجهها المؤسسات غير أنه ينبغي على صاحب العمل قبل أن يلجأ إلى تسريح العمال لأسباب إقتصادية إتخاذ مجموعة من التدابير و الإجراءات التي من شأنها التقليل من عدد العمال المسرحين و التي نص عليها المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/02/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و تتمثل هذه التدابير في مايلي :

- تكييف نظام التعويضات لاسيما التعويضات المرتبطة بنتائج العمل .

- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للعمال .

- تجميد الترقيات .

- الإلغاء التدريجي للجوء إلى ساعات العمل الإضافية .

- إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية إلى التقاعد .

- إدخال نظام العمل بالتوقيت الجزئي .

- عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة .

- إعادة مراجعة مرتبات العمل و مستوياته .

و قد أوجب المشرع الجزائري وجوب القيام بمجموعة من الإجراءات قبل تسريح العامل

أولها وجوب عرض أسباب التسريح على لجنة المشاركة : و هو إجراء إلزامي يتم بموجله إعداد تقرير من طرف صاحب العمل يتضمن جميع الإجراءات السابقة الذكر مع ذكر أسباب التسريح ثم يعرض على لجنة المشاركة .

أما الإجراء الثاني فيتمثل في إجراء تنفيذي يتمثل في وجوب تفاوض صاحب العمل أو ممثله مع ممثلي العمال حول موضوع التسريح و يتم التفاوض مع لجنة المشاركة و التنظيمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار إجتماعات دورية تعقد خصيصا لهذا الغرض، و تنتهي المفاوضات بين العمال بتحرير محضر يبين فيه النقاط المتفق عليها و النقاط محل الخلاف مع

إيداع نسخة من محضر الإتياف من قبل المستخدم لدى كتابة ضبط المحكمة و مفتشية العمل
المختصة إقليميا .