

المحور السادس: قانون العمل

1-نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة مقارنة مع القوانين الأخرى التي سبقته، فغداة الاستقلال صدر القانون رقم 157-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 ، حيث تم من خلاله تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، وهو القانون الذي الغي بمقتضى الأمر رقم 29-73 المؤرخ في 5 جويلية¹ (1973) .

وشهدت المرحلة اللاحقة التي تبدأ من سنة 1975 إصدار العديد من النصوص المنظمة لعلاقات العمل، لكن هذه النصوص باعتبارها صدرت في فترة تطبيق النظام الاشتراكي، فإن هذه القوانين كانت تحمل فلسفة التسيير الإداري لعلاقات العمل.

وبقي الوضع على ما هو عليه، إلى غاية بداية التسعينات، حيث شهدت المنظومة التشريعية في الجزائر تطورا كثيرا في مختلف المجالات سياسية اقتصادية واجتماعية تماشيا مع التطورات العالمية. ولم تكن منظومة علاقات العمل في مأمن من هذا التحول باعتبارها الركيزة الأساسية التي يقوم عليها الاقتصاد، فصدرت ترسانة من النصوص التشريعية والتنظيمية كرّست من خلالها السلطة العامة القطعية مع المنظومة السابقة. العلاقات العمل، وكان ذلك تجسيدا لأحكام دستور 1989، حيث تطبيقا وتنفيذا لأحكام هذا الدستور صدرت عدة قوانين جديدة مكرسة للطابع التعاقدى لعلاقات العمل خلافا للطابع التنظيمي الذي كانت تتميز به قوانين المرحلة السابقة، ويمكن في هذا الإطار ذكر أهم هذه القوانين:

- ❖ القانون 02-90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المعدل والمتمم المتعلق بالمنازعات الجماعية في العمل وحق الإضراب².
- ❖ القانون 04-90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المعدل والمتمم المتعلق بتسوية المنازعات الفردية³
- ❖ القانون 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل⁴.
- ❖ القانون 14-90 المؤرخ في 2 جوان 1990 المعدل والمتمم المتعلق بممارسة الحق النقابي⁵.

¹ <http://jurisdiarium.blogspot.com/2009/03/decret-d-allarde.html> .

-قانون رقم 62-157، مؤرخ في 31 ديسمبر 1962 ، يتعلق بتمديد العمل بالقوانين السارية المفعول الى غاية 31 ديسمبر 1962 ج.ر، عدد2، مؤرخ في 11 جانفي 1963.

– امر 29-73 ممضى في 05 يولي 1973 يتضمن الغاء القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1962 و الرامي الى التمديد ، حتى اشعار اخر ، لمفعول التشريع النافذ الى غاية 31 ديسمبر سنة 1962، جريدة رقم 62 مؤرخة في 03 أغسطس 1973.

² الجريدة الرسمية عدد 6 مؤرخة في 07 فبراير 1990 ، الصفحة 231 .

³ الجريدة الرسمية عند 6 مؤرخة في 07 فبراير 1990 ، الصفحة 240 .

⁴ الجريدة الرسمية عدد17 ، مؤرخة في 25 أبريل 1990 ، الصفحة 562

2-تعريف وخصائص قانون العمل

يعتبر قانون العمل من القوانين **الحديثة النشأة**، حيث أن أحكامه لم تتبلور في شكلها المتميز والمستقل الابتداء من بداية القرن العشرين، لتعرف بعد ذلك تطورا سريعا وتشكل بذلك مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تحكم مختلف جوانب أوجه العلاقات الناتجة عن العمل التابع، أي العمل المأجور. وقد اتصفت قواعد هذا الفرع القانوني بعدة **صفات متميزة** أصبحت تشكل مع مرور الوقت خصائص تتميز بها قواعد هذا القانون عن غيرها من القواعد القانونية الأخرى.

2-1- تعريف قانون العمل

إن عبارة قانون "العمل" قد تؤدي إلى الاعتقاد بأن هذا القانون يحتوي القواعد القانونية التي تحكم أعمال الأفراد عموما أيا كانت طبيعتها أو نوعها. لكن أعمال الأفراد تختلف فيما بينها إما لطبيعة العمل أو لحالة القائم بتنفيذه أو إلى صفة الشخص الذي ينفذ العمل لمصلحته⁶.

لذلك، ومن أجل وضع المعالم الأساسية لهذا القانون وتحديد نطاقه على صورة أضيق؛ أتفق غالبية الفقه في **فرنسا وألمانيا** على ضرورة التفرقة بين نوعين من العمل: عمل يضع القائم به في حالة من التبعية للغير، يتضمن حالة التبعية. تم ادخال القسم الأول في نطاق قانون العمل دون القسم **Travail subordonné**.

لما كان قانون العمل قانونا حديث النشأة، فإن تسميته لم تكن بالأمر المسلم به، حيث عرف هذا الفرع القانوني بعدة تسميات متعاقبة⁷، فقد سمي بـ "**التشريع الصناعي législation industrielle**، ولكن هذه التسمية قد انتقدت على أساس أنها ضيقة على اعتبار التشريع الصناعي لا يدرس سوى المسائل التي تخص الصناعة في حين ان قانون العمل يهتم أيضاً بعمال التجارة والزراعة والمهن الحرة وسمي أيضا **بالتشريع العمالي** أو قانون العامل **droit ouvrier** لكن انتقد البعض هذه التسمية على اعتبار أن قانون العمل ينظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، ويوفق بين مصالح الفريقين، مما لا يتفق مع نسبة القانون إلى أحد الفريقين دون الفريق الآخر.

تعتبر **تسمية قانون العمل droit ouvrier** أصح التسميات وأقربها للدلالة على المقصود، حيث تستعملها منظمة العمل الدولية، وكذا العديد من الانظمة القانونية المقارنة، من بينها: المانيا **Arbeitsrecht** وبريطانيا **Labour laws**. كما ان المشرع الفرنسي اتخذ منها تسمية لمجموعة قوانين العمل الفرنسية، فاطلق عليها تقنيين العمل **code du travail**⁸ وعلى ضوء المعطيات السابقة، ثمة تساؤل يثار حول المضامين والمجالات التي ينظمها قانون العمل، الأمر الذي يستدعي تحديد مفهوم هذا المصطلح وتوضيحه بتعريفه.

⁵الجريدة الرسمية عدد 23 مؤرخة في 06 يونيو 1990، الصفحة 764

⁶ محمد حلمي مراد، قانون العمل، الطبعة الثانية، مطبعة نهضة، مصر، القاهرة، 1953، ص10.

⁷ أطلقت تسمية **قانون علاقات العمل** على القانون رقم 90-11

⁸ عرف قانون العمل في كل من ألمانيا، بريطانيا وفرنسا جدلا فقهيًا معتبرا متأثرا في ذلك بالتحويلات السياسية والاقتصادية التي عرفتها أوروبا بداية من القرن الثامن عشر. انظر:

لقد أورد الفقه تعريفات كثيرة لقانون العمل، فقد عرفه البعض على أنه مجموعة القواعد التي تنظم قانون العمل⁹. انتقد هذا التعريف على أساس انه يجعل العقد في مكان الصدارة في قانون العمل وبالتالي يكون للإرادة دور كبير في تحديد التزاماته وحقوقه في حين أن معظم نصوص قانون العمل أمره وبالتالي فإن دور الإرادة ضعيف في تحديد التزامات عقد العمل.

كما عرفه جانب آخر من الفقه الفرنسي بأن: " قانون العمل هو في الأساس قانون العمل بأجر¹⁰. بينما عرفه آخرون بأنه: "مجموعة القواعد التي تحكم عقد العمل وروابط العمل الجماعية بما يضمن حقوق العمال ويضمن التوازن بين حسن سير العمل وعدم استغلال أرباب العمل للعمال¹¹.

بينما يُعرفه الفقيه Michel Minè بأنه مجموعة القواعد التي تحكم العمل التابع في سياق علاقة أجرية¹².

الملاحظ أن التعاريف التي أوردناها سابقا تفتقد إلى كافة العناصر المكونة المضمون ونطاق قانون العمل باعتبار أن هذا الأخير لم يعد يشمل العلاقات الفردية فقط، بل تطور ليشمل علاقات العمل الجماعية. كما أنه لا يقتصر على العمل التبعية في القطاع الخاص فقط بل يشمل كذلك القطاع العام، إلى جانب تعدد محتواه ليشمل - إلى جانب النصوص التشريعية - النصوص التنظيمية والاتفاقية.

وعليه اتجه جانب **من الفقه الجزائري** إلى منحه معنى أوسع واشمل بتعريفه على أنه: «مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين⁽¹⁾. وبهذا، فإن محتوى قانون العمل الحديث يتضمن ما يلي:

✚ من حيث **محتوى النصوص**، فإنه يتشكل من القواعد التشريعية والتنظيمية، إلى جانب الأحكام التي يقررها العمال وأصحاب العمل ضمن اتفاقيات العمل الجماعية، ونظم العمل الداخلية باعتبارها من أهم المصادر المهنية لقانون العمل، **ومن القواعد** التي كثيرا ما يلجأ إليها القضاء عند البت في منازعات العمل.

✚ من حيث **مجال التطبيق**، فإنه يطبق على **مختلف العمال** أينما كانوا في القطاع الصناعي أو التجاري، أو قطاع الخدمات إلا ما استثنى منها بنص صريح، مثل قطاع الوظيفة العامة، أو القضاء، وهذا نظرا لخصوصية هذه القطاعات.

2-خصائص قانون العمل

إن من أبرز الغايات التي يحرص المشرع على تحقيقها من خلال سن قانون العمل هو إنصاف الجانب الأضعف الإقامة التوازن بينه وبين الجانب الآخر، ذلك أن الطبقة العاملة في أي مجتمع هي الطبقة

⁹ انظر : إهاب إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعي، مطبعة جامعة القاهرة، 1980، ص 15 السيد عيد نابل، قانون العمل، دار النهضة العربية القاهرة، 2000، ص 11

¹⁰ Bauvert paulette et Nicole Siret ,droit social cas pratiques , ,Dunod paris ,2016 ,p 4.

¹¹ رافت محمد أحمد حماد الوسيط في شرح احكام قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر، ص 4.

¹² Michel Minè ,le grand livre du droit du travail en pratiquepour comprendre les nouvelles règles,Eyrolle, paris ,2018,p11

الأجدر والأولى بالرعاية والحماية، ليس لأنها تشكل شريحة واسعة فحسب، بل ولأنها قد تكون معرضة للاستغلال وفرض الشروط المجحفة، لذلك فإن الباحث في أحكام قانون العمل يلاحظ **مدى الحماية** التي أولاها المشرع للعامل و**حقوقه في مواجهة صاحب العمل**، وبما لا يبتعد عن توفير أسباب الاستقرار والتوازن في العلاقة الناشئة بينهما وعليه، فإن قانون العمل قد بلغ درجة متقدمة من **الاستقلالية والتكامل**، جعلت من أحكامه وقواعده تتميز بعدة خصائص وصفات أصبحت تشكل الميزة الخاصة التي تفرق بينه وبين القواعد القانونية الأخرى، حيث يتفق الفقه الحديث على مجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي¹³:

أولاً: الصيغة الأمرة لقواعد قانون العمل

رأينا فيما سبق أن علاقات العمل كان يحكمها مبدأ سلطان الإرادة، الأمر الذي أدى إلى أحداث أضرار للطبقة العاملة نظراً لعدم التكافؤ الاقتصادي لأطراف هذه العلاقة. دفعت هذه الوضعية بالتشريعات المقارنة للتدخل لإعادة **التوازن** لهذه العلاقة بموجب قواعد قانونية أمره لا يمكن مخالفتها أو لاتفاق على مخالفتها حماية للطرف الضعيف.

إن بالطبيعة الأمرة لأحكام قانون العمل تجعل معظم قواعده تتعلق بالنظام العام بالتالي لا يجوز مخالفتها أو الخروج عليها، العلة في ذلك أن قواعده وجدت **الحماية** العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، كما أن تحقيق **السلم الاجتماعي** لا يتحقق إلا بحماية العامل عن طريق ضمان حد أدنى لحقوقه¹⁴. ولأن قواعد قانون العمل بدون الصفة الأمرة لقواعده تجعل صاحب العمل في مركز أقوى من العامل، الأمر الذي يمكنه من فرض شروط على العامل وليس أمام العامل في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة وتحت ضغط الحاجة إلا أن يقبل بها حتى ولو كانت انتقاصاً لما قد يقرره له القانون من حقوق¹⁵. وتتجلى الصفة الأمرة في العديد من الجوانب الواردة في تشريع العمل الجزائري، مثل القواعد الخاصة بالأهلية لإبرام عقد العمل المادة 15 من القانون رقم 90-11 والأحكام المقررة في مجال حماية الأجور المواد من 80 إلى 90 (من القانون السالف الذكر)، وكذلك القواعد المقررة لبطلان عقود العمل التي تخالف القوانين المعمول بها والتي تضمنها تشريع العمل المواد من 135 إلى 137 من (القانون السالف الذكر).

ولم يكتف المشرع بإيراد قواعد أمره تقرر **حالات البطلان للعقود المخالفة** لأحكامه بل وضع إلى جانبها بعض الأحكام الجزائية عند مخالفة أحكامه، سواء من طرف العامل أو من طرف صاحب العمل، وفي هذا الصدد تتضمن أحكام تشريع العمل إجراءات جزائية متفاوتة في الشدة على كل مخالفة لهذه القوانين، حيث لا يكاد يخلو أي نص تشريعي أو تنظيمي من الأحكام الجزائية، ومن أبرز هذه الأحكام المواد من 138 إلى 154 من القانون رقم 90-11 وهكذا، وانطلاقاً من **الصفة الأمرة** لقواعد قانون العمل، **فإن حرية كل من صاحب العمل والعامل تعتبر حرية مقيدة في جميع مراحل التعاقد، سواء عند إبرام عقد العمل، أو أثناء تنفيذه، أو عند الانتهاء منه.**

¹³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1994 ص34

¹⁴ هيثم حامد المصاورة، قانون العمل، دار الحامد للنشر، عمان، 2008، ص32

¹⁵ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي القاهرة، بدون سنة نشر، ص.37

ثانيا: الواقعية وتنوع الأحكام

يهدف قانون العمل إلى **حماية الطبقة العاملة** الطرف الضعيف اقتصاديا في علاقة العمل، لكن حتى يتمكن هذا القانون من تحقيق هذا المسعى يجب أن يتمتع بطابع واقعي يمكنه من الاقتراب قدر الإمكان من كل فئة من فئات الطبقة العاملة من هذا المنطلق كانت هذه الخاصية من أهم الخصائص التي تميزه عن غيره من فروع القانون الأخرى فهذه الخاصية تسمح له بالتكيف مع ظروف الواقع المختلفة، بحيث تتفاوت أحكامه بتفاوتها وتختلف باختلافها.

إن الواقعية في قانون العمل تقتضي تغيير وتطوير قواعده بتطور المجتمع وهذا يستلزم أن تبقى قواعده **بعيدة عن العموم والتجريد**، لذا فإن المشرع عندما يضع قواعده لا ينظر إلى العمل نظرة مجردة ويضع قواعد عامة **دون اعتبار** لنوع العمل أو الشخص القائم به، بل ينظم كل حالة **على حدة** بما يتفق مع طبيعة العمل وظروف العامل وقدرة صاحب العمل.¹⁶

وعليه فإن قواعد قانون العمل **تتنوع بتنوع طبيعة النشاط و ظروف العمل أو ظروف الأشخاص**، فمن حيث تنوع قواعد العمل بتنوع ظروف العمل نجد أن ظروف العمل في **الزراعة** تختلف عن ظروف العمل في **الصناعة** والعمل في **المناجم** يختلف عن العمل في المصانع الأمر الذي يتطلب وجود قواعد خاصة تتلاءم وطبيعة كل نوع من هذه الأنواع.¹⁷

أما من حيث تنوع قواعد العمل **بتنوع ظروف العامل**، فإن ظروف الرجل العامل تختلف عن ظروف **المرأة العاملة**، وظروف العامل **البالغ** تختلف عن ظروف **الطفل**، من أجل ذلك وضع المشرع لكل نوع من هذه الأعمال القواعد الخاصة به، فمثلا وضع قواعد خاصة **بمنع تشغيل النساء ليلا** (المادة 29 من القانون 90-11)، كذلك **منع تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة** كاملة في أي **عمل ليلي** المادة 28 من القانون ذاته. كما **أجاز تمديد العطلة الرسمية** لفائدة العمال الذين يؤدون أشغالا **شاقة أو خطيرة** أو التي تتسبب في متاعب **بدنية أو عصبية** (المادة 45 من القانون ذاته). هكذا يتبين أن قواعد قانون العمل تختلف اختلافا كبيرا من أجل ملاءمة ظروف العمل وطبيعته وخصوصيته مع القائم بهذا العمل، وهذا ما يفسر كثرة أحكام هذا القانون.¹⁸

ثالثا: ذاتية المصدر تتميز أحكام قانون العمل باستنادها **على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل**، لذلك مرت هذه الأحكام والقواعد في تكوينها بمرحلتين:

➡ **المرحلة الأولى:** تراجع فيها مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد أمام سيادة القانون الذي فسح المجال **للمساواة التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل** بنصوص من النظام العام.¹⁹

¹⁶ القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

¹⁷ هيثم حامد المصاروة، المرجع السابق، ص31

¹⁸ السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية 2000-1999، ص169

¹⁹ - JEAN- CLAUDE JAVILLIER ,droit du travail , 7éme Edition, LGDJ PARIS ,1999, P22.

➤ **المرحلة الثانية:** سجلت تراجع القانون أمام الإرادة الجماعية للعمال، حيث أصبحت **النقابات** والاتحادات المهنية **مصدرا** للعديد **من الأحكام والقواعد** بواسطة الاتفاقية الجماعية للعمل التي تسمح بإضافة حقوق ومصالح للعمال المنتسبين إلى الفرع أو قطاع النشاط المعني²⁰.

رابعاً: توجه احكام قانون العمل نحو التدويل

أدى التزام الدول بملاءمة تشريعاتها الداخلية مع معايير منظمة العمل الدولية إلى تشابه قواعد قانون العمل في مختلف الدول. كما أدى النشاط المعياري الكثيف لمنظمة العمل الدولية إلى تكوين ما اصطلح على تسميته بالقانون الدولي للعمل ، أو المدونة الدولية للعمل. هذا الأخير الذي أصبح ينطوي على قواعد حماية تنظم علاقات العمل وكذا التزامات قانونية تهدف على توحيد المعايير الدولية للعمل. يُعرف هذا الفرع من القانون بأنه: مجموعة من القواعد والمبادئ القانونية الدولية التي تلزم الدول بتنظيم الروابط القانونية القائمة بين طرفي علاقة العمل²¹. ويعرف كذلك بأنه: "القواعد القانونية التي تهدف إلى توحيد المعايير الدولية"²².

وبذلك، لم تعد مصادر قانون العمل وطنية فقط، بل وجدت إلى جانب المصادر الوطنية، مصادر دولية وذلك من أوجه أهمية هذا الفرع من القانون من بين فروع القانون الأخرى²³.

²⁰ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار ربحانة للنشر، الجزائر، 2002، ص 25

²¹ شايو وسيلة، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة والنشر، الطبعة الثانية، الجزائر، 2016، ص 12

²² ALBERT BERG ,droit international du travail, Edition focus, Bruxelles, 2002 P7

²³ يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2006، ص 22