وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جـامعة الحاج لخضر – باتنة

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

السنة الثانية ماستر

تخصص GRH

دروس في مقياس
تشـريع العمـل

د/عاقلي فضيلة

السنة الجامعية.

2014/2013

WWW.DZPEN.COM

تمهـــــيد:

إن دراسة تشريع العمل ضمن سنوات التدرج بالجامعة خاصة بالنسبة لطلبة الإقتصاد لهو من الموضوعات المهمة لكونه ذو علاقة مباشرة بهذا النوع من التخصص.

فإذا كان علم الإقتصاد يهتم بقضايا المؤسسات المستخدمة من حيث تنظيم نشاطها وضمان حسن سيرها المالي والإداري، فإن قانون العمل ينظم العلاقة المهنية الفردية والجماعية بين الجهاز المسير (المؤسسة المستخدمة) والعمال.

وقد إتخذت فكرة العمل منذ نشأتها عدة صور وأشكال تباينت عبر المراحل التاريخية المتعاقبة إبتداءا من العصور القديمة إلى غاية العصر الحديث.

أولا : التطور التاريخي لقانون العمل

أ – قانون العمل في العصور القديمة:

في ظل القوانين القديمة التي كان العبد فيها خاضعا للسيد خضوعا مطلقا بالرغم من قيامه بجميع الأعمال المادية لم تكن لهؤلاء الرقيق(العمال) أي حقوق تذكر بل اعتبروا مجرد سلعة يمكن التصرف فيها، لذا لم تعرف الجماعات القديمة أي تشريع ينظم علاقة العمل بين العامل ورب العمل بالمعنى المعروف اليوم.

ب – قانون العمل في العصور الوسطى

لم تختلف علاقة العمل في العصور الوسطى عن العصور القديمة لأنها عصور ساد بها نظامين: نظام الإقطاع في الزراعة ونظام الطوائف في الصناعة.

1– النظام الإقطاعي:

وهو نظام أنشأه كبار الملاك للأراضي الزراعية، فعلى الرغم من أن هذا النظام قد خفف نوعا ما من حدة عبودية العمال لأرباب الأعمال وذلك بالإعتراف للعبد بحقه في ملكية وسائل الإنتاج وكذلك حقه في سكنه وأثاثه الخاص إلا أن هذا النظام إعترف للسيد بحق تملك الأرض ومن عليها من أفراد ومنازل ومواشي ، كما كان له أيضا حق تكليف هؤلاء الأفراد بالعمل لديه بدون مقابل ، الأمر الذي يفسر عدم وجود قانون ينظم علاقات العمل نتيجة للإكراه الممارس على العمال.

2– نظام الطوائف:

ويقصد به أن أفراد كل مهنة أو حرفة تكون جمعية يشترك بها جميع أفرادها بحيث يرأسها شيخ الطائفة كما يتولى وضع قواعد الإلتحاق بها والتدرج في المراتب، وكانت كل طائفة تضع نظاما للتعيين والترقية يبدأ بالصبي تحت الإختبار ثم العامل ثم العريف ثم المعلم ثم شيخ الطائفة.

وبناءا عليه فنظام الطوائف لم يترك مجالا لظهور قانون لعمل.

ج – قانون العمل في العصر الحديث

بعد قيام الثورة الفرنسية وإعتناقها لعدة مبادئ كمبدأ حرية التعاقد والمساواة ومبدأ سلطان الإرادة ، أدى ذلك إلى زوال نظام الإقطاع والطوائف وقيام نظام حرية العمل بحيث يحق لكل شخص أن يشتغل بحرية في بيته أو في المشغل سواء لحسابه أو لحساب غيره ، وتأكد هذا الحق بمبدأ " **دعه يعمل دعه يمر** " وفي هذه المرحلة إعتبر العقد أفضل وسيلة وأعدلها لتنظيم علاقات العمل بين العمال وصاحب العمل.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

وبعد قيام الثورة الصناعية في أوربا وإنتشار إستعمال الآلات الميكانيكية بدلا من أيادي العمال ، تفاقم عدم التوازن الإقتصادي ما بين العمال وأرباب العمل فساءت أوضاعهم لإنخفاض أجورهم ولتعسف أصحاب العمل وإجحافهم لتعمدهم إبرام عقود العمل بشروط تعسفية.

لذا إنتشر الإحتكار عوضا عن المنافسة الحرة، وأدت هذه الأوضاع إلى تجمع العمال في نقابات سرية وعلانية للمطالبة بتحسين أحوالهم.

وفي سبيل إيجاد حل لهذا الوضع حاولت الدول التدخل لإيجاد توازن بين المصالح المتضاربة وذلك بإصدارها تشريعات تنظم علاقات العمل ، لمنع إدراج شروط تعسفية بعقود العمل و حماية للعامل الذي يمثل الطرف الأضعف في العلاقة.

لذا يمكن القول بأن قانون العمل هو من القوانين الحديثة النشأة، حيث لم يبدأ إهتمام الدول بتنظيم علاقات العمل إلا في منتصف القرن التاسع عشر.

ثانيا : تطور قانون العمل في التشريع الجزائري

إهتم المشرع الجزائري كغيره من المشرعين في الدول الأخرى بمجال العمل وذلك بسن تشريعات وتنظيمات شملت مختلف جوانب علاقات العمل وفقا للتسلسل التاريخي التالي:

أ – مرحلة ما قبل الإستقلال:

بإعتبار أن الجزائر قبل سنة 1962 مستعمرة فرنسية كان لابد من تطبيق القوانين الفرنسية على كل علاقات العمل لذلك لا مجال عن الحديث عن قانون جزائري للعمل.

ب – سنة 1962:

في هذه الفترة أمام الفراغ القانوني والتنظيمي الذي تميزت به الجزائر في هذه الفترة واصلت الجزائر العمل بالقوانين الفرنسية بعد نيل إستقلالها إلا ما يتنافى منها مع السيادة الوطنية وذلك في إنتظار صدور تشريع عمل جزائري.

ج – سنة 1966:

إصدار الجزائر قانون الوظيفة العمومية وهو القانون رقم : 66-133 ونص على عدة مبادئ تتعلق بالتثبيت، الترقية، الحماية الإجتماعية، التقاعد....إلخ، وهذا القانون جاء ليطبق على المؤسسات العامة ذات الطابع الإقتصادي فقط مما جعل المؤسسات الخاصة والمؤسسات ذات الطابع الإداري تتخبط في فراغ تشريعي ، لذلك لا يمكن القول بأن هذا القانون يشكل قانونا حقيقيا للعمل.

د – سنة 1971:

إصدار قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات وذلك بالأمر رقم: 71- 74 وجاء هذا الأمر لتحديد مفهوم العامل وتكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والواجبات وأصبح بذلك العامل منتجا ومسيرا. ومع ذلك لم تكن غايته تأسيس قانون ينظم كافة علاقات العمل بسبب عدم التجانس والإختلاف في الأحكام المطبقة في مختلف القطاعات.

ثم صدر الأمر رقم : 71_75 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص ، وهو قانون ميز في الحقوق والواجبات بين العمال حسب كل قطاع وبذلك فهو ليس بقانون منظم لكل علاقات العمل.

هـ – سنة 1975:

إصدار الأمر رقم: 75-31 المتضمن القانون المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، وهذا النص

كان يجوز تطبيقه على القطاع العام أيضا حتى لا يقع هذا الأخير في فراغ تشريعي ، إضافة إلى محاولة القطاع العام الإجتهاد في وضع بعض النظم والإتفاقيات الخاصة به ، مما نتج عنه عدة إختلافات وتفاوت في الإمتيازات بين القطاع العام والخاص بشكل أثار معه عدم رضى عمال القطاعين.

ومحاولة من الدولة في إيجاد حل لهذا الوضع أصدرت القانون رقم : 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

و - سنة 1978:

إصدار القانون الأساسي العام للعامل SGT إنطلاقا من المبادئ التي حددها دستور 1976، حيث أن هذا القانون طبق على كافة القطاعات مهما كان نوعها.

غير أن هذا القانون قتل الإبداع والمبادرة بين العمال بإعتباره قانون يسوي بين العامل المجد والعامل الأقل جدية.

ي - سنة 1989:

بعد سلسلة من الإصلاحات الإقتصادية بالجزائر والتي كان أهمها صدور القانون رقم 88-12 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية، صدر دستور 1989 الذي كان له الأثر البالغ على إعادة تنظيم وتكييف علاقات العمل مع التوجهات الإقتصادية الجديدة، حيث تم تكريس مب دأ إستقلالية المؤسسة من حيث التسيير ومبدأ تجاريتها، وبالتالي كان لابد من وضع قانون آخر للعمل يتفادى عيوب القانون الأساسي العام للعامل، وتتويجا لذلك صدر القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

ثالثا-أ سـ باب صدور قانون 90-11 :

- سلبيات القانون الأساسي العام للعامل: حيث أن هذا القانون على الرغم من أنه يسوي بين كل العمال بغض النظر عن قطاعات النشاط المختلفة إلا أنه قانون يضعف حوافز العمل وهذ هالسلبيات هي التي كرست فكرة أو مبدأ العمل التفاوضي المشترك من خلال القانون رقم 90-11.

- الإصلاحات التي أدخلت على المؤسسة : حيث كرست فكرة إستقلالية المؤسسة ومبدأ تجاريتها إبتداءا من سنة 1988، حيث أصبحت المؤسسة تتكفل بنفسها بعملية تسييرها بعدما كان ذلك من إختصاص الجهاز المركزي.

- المبادئ التي جاء بها دستور 1989 والخاصة بعلاقات العمل، مثل مبدأ الديمقراطية، حق العمل، المساواة في الحقوق والواجبات.

رابعا - الجديد في قانون 90-11:

كرس هذا القانون التمييز بين النظام القانوني للموظف العام(الإدارة العامة) والنظام القانوني لعمال القطاع الإقتصادي سواءا كان قطاعا عاما أو قطاعا خاصا.

أ - النظام القانوني للموظف العام :

ويخضع للمرسوم رقم: 85-59 المؤرخ في 23-03-1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات لعمومية، بحيث يكون الموظف في مركز لائحي، ويختص القضاء الإداري بالفصل في المنازعات التي يكون الموظف العام طرفا فيها.

ب- النظام القانوني للعامل :

ويخضع للقانون 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المعدل والمتمم ، حيث يكون العامل في مركز تعاقدي ، كما يختص القضاء العادي (إجتماعي، عمالي) بالفصل في منازعات العمل المترتبة على تنفيذ علاقة العمل.

الفصل الأول: ماهيـــة قانون العمل

المبحث الأول: تعريف قانون العمل وخصائصه

المطلب الأول: تعريف قانون العمل

" **هو مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف الروابط الفردية والجماعية القائمة بين العمال وأصحاب العمل ومن يعمل تحت توجيههم وإشرافهم ورقابتهم مقابل أجر**".

و من خلال هذا التعريف يتبين أن قانون العمل يتضمن عدة خصائص أهمها:

المطلب الثاني: خصائص قانون العمل

– **من حيث محتوى النصوص:** فانه يتشكل من القواعد القانونية والتنظيمية إلى جانب الأحكام التي يقررها العمال وأصحاب العمل ضمن اتفاقيات العمل الجماعية.

– **من حيث مجال تطبيقه:** فانه يطبق على مختلف العمال أينما كانوا في القطاع الصناعي أو التجاري أو قطاع الخدمات إلا ما استثني منها بنص صريح مثل قطاع الوظيفة العامة أو القضاء.

– **من حيث الجوانب التي ينظمها:** فانه يمتد إلى كل ما له علاقة بالعمل والعمال.

المبحث الثاني: نطاق تطبيق قانون العمل

يطبق هذا القانون على العمل التابع فقط والتبعية هنا قد تكون تبعية قانونية أو تبعية اقتصادية.

المطلب الأول: التبعية القانونية

وتظهر في عدة جوانب وهي:

الفرع الأول: المسؤولية القانونية والجانب الإداري والتنظيمي

أولا : المسؤولية القانونية

ويقصد بها أن كافة النتائج المترتبة عن العمل يتحملها صاحب العمل بما فيها الأضرار التي قد تنتج عن العمل، وذلك لكونهم يقومون بتنفيذ الأوامر التي صدرت إليهم من رئيسهم.

ثانيا: الجانب الإداري والتنظيمي:

وتظهر التبعية في هذا الجانب في خضوع العامل لمختلف التنظيمات واللوائح التنظيمية للعمل التي يضعها صاحب العمل و التي يستلزم على العامل الامتثال لها و تطبيق محتوياتها بكل عناية و مسؤولية.

الفرع الثاني: الجانب المهني والجانب الفني

أولا: الجانب المهني

وتظهر التبعية في هذا الجانب في السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل من خلال توجيهه ورقابته والإشراف عليه أثناء أدائه لعمله بشكل يظهر فيه العامل مجرد منفذ لإرادة صاحب العمل.

ثانيا: الجانب الفني

وتظهر التبعية في هذا الجانب في حق صاحب العمل أو من يمثله في الإشراف التقني والميداني على تنفيذ العمل من خلال رقابة تنفيذ المخططات والتصاميم الفنية التي تقدم للعامل.

ومعيار التبعية القانونية هو معيار غير كافي، ذلك أن الإلتزام بالطاعة مثلا لا يقتصر على العمال بل إن الوكلاء أيضا يلتزمون بطاعة موكليهم ومع ذلك لا يعتبرون عمال.

المطلب الثاني:التبعية الإقتصادية

وه ي أن يكون عقد العمل هو مورد الرزق الوحيد للعامل أو على الأقل من أهم موارده دون البحث عما إذا كان لأحد الطرفين المتعاقدين سلطة على الآخر.

فإذا كان العامل يتقاضى أجرا من الهيئة المستخدمة مقابل الجهد الذي يقدمه لها فإنه يعتبر تابعا لهذه الهيئة.

وهذا المعيار عيب عليه أنه لا يمكن لأحد أن يحدد ولو بصورة تقريبية من أين تبدأ حاجة العامل للأجر ومن أين تنتهي.

ونظرا لعيوب المعيارين لم يكن هناك من حل سوى الجمع بين معيار التبعية الإقتصادية والتبعية القانونية.

المبحث الثاني: مصادر قانون العمل

المطلب الأول: المصادر الداخلية لقانون العمل

- المبادئ الدستورية.
- النصوص التشريعية: أي القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية والتنفيذية في الدولة.
- الأحكام القضائية.
- الآراء الفقهية.
- العرف والعادات المهنية.
- الإتفاقيات والعقود الجماعية للعمل.
- النظم الداخلية وتعليمات العمل.

المطلب الثاني: المصادر الدولية لقانون العمل

أنشأت عدة منظمات متخصصة لقانون العمل على المستوى الدولي أشهرها المنظمة الدولية للعمل لسنة 1919، والتي أسستها عصبة الأمم ،حيث تناولت مختلف مواضيع العمل قصد المساهمة في إنشاء ما يسمى بالقانون الدولي للعمل، وهي منظمة تتكون من مجموعة من الدول تتجاوز 150 دولة وتتشكل من مجموعة من الهياكل والأجهزة وهي :

الفرع الأول: المؤتمر الدولي للعمل

ويعقد المؤتمر الدولي دواته مرة واحدة في السنة وتتلخص أهم إختصاصاته في العمل على تكوين قانون دولي للعمل عن طريق الإتفاقيات الدولية والتوصيات الدولية.

الفرع الثاني: مجلس الإدارة

وهو الهيئة التنفيذية لقرارات المؤتمر، يجتمع ثلاث مرات في السنة ومهامه الأساسية تحضير جدول أعمال المؤتمر وتعيين لجان تحقيق في حال عدم تنفيذ بعض الإتفاقيات.

الفرع الثالث: مكتب العمل الدولي

وهو الجهاز المكلف بجمع وتوزيع المعلومات المتعلقة بحالة العمال وشؤونهم، ويمد الدول بمعونته وخبراته في إعداد التشريعات العمالية ونظم العمل، وقد وضعت المنظمة منذ نشأتها إلى غاية 1993 حوالي 173 إتفاقية دولية

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

شملت مختلف جوانب علاقة العمل وظروفه ومبادئه، وقد صادقت الجزائر على حوالي 53 إتفاقية منها في مختلف المجالات.

وتصدر المنظمة توصيات في المسائل التي يصعب الإتفاق عليها والإجماع حولها، كما تقوم بأبحاث ودراسات قصد جمع معلومات والإحصائيات اللازمة عن حالة العمال وظروف العمل في مختلف الدول، ولتحقيق ذلك أصدرت المنظمة ما يسمى ب " **التقنين الدولي للعمل**".

المطلب الثاني: المنظمة العربية للعمل

أنشأت سنة 1971 ومقرها بالقاهرة، وهي منظمة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية وتختص بالعمل على النهوض بقضايا العمل العربية على إختلاف أشكالها ومواضيعها في كل البلاد العربية.

أجهزتها:

المؤتمر العربي للعمل ومكتب العمل العربي ومجلس الإدارة، ولهذه الأجهزة نفس إختصاصات أجهزة المنظمة الدولية للعمل غير أن مجال عملها ينحصر في الدول العربية فقط.

الفصل الثاني: تنظيم علاقات العمل (عقد العمل)

تدعيما لإستقلالية المؤسسة وإقرار للطابع التعاقدي بعدما كان طابعا لائحيا في ظل قانون 78-12 الخاص بالقانون الأساسي العام للعامل فإن تنظيم علاقات العمل تنظم بعقد.

المبحث الأول: عقد العمل

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل بل اكتفى بتعريف العامل في المادة 02 من القانون 90-11 بأنه:" **يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم**".

وتأسيسا على هذه المادة فإن قيام عقد العمل يتوقف على توافر جملة من الشروط الموضوعية والشكلية.

المطلب الأول:الـ شروط الموضوعية لعقد العمل

الفرع الأول : توافق إرادتين

والإرادتين المقصودتين هنا هي إرادة العامل ورب العمل

أولا: العامل

عرفته المادة 02 من القانون 90-11 " يغبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم"

أ- **شروط خاصة بالعمل** : أن يؤدي عملا يدويا أو فكريا، أن يكون العمل مقابل مرتب أو أجر ، أن يكون العمل لصالح الهيئة المستخدمة أن يكون العامل تابعا ، أن يكون عملا محدد المدة ، أن يكون عملا شخصيا.

ب - شروط خاصة بالعامل :

- أن يكون جزائري الجنسية، وهذا لا يمنع الهيئة المستخدمة أن تستعين باليد العاملة الأجنبية عند تعذر وجود يد عاملة وطنية مؤهلة.
- أن يتمتع بكافة الحقوق المدنية فلا يكون مثلا محروم من تولي الوظائف العامة لإرتكابه بعض الجنايات
- أن يتمتع باللياقة البدنية، غير أن الهيئة المستخدمة ملزمة بأن توفر مناصب عمل للأشخاص المعوقين لأن الإعاقة لا تغني العجز التام أو عدم المردودية
- أن لا يكون سن العامل أقل من 16 سنة إذا كان العمل نهاري، و 19 سنة في العمل الليلي، كما لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الليلية إلا برخصة من مفتشية العمل وحسب طبيعة العمل، وإذا كان الشخص قاصرا فيجب الحصول على رخصة من وليه الشرعي شريطة أن لا يستخدم القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.
- أن يخضع لفترة تجريبية لا تتجاوز 6 اشهر ، ويمكن أن تكون المدة أطول شريطة أن لا تتجاوز 12 شهرا في الوظائف ذات التأهيل العالي.

ثانيا : شروط خاصة بالهيئة المستخدمة

تعتبر هيئة مستخدمة كل شخص طبيعي أو معنوي يعمل بنشاطات الإنتاج والتوزيع والخدمات ويشغل يد عاملة، وقد إستثنى قانون 90-11 بعض الهيئات المستخدمة من نطاق تطبيق أحكامه عليها تطبيقا للمادة 03 منه وهم : المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفين والأعوان المتعاقدون في الهيئات

والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدموا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، يخضعون لقوانين وأحكام تنظيمية أخرى.

الفرع الثاني: المحل والسبب في عقد العمل

أولا: المحل

وهو العملية القانونية التي تراضى الطرفان على تحقيقها، وهو في هذا المجال: العمل والأجر.

ثانيا: السبب

وهو الدافع من التعاقد، فدافع تعاقد العامل هو الحصول على الأجر، ودافع تعاقد الهيئة المستخدمة هو الحصول على العمل المتفق عليه.

المطلب الثاني: الشروط الشكلية لعقد العمل

قد يكون عقد العمل عقدا مكتوبا أو عقدا عرفيا إذ يستوي الحكم في الحالتين ذلك أن قيام علاقة العمل تكون بمجرد العمل لحساب الهيئة المستخدمة تجسيدا لحرية العمل بإعتباره من العقود الرضائية، غير أن المقتضيات العملية تستدعي إفراغ تراضي الطرفين في وثيقة تعهد أو إلتزام تسهيلا للإثبات.

المبحث الثاني: تمييز عقد العمل عن ما يشابهه

المطلب الأول: عقد العمل وعقد المقاولة

عقد المقاولة	عقد العمل
عقد يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز عمل أو شيء ما لصالح الطرف الآخر مقابل أجر أو عوض	عقد يتعهد بمقتضاه العامل بإنجاز عمل يدوي أو فكري لصالح المستخدم مقابل أجر.
عمل يدوي أو بدني	عمل يدوي أو بدني أو فكري
لا يشترط أن يكون عمل شخصي بل يجوز الإستعانة بالغير.	يشترط القيام بالعمل بنفسه لأنه شرط جوهري لذلك وضعت فترة تجريبية.
يلتزم المقاول بأن يحقق النتائج التي تعهد من بها	يلتزم العامل ببذل عناية في إنجاز ما كلف به فقط
يوفر المقاول وسائل وأدوات العمل	لا يقدم العامل وسائل العمل بل توفرها المؤسسة المستخدمة
تحديد الأجر في عقد المقاولة يكون بصفة حرة ودون تدخل السلطات العامة	يتحدد الأجر بطرق إتفاقية وتشريعية
يترتب على مخالفة الإلتزامات المتعلقة بالأجر مسؤولية مدنية يقررها القانون المدني	يترتب على مخالفة القواعد المتعلقة بالأجر مسؤولية مدنية وجزائية وتأديبية مقررة في القانون المدني والجنائي وقانون العمل وبعض القوانين الخاصة

المطلب الثاني: عقد العمل وعقد الوكالة

عقد الوكالة	عقد العمل
عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وبإسمه	عقد يتعهد بمقتضاه العامل بإنجاز عمل يدوي أو فكري لصالح المستخدم مقابل أجر

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

والوكيل ملزم بتنفيذ الوكالة دون تجاوز الحدود المرسومة	
يمكن للموكل إنهاء مهام الوكيل أو عزله أو العدول عن الوكالة، كما يمكن للوكيل التنازل عنها في أي وقت حتى لو نص العقد على خلاف ذلك	الفسخ الإنفرادي لعقد العمل غير مشروع في العقود غير المحددة المدة ، أما العقود المحددة المدة فهو مشروط بمنح مهلة للإخطار المسبق
الوكالة كمبدأ عام عمل تبرعي ما لم يتفق على خلاف ذلك	تحديد الأجر إلزامي وهو من النظام العام
إذا توفي الوكيل يحق لورثته إستخلافه في عقد الوكالة	عقد العمل هو عقد شخصي فإذا توفي العامل لا يحق لورثته إستخلافه.
تنصب الوكالة على الأعمال القانونية مثل تمثيل شخص أمام هيئة معينة	قد يكون موضوع عقد العمل عملا يدويا أو فكريا ولا يجوز بأي حال أن يكون عملا قانونيا
يعتبر الوكيل ممثلا للموكل	لا يمكن إعتبار العامل ممثلا لصاحب العمل

المطلب الثالث: عقد العمل وعقد الشركة

عقد الشركة	عقد العمل
عقد بين شخصين أو أكثر يلتزم فيها الشريك بتقديم حصة من مال أو عمل قصد تحقيق إقتصاد أو بلوغ هدف إقتصادي ذي منفعة مشتركة مع تقاسم الأرباح والخسائر التي قد تنتج.	عقد يتعهد بمقتضاه العامل بإنجاز عمل يدوي أو فكري لصالح المستخدم مقابل أجر
أساس عقد الشركة هو تقاسم الأرباح والخسائر	لا يتقاسم العامل الأرباح والخسائر مع رب العمل بل يتقاضى أجرا
قد تكون حصة الشريك حصة من رأسمال أو عمل	يساهم العامل بحصة من عمل

الفصل الثالث:آثـــــار عقـــد العمـــل

بمجرد إستكمال إجراءات إبرام عقد العمل تنشأ عن هذا العقد آثار مباشرة تتمثل في جملة من الحقوق والإلتزامات التي تترتب للعامل والهيئة المستخدمة تحددها نصوص قانونية أو تنظيمية أو نصوص إتفاقية سواء كانت جماعية أو فردية، بحيث تمثل حقوق طرف إلتزامات للطرف الآخر.

المبحث الأول: حقوق العامل

المطلب الأول: الحق في المقابل المالي

تعتبر الأجور ومختلف التعويضات الأخرى الملحقة بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل كما هي من أهم إلتزامات صاحب العمل.

ويعرف الأجر على أنه" **المقابل المالي للعمل** "، لذا تعتبر الأجور عنصر مزدوج المركز، فهي محل إلتزام الهيئة المستخدمة وسبب إلتزام العامل.

وتنص المادة: 80 من قانون 90-11 " **للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو**

دخلا يتناسب ونتائج العمل".

الفرع الأول: كيفية تحديد المقابل المالي

إن الصفة المعاشية للأجر قد حملت المشرع الجزائري على أن يجعل منه محلا لتنظيم هام يشترك في تحديده كل من السلطة التشريعية والتنفيذية والإتفاقيات الفردية والجماعية للعمل.

بحيث تحدد السلطة التشريعية والتنفيذية عناصر أو مكونات الأجر(المرتب والدخل) ، كما تحدد أيضا كيفيات دفعه والحد الأدنى له، إضافة إلى تحديد الحد الأدنى للأجر القاعدي المضمون salaire de base وذلك عن طريق مرسوم تشريعي أو تنفيذي وبعد إستشارة التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا.

ثم يترك بعد ذلك أمر إجراء مفاوضات بين العامل والهيئة المستخدمة أما بطريقة مباشرة أو بتدخل التنظيمات النقابية يكون موضوع هذه المفاوضات هو تناول أمور تتعلق بالمقابل المالي بشكل يستعمل فيه الأجر لتنمية ورفع الإنتاج تبعا لمعطيات المؤسسة وظروفها الخاصة.

فأطراف عقد العمل أحرار في تحديد مقدار الأجر بعد مراعاة قيود النصوص التشريعية والتنظيمية الآمرة بإعتبارها من النظام العام لا يجوز الإتفاق على مخالفتها.

الفرع الثاني: عناصر أو مكونات المقابل المالي

يسمى الأجر عادة بالكتلة الأجرية لأنه يتكون من عنصرين:عنصر ثابت وهو المرتب أو ما يسمى بأجر المنصب وعنصر متغير وهو ما يسمى بالدخل، لذا نجد القانون رقم: 90-11 قد فرق بين الأجر والمرتب.

أولا: المرتب

وهو الأجر الناجم عن التصنيف المهني للعامل ويتكون من: – تعويضات عن الأقدمية– ساعات إضافية عمل بها المعامل إما بحكم ظروف خاصة بالعمل أو لأنه عمل تناوبي – علاوات المنطقة.

ثانيا: الدخل

وهو الأجر حسب المردودية سواء كان العمل بالإلتزام أو بالقطعة أو بالحصة أو حسب رقم الأعمال ، بحيث ترتبط قيمة هذا الدخل بتطور القدرة الإستهلاكية للمجتمع وأيضا يتربط بالقدرة المالية للمؤسسة المستخدمة ويتألف الأجر من مبلغ من النقود ولكنه قد يسلم للعامل في شكل منافع عينية كالإطعام، الإسكان، التدفئة، الإنارة، الكساء.

الفرع الثالث: طرق دفع المقابل المالي

هناك طريقتين لتحديد الأجر وهما:

أولا: العمل حسب الزمن: ويكون دفع الأجر للعامل إما بالساعة، أو باليوم، أو بالأسبوع، أو بالشهر.

ثانيا: العمل حسب القطعة:أي حسب مقدار الإنتاج.

الفرع الرابع: الحماية القانونية للمقابل المالي في عقود العمل

كرس المشرع الجزائري حماية قانونية للمقابل المالي في عقود العمل وذلك من خلال جملة من الإلتزامات المفروضة على صاحب العمل وهي:

– يضمن المستخدم مساواة العمال في الأجور في كل عمل مساوي القيمة وبدون تمييز.

– الإنتظام في دفع الأجر عند حلول أجل إستحقاقه.

– يمنع الإعتراض أو الحجز أو الإقتطاع أو التنازل عن الأجر مهما كان السبب.

– أولوية دفع أجور العمال التي في ذمة رب العمل حتى ولو كان هذا الأخير مدينا للخزينة العمومية(ضرائب) أو مدينا للضمان الإجتماعي، فأجور العمال لها الأفضلية المطلقة.

– توقيع عقوبات جزائية على كل إخلال بالأحكام السابقة إستنادا للمواد 141 إلى 155 من القانون 90– 11

– وأخيرا يحق لمفتش العمل في حال ثبوت إنتهاك قواعد الأجر تحريك الدعوى العمومية أمام القضاء الجنائي.

الفرع الخامس: تمييز المقابل المالي في قانون العمل عن المقابل المالي في قانون الوظيفة العمومية

– أجور العمال تدفع من أموال المؤسسة المستخدمة بينما أجور الموظفين تدفع من الخزينة العمومية.

– تحدد الأجر في القطاعات الإدارية السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية بينما يحدد الأجر في القطاعات الإقتصادية السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية والإتفاقيات الفردية والجماعية للعمل.

ويخضع المقابل المالي في قطاع الوظيف العمومي و في قطاع العمل لأحكام مشتركة تتمثل في :

– يمنع على صاحب العمل أن يمنح أقل من الأجر المتفق عليه ولو برضى العامل.

– يطبق الأجر الوطني الأدنى المضمون على كل القطاعات مهما كان نوعها.

– يعفى الأجر الوطني الأدنى المضمون من الإقتطاع الضريبي.

المطلب الثاني: الحق في الحماية

أصبح الحق في الحماية من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو الخاص، حيث بسط الدستور الجزائري حماية خاصة للعامل بهدف تأمين آدائه لمهامه بصورة فعالة ودعم للإنتاج والإنتاجية، مع ترك أمر تفصيل هذا الحق إلى كل من الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات ونصت المادة: 52 من دستور 1996:"**يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة** ".

الفرع الأول: صور الحق في الحماية

للحق في الحماية ثلاث صور وهي: الحق في الحماية المهنية، الحق في الحماية الصحية، الحق في الحماية الاجتماعية.

أولا: الحماية المهنية: و تظهر الحماية المهنية للعامل بحقه في الأمن و الترقية و التكوين المهني.

أ–الحق في الأمن: ويتجسد ذلك في أن يقوم العامل بمهامه بعيدا عن كل ما يخل بأمنه من كل أشكال الإهانة التهديد والضغط، مع ضمان تعويضه عن ما يلحق به من أضرار مادية ومعنوية.

ب–الحق في الترقية: أي الترفيع داخل سلم التأهيل أو الترتيب السلمي للمهنة، وهو حق مشروط بتوافر منصب شاغر وإستحقاق وأهلية العامل.

ج–الحق في التكوين المهني: باعتباره وسيلة ممتازة لرفع المردودية وإكتساب الخبرات والمعارف الحديثة في إطار تحسين اليد العاملة.

ثانيا: الحماية الصحية:

للحفاظ على القدرات البدنية والمعنوية للعامل وضمانا لزيادة فعاليته تم تأسيس طب العمل وتحديد المدة القانونية للعمل، والتأكيد على حقه في التمتع بالراحة والعطل.

أ– طب العمل: حتى لا يتعرض العامل لأي وهن بدني أو ذهني، وحماية له من الأمراض المهنية وحوادث العمل تم تأسيس طب العمل بحيث يحق للعامل إجراء فحوص دورية تتولاها مصالح طب العمل، إضافة إلى المراقبة الدورية لأماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة ووسائل الإسعاف وكل ذلك سعيا لتحسين ظروف العمل.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

ب–المدة القانونية للعمل: نظرا لأثر مدة العمل على صحة العامل تم تحديدها وفقا للأسس التالية:

- أسبوع العمل يقدر ب 40 ساعة.
- أيام العمل وهي لا تقل عن 5 أيام.
- ساعات العمل اليومي لا تتجاوز 12 ساعة.

إضافة إلى إلزام الهيئة المستخدمة بتنظيم العمل المستمر والليلي والتناوبي وتقليص اللجوء إلى العمل الإضافي.

ج–عطل العمل: يلتزم صاحب العمل بمنحها للعامل و هي 6 أنواع:

عطلة أسبوعية(الجمعة)، سنوية، إجازة مرضية، الأعياد والعطل الرسمية، إجازة التفرغ النقابي، إجازة الخدمة الوطنية، وفي حال إضطرت المؤسسة لتشغيل العامل في هذه العطل فلا يحق تعويضها بأجر بل تعوض بيوم أخر ولا يجوز التنازل عنها، كما يمكن إرجاء العطلة السنوية في حالات استثنائية مثل الضرورة الاقتصادية.

ثالثا– الحماية الاجتماعية: وتتجلى حماية العامل اجتماعيا من خلال تمكينه من الإستفادة من الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي.

أ– **الخدمات الإجتماعية:** تسهيلا لحياة العامل وأسرته تتكفل الهيئة المستخدمة بتقديم خدمات إجتماعية في مجال الصحة، السكن، الثقافة والتسلية.

ب– الضمان الإجتماعي: ونعني به حق العامل في التأمينات الاجتماعية (التأمين على المرض، على العجز، على الوفاة و حوادث العمل و الإمراض المهنية) إضافة إلى حقه في صرف معاش التقاعد.

المطلب الثالث: الحقوق الدستورية للعامل

لقد ترتب على صدور دستور 1989 ومن بعده دستور 1996 تعديل لنظام الحريات الأساسية ومنها تلك المتعلقة بالعمال، بحيث تم إقرار جملة من الحقوق الأساسية للعامل بنصوص دستورية وأهم هذه الحقوق:

الفرع الأول: الحق النقابي:Droit syndical

الحق النقابي من أهم الحقوق المكونة للإنسان والمواطن في القوانين المقارنة الحديثة وأصبح يحضى بحماية قانونية مثل باقي حقوق الإنسان تنص المادة 53 من دستور 1996 بأن " **الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين**" وبإعتبار هذا الحق من الحقوق المهمة في العصر الحالي فقد أصدر له المشرع الجزائري قانون خاصا به وهو القانون 90–14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بموجب القانون 91–30 والمعدل والمتمم بالأمر رقم: 96–12.

وإستنادا لهذا القانون فالحق النقابي أصبح حقا كاملا إبتداءا من سنة 1990 فلم يعد مقتصرا على حق الإنخراط أو الإنسحاب من نقابة بل أصبح يشمل:

- حق تكوين تنظيمات نقابية متعددة سواء للعمال أو الهيئات المستخدمة، لكل قطاع أو مهنة نقابة.
- وحق الإنخراط والإنسحاب في أو من أي تنظيم نقابي سواء للعمال أو الهيئات المستخدمة.

كما أصبح للنقابة الحق في:

- حق التفاوض لجماعي
- حق الإضراب
- حق تكوين الإتحاديات والكونفدراليات النقابية.

أولا: تعريف النقابة وخصائصها والإنخراط بها

وهي منظمة تدافع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال أو المستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع نشاط واحد.

تنفرد النقابة بجملة من الخصائص أهمها إستقلالية التسيير، طابعها المهني أي تدافع عن الحقوق المهنية للعمال ولا دخل لها بحقوقهم السياسية،إستقلالية التمويل لأن الجهة التي تملك سلاح التمويل تملك سلاح التوجيه والرقابة والتأثير.

والإنخراط بالنقابة حر وإرادي وليس إجباري شريطة إحترام الشروط الواردة بالتشريع حيث أصبح العمل النقابي حقا وليس إمتيازا تمنحه الدولة.

ثانيا: شروط تكوين المنظمة النقابية

- الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل.
- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، بلوغ سن الرشد، أن لا يكون قد صدر منهم سلوك معادي للثورة التحريرية، أن يمارسوا نشاط له علاقة بهدف المنظمة، أن يكون هناك 30 منخرط على الأقل في المؤسسة.

ثالثا: الحرية النقابية:

تظهر الحرية النقابية بمظهرين:الحرية النقابية الفردية والحرية النقابية الجماعية.

أ – الحرية النقابية الفردية والحماية القانونية المكرسة لها :

وهي حرية الإنتساب أو عدم الإنتساب وحرية الإنسحاب من النقابة ومن هنا يعتبر إنتماء العامل لنقابات متعددة أمر مناقض لهذا الإلتزام.

وقد جسد المشرع الجزائري الحماية القانونية للحرية النقابية الفردية في:

- بطلان أي تصرف يقوم به صاحب العمل بقصد الإضرار بأي عامل بسبب نشاطه النقابي المشروع.
- عدم الإقتطاع من الأجر بسبب النشاط النقابي فمن حقهم أن تدفع لهم 10 ساعات في الشهر لممارسة هذا العمل.
- عدم إحتساب غيابات المندوبين النقابيين عند المشاركة في ندوات ومؤتمرات وتنظيمات نقابية.
- منع تسليط أي عقوبة تأديبية على أي مندوب بسبب نشاطات النقابية.
- يختص التنظيم النقابي في النظر في الأخطاء ذات الطابع النقابي.
- فرض غرامة مالية على كل مساس بالحرية الفردية.

ب – الحرية النقابية الجماعية والحماية القانونية المكرسة لها:

وهي حرية تأسيس منظمات نقابية، أي دون حاجة إلى إذن مسبق من السلطات العامة ولا إل ى إجراءات إدارية لاحقة حتى يخرج هذا التنظيم إلى الوجود ، إضافة إلى حرية إدارتها وتنظيمها شرط أن يبين القانون الأساسي للنقابة طريقة التنظيم، مجال إختصاصه الإقليمي، الطريقة الإنتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة، مدة العضوية.

ج – كيفية تأسيس المنظمة النقابية:

تؤسس عن طريق إيداع القانون الأساسي للجهات المعنية مع للحصول على الإعتماد، وبمجرد قبول السلطات المعنية منح الإعتماد ثم ينشر في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل.

د – نتائج تكوين المنظمة النقابية:

- إكتساب المنظمة الشخصية القانونية مع ما يترتب عن هذه الشخصية من حقها في لها عنوان وذمة مالية مستقلة عن ذمة مؤسسيها، وأهلية تملك عقارات ومنقولات.
- أهلية التقاضي في كل القضايا التي تتعلق بمصالحها الخاصة أمام كافة ال هيئات القضائية(محكمة إجتماعية أو

عمالية (قضاء عمالي) .

– صلاحية الإدارة والتنظيم.

– صلاحية التوجيه والتأديب والرقابة تجاه أعضائها.

– أهلية تمثيل أعضائها في مختلف العلاقات التي تتناول مصالحهم المادية والمعنوية الفردية والجماعية كإبرام العقود، التفاوض مع السطات العامة وأصحاب العمل حول الإتفاقيات الجماعية للعمل.

– حقها في التدخل للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها.

– حقها في الإضراب.

– حقها في التكتل والإنظمام إلى منظمات نقابية إقليمية ودولية.

– حق التعبير وإصدار نشريات إعلامية بإعتبارها هيئة مدافعة لمصالح العمال أو المستخدمين.

هـ – توقيف وحل المنظمة النقابية:

1 – التوقيف: وهو قرار تتخذه الجهة القضائية المختصة أي المحكمةالإدارية طبقا للمادة 07 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ويكون ذلك بطلب من وزير العمل أو الوالي.

2 – حل المنظمة: ويكون إما:

– **الحل الإرادي:** بإرادة المنظمة.

– **الحل القضائي:** وهو إجراء تكميلي لإجراء التوقيف، فبعد أن تتأكد المحكمة مخالفة المنظمة للنصوص القانونية تصدر حكم بحلها كجزاء عقابي لها.

الفرع الثاني: الحق في المشاركة:Droit de participation

أولا– مفهوم الحق في المشاركة :

ونعني به حق مشاركة العمال في تسيير لمؤسسة، أي المشاركة في صنع القرارات التي تهم المؤسسة، كالمشاركة في رسم معايير التوظيف والترقية المهنية والإجتماعية للعمال وظروف وشروط العمل والحقوق الإقتصادية(الحوافز، المكافئات....)، ولم يشر الدستور الحالي إلى هذا الحق وذلك خلافا لدستور 1989، بل إكتفى بوضع نص عام في المادة 14 منه التي تنص على: " **قيام الدولة على التنظيم الديمقراطي والعدالة الإجتماعية**".

لذا كانت المادة 91 من قانون 90–11 أول نص صريح يقر بهذا الحق.

فبعد أن كان العمال في ظل النظام الرأسمالي مجرد آلات ميكانيكية مهمتها إنجاز الأعمال الموكلة إليهم أصبح لهؤلاء الحق في المشاركة من خلال لجنة تسمى" لجنة المشاركة Comité de participation ، وهي لجنة تؤسس كلما كان بالمؤسسة 20 عاملا على الأقل.

وتتكون هذه اللجنة من مجموع من المندوبين الممثلين للعمال ينتخبون لمدة 3 سنوات على أن يكون المندوب قد بلغ 21 سنة على الأقل وقد إكتسب سنة(01) أقدمية على الأقل، وأن لا يكون من الإطارات القيادية بالمؤسسة، أو من أصول أو فروع أو حواشي مالكي المؤسسة، وأن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، وأن يكون مثبت في منصب عمله، وفي حال عدم الإتفاق على من ينتدب العمال تفصل في هذه المنازعة محكمة المسائل الإجتماعية المختصة إقليميا.

ثانيا: صلاحيات لجنة المشاركة

– الحق في تلقي المعلومات من العمال كل 3 أشهر حول كل ما يخص أمورهم المهنية.

– مراقبة تنفيذ المؤسسة للأحكام التشريعية للعمل والقيام بأي عمل ملائم في حال ثبوت مخالفات.

– إبداء رأيها في قررات المؤسسة المتعلقة بالمخططات السنوية للعمل، تنظيم العمل، مشاريع إعادة الهيكلة(تسريح العمال، تخفيض مدة العمل.)، نماذج عقود العمل، والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

– تسيير الخدمات الإجتماعية بالمؤسسة.

– لها الحق في الإطلاع على الكشوف المالية بالمؤسسة.

– الحق في إعلام العمال بإنتظام بأي مسألة تهمهم ما عدى المسائل ذات الطابع السري.

– تعين ممثلين عن العمال بمجلس الإدارة ومجلس المراقبة التابع للمؤسسة.

– تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي.

الفرع الثالث: الحق في التفاوض الجماعي(الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية)

ويعرف التفاوض الجماعي بأنه " **ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات الممثلة للعمال من جهة و أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة أخرى بقصد وضع نظام أو قانون مهني إتفاقي يحدد ويضبط حقوق و التزامات كل منهما اتجاه الأخر في إطار ما تسمح به الأحكام القانونية** ".

فعملية التفاوض عملية معقدة جدا نظرا لاختلاف المصالح والمواقف التي يدافع عنها كل طرف ، ولما كان أسلوب التفاوض هو السبيل الوحيد لإبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل فان القوانين العمالية قد جعلت هذه العملية حكرا على التنظيمات النقابية دون سواها من اللجان أو الجمعيات الممثلة للعمال في مكان العمل.

أولا : الشروط الشكلية لإبرام اتفاقية جماعية للعمل

أ–**الكتابة:** حسب المادة 114 من القانون 90–11 فإن الاتفاقية الجماعية إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل سواء كانت كتابة رسمية أو عرفية شرط أن تحمل توقيع الأطراف المحررة لها لإثبات صحة الكتابة.

ب–**التسجيل والإيداع:** يجب تسجيل الاتفاقية الجماعية ومختلف تعديلاتها وملحقاتها لدى إدارة العمل (مفتش العمل) ثم إيداع نسخة منها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا(في مدينة الجزائر أو في البلدية أو في الولاية) وهو إجراء شكلي يسمح بدخول الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ.

وفي حالة عدم القيام بتسجيل الإتفاقية وإيداعها فإن ذلك لا يؤثر في صحتها لأن هذين الإجرائين ليسا ركن من أركان قيامها كالكتابة والتوقيع، وإنما عدم القيام بهما يؤدي إلى إعتبار الإتفاقية صحيحة ولكن يؤخر تنفيذها فقط .

الفرع الرابع:الحق في الإضراب

يعتبر الإضراب أخر الحلول التي يتم اللجوء إليها بعد نشوء نزاعات فردية أو جماعية للعمل وتعذر تسويتها، لذا من الضروري التطرق لهذه النزاعات وكيفية تسويتها قبل أن نتعرض إلى الحق في الإضراب.

أولا: نزاعـــــات العمل

قد تكون نزاعات العمل نزاعات فردية أو جماعية.

أ– **النزاعات الجماعية للعمل:** وهي النزاعات التي تقع بين التنظيمات النقابية للعمال أو مجموعة من العمال من جهة وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل من جهة أخرى حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو بآثار علاقات العمل الجماعية.

ب–**نزاعات العمل الفردية:** وهو نزاع يقع بين عامل وهيئة مستخدمة حول شروط وأحكام وظروف العمل أو بآثار علاقات العمل الفردية.

لذلك يختلف النزاع الجماعي عن النزاع الفردي فالجماعي يشمل مجموع من العمال سواء كانوا منخرطين في

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

نقابة أم لا شرط أن يكون بينهم عامل مشترك ، كان يكونوا تابعين لنقابة واحدة أو لنشاط واحد ، على أن يكون النزاع في موضوعه يهم جميع أو بعض العمال أو يمس مصلحة مشتركة، كالمطالبة برفع الأجور.

ثانيا: أساليب الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل

تتدرج مراحل الوقاية من هذه النزاعات بحيث تستأنف بـأساليب وقائية وإذا لم تجدي هذه الأساليب نفعا تلحق بأساليب علاجية.

أ – **الأساليب الوقائية:** لا تكاد أي اتفاقية جماعية للعمل تخلو من الإشارة إلى الأساليب الوقائية لنزاعات العمل الجماعية نظرا لأهميتها للعامل والمؤسسة، وتمر إجراءات التسوية الودية بعدة مراحل:

1–التفاوض الجماعي المباشر: أي وجوب عقد اجتماعات دورية بين المستخدمين وممثلي العمال لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية ومختلف ظروف العمل وتحدد الدورات باتفاق الأطراف وهذا الأسلوب من شأنه أن يوفر فرص التشاور والتعاون الفعال بينهم من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف مستقبلي.

ب–اللجان المشتركة: وهي لجان مختلطة تمثل العمال وأصحاب العمل، وقد تكون دائمة أو مؤقتة، وتنشا بغرض التصدي لمثل هذه النزاعات، حيث تحيل التشريعات العمالية إنشاء مثل هذه اللجان للاتفاقيات الجماعية للعمل.

ب – الأساليب العلاجية:

ولا يتم اللجوء للأساليب العلاجية إلا بعد فشل الأساليب الوقائية، وتتمثل هذه الأساليب في:

1– المصالحة: و هي نوعان:

1–1 –المصالحة الاتفاقية:أي إتباع الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية للعمل ، وتطبق هذه الاجراءات لجنة تسمى: " **لجنة المصالحة**" وتتشكل بكل حرية و إستقلالية وعلى أساس التساوي في الأعضاء، كما تحدد نظام عملها بكل حرية.

1–2– المصالحة القانونية: يلجا إليها عند فشل المصالحة الاتفاقية، حيث توكل هذه المهمة إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا بمحاولة المصالحة بين العمال والمؤسسة المستخدمة، ويحرر المفتش محضرا بالنتائج المتوصل إليها.

2– الوساطة أو التحكيم:

يستطيع أطراف النزاع الإختيار إما اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم، أي الاختيار بين الأسلوبين وذلك عند فشل المصالحة.

ونعني **بالوساطة** إحتكام أطراف النزاع لشخص محايد يختارانه لا علاقة له بالنزاع وتكون له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل، ويقدم حلوله في شكل اقتراحات أو توصيات، ولأطراف النزاع الحرية في الأخذ بالحل المقترح من الوسيط أو رفضه.

ويقصد **بالتحكيم:** قيام الأطراف المتنازعة تحت طائلة البطلان بتعيين المحكمين في الاتفاقية الجماعية للعمل ، حيث تحدد قائمة بأسماء المحكمين الذين يتم اللجوء إليهم عند وقوع أي نزاع في العمل أو على الأقل أن تبين هذه الاتفاقية كيفيات تعيين المحكمين، وعند تعذر الإتفاق على المحكم يعين قضائيا بطلب من الطرف المستعجل.

وقرارات التحكيم في منازعات العمل تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة.

3– طرق حل النزاع في قطاع الوظيفة العامة :

إذا كان النزاع بين الموظف والإدارة العامة فانه يتم إتباع ذات الإجراءات الخاصة بالتفاوض الجماعي المباشر

والطرق الوقائية في حل النزاع، غير أن الأمر يختلف في مرحلة الأساليب العلاجية وفقا للترتيب التالي:

أ-التظلم: يعتبر التظلم أولى المراحل العلاجية المتبعة في نزاعات قطاع الوظيفة العامة، ويقصد به تقديم طلب- قصد سحب أو تعديل أو إلغاء القرار موضوع النزاع- إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة الإدارية المعينة أو يمكن أن يقدم الطلب إلى الوزراء أو ممثلوهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعينة تدخل في نطاق إختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا.

ب-المصالحة: تعتبر المصالحة طريق آخر لحل النزاع يتم اللجوء إليه إذا لم تكن نتائج التظلم مرضية لأطراف النزاع وقد وضع المشرع الجزائري مستويين للمصالحة على خلاف نزاعات قانون العمل وهما:

1 - المصالحة الرسمية: تتم في شكل وساطة تقوم بها السلطة الرئاسية (الوالي أو الوزير) بوصفها وسيط لحل النزاع وليس بوصفها سلطة عليا، وتتم المصالحة بحضور أطراف النزاع وممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا.

2 - المصالحة العادية: عند فشل المصالحة الرسمية يعرض النزاع على هيئة متساوية الأعضاء تعرف تحت إسم "**مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء** ".

ج-التحكيم : يختلف التحكيم في قطاع الوظيف العمومي عن التحكيم في قطاع العمل من حيث الجوانب الأتية:

- يتميز بالطابع الإجباري عكس التحكيم في القطاعات الخاضعة لقانون العمل.
- يعمل بمبدأ التساوي بين ممثلي العمال وممثلي الدولة ويرأسهم قاضي من المحكمة العليا.
- يفصل في الدعوى المتعلقة بالنزاع الواقع بين الموظف والإدارة العامة اللجنة الوطنية للتحكيم.
- تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق إصدار حكم مسبب يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس، ولا يكون الحكم قابلا للتنفيذ إلا بمقتضى أمر صادر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا.

ثانيا: الحق في الإضراب

بعد فشل الطرق العلاجية (المصالحة والوساطة أو طرق تسوية أخرى) في حل النزاع بين العمال وأصحاب العمل بسب تصلب المواقف أو عدم الإقتناع بالحلول المقترحة ، لا يكون أمام العمال إلا سلك أسلوب الضغط على صاحب العمل باللجوء إلى وسيلة التوقف عن العمل وهو ما يعرف بالإضراب.

يعتبر الحق في الإضراب من الحقوق المنصوص عليها في معظم الدساتير الحديثة ومنها الدستور الجزائر ي لسنتي 1989 و 1996 فهو حق مشروع وقانوني غير أن العمال ليسوا أحرار في ممارسته بل يجب توفر ا لشروط والكيفيات المحددة في القانون رقم: 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم.

أ - تعريف الاضراب: لقد حاول الفقه والقضاء وضع تعريف للإضراب فعرفاه على أنه :

" **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** " وبذلك يمكن القول بأن الإضراب هو أداة ضغط منحها القانون للعمال في مواجهة أصحاب العمل ، فهو ليس وسيلة لحل النزاع وليس غاية في حد ذاته.

ب - شروط مشروعية الإضراب:

1- شروط قبل الشروع في الإضراب:

- أن لا يبتدأ الإضراب إلا بعد إستنفاذ كافة وسائل التسوية الودية.

– أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن أغلبية العمال المعنيين به.

– أن يكون نابعا عن الإرادة الحرة للعمال بعيدا عن أي ضغط أو إكراه أو مساومة.

– إعلام العمال المؤسسة المستخدمة بعقد جمعية عامة لإصدار قرار الإضراب يحضرها على الأقل نصف عدد العمال، أو يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري المباشر وبأغلبية العمال الحاضرين.

– أن يسبق الشروع في الإضراب منح مهلة إخطار مسبقة لصاحب العمل تحدد ها الاتفاقيات الجماعية، وفي غياب الإتفاق على هذه المدة فلا يجب أن تقل على 8 أيام ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار المسبق لدى مصالح صاحب العمل.

2–شروط بعد الشروع في الإضراب

لا يجوز للعمال التعسف في إستعمال حق الإضراب وذلك بإحرام الشروط التالية:

– عدم عرقلة حرية العمل وضمان سلامة وسائل وأماكن العمل.

فلا يجوز عرقلة العمل بالنسبة للفئات غير المعنية به وإرغامها على توقيف العمل أو إحتلال أماكن العمل بالقوة، أو عرقلة سير مصالح صاحب العمل.

– عدم تعريض الأملاك العقارية والمنقولة وأدوات العمل التابعة لصاحب العمل لأي ضرر أو تخريب أو إتلاف، و كل مخالفة لذلك تعتبر خطا مهني يستوجب قيام المسؤولية المدنية والجزائية والتاديبية قد تؤدي إلى الفصل التأديبي بدون إخطار وبدون تعويض.

3 – القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب:

قيد المشرع الجزائري ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات الإستراتيجية لعدة إعتبارات إجتماعية وأمنية و اقتصادية،حيث منعت بعض القطاعات من ممارسة حق الإضراب نهائيا، كما قيد بعض القطاعات بشروط محددة.

– القطاعات الممنوعة من الإضراب :

منع المشرع اللجوء للإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة وأمن أو صحة المواطنين أو الإقتصاد الوطني للخطر مثل القضاة، الموظفين المعينين بمرسوم أو الذين يشغلون مناصبا في الخارج ،أعوان مصالح الأمن، مصالح الحماية المدنية، مصالح إستغلال شبكات الإذاعة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية أعوان الجمارك، المصالح الخارجية لمصالح السجون.

– تقييد بعض القطاعات بشروط إضافية:

حدد المشرع الجزائري بعض القطاعات الإستراتيجية حصرا في المادة 38 من قانون 90–02 وألزمها بتقديم وضمان حد أدنى من الخدمة الدائمة حتى لا تتوقف كلي عن النشاط.

–القطاعات الملزمة بحد أدنى من الخدمة:

وهي القطاعات التي تمون المجتمع ببعض الخدمات الضرورية مثل المصالح الإستشفائية، شبكات الإتصالات السلكية واللاسلكية والاذاعة والتلفزيون، مصالح الكهرباء والغاز والماء .....إلخ.

واذا لم تحترم هذه المصالح هذا الالتزام يعتبر خطا يرتب المسؤولية التأديبية قد تؤدي إلى الفصل من العمل .

4 – الحماية القانونية لحق الإضراب:

إذا تم إحترام جميع الشروط السابقة في الإضراب فان القانون قد كرس له حماية قانونية هامة تتلخص في:

– يوقف الاضراب علاقة العمل أي يوقف أثارها ولا يقطعها طوال مدة الإضراب إلا إذا إتفق على خلاف ذلك من

خلال الاتفاقيات الجماعية للعمل.

– يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف إستخلاف العمال المضربين ما عد ى حالات التسخير الذي تأمر به السلطة الإدارية أو إذا رفض العمال ضمان الحد الأدنى المضمون من الخدمة.

– لا يمكن تسليط عقوبة على العمال المضربين.

ملاحظة : فإذا لم يتم الإضراب وفقا للشروط الضوابط السالف ذكرها يشكل ذلك خطا مهني جسيم ويتخذ المستخدم في مواجهته كافة الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي.

5 – تسوية الإضراب:

بعد الشروع في الإضراب يجب على طرفي النزاع مواصلة التفاوض لتسوية الخلاف وفي حال كانت هناك صعوبات في المفاوضات المباشرة يمكن إجراء عملية وساطة، بحيث يبادر الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي تعيين وسيط لحل النزاع .

واذا إستمر الإضراب بعد الوساطة يمكن للأطراف التي عينت الوسيط عرض الخلاف على اللجنة الوطنية للتحكيم بعد استشارة طرفي النزاع ، وتصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام الثلاث الموالية لتاريخ صدورها.

المبحث الثاني: واجبات العامل

إستنادا للقانون رقم 90–11 فإنه يمكن رد إلتزامات العامل إلى إلتزامات داخل العمل وإلتزامات خارج العمل

المطلب الأول: إلتزامات العامل داخل العمل :

أ – القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل : يجب على العمال أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

وأن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية .

وعلى العمال القيام بهذا الإلتزام بصفة مستمرة ومنتظمة وشخصية طبقا لما ورد في عقد العمل والقيام بها طبقا لمعيار الرجل المعتاد.

ب – الخضوع للسلطة الرئاسية :

وهي ما يسمى بواجب الطاعة طبقا لسلم التدرج الوظيفي إذ يجب على العمال أن يمتثلوا لتعليمات السلطة السلمية التي يعينها المستخدم .

المطلب الثاني: إلتزامات العامل خارج العمل

إن العامل خارج وقت عمله الرسمي بالقطاع الإقتصادي يبقى ملتزما ببعض الواجبات وهي :

أ – عدم الجمع بين وظيفتين :

فإستنادا لعدة إعتبارات إجتماعية وإقتصادية وقانونية فإن العامل يمنع عليه الجمع بين وظيفتين وهذا حتى يتمكن من تكريس ل مجهوداته لخدمة مؤسسته

ب – عدم إمتلاك مصالح مالية في مشروعات أخرى :

فلا يجوز أن تكون للعمال مصالح مباشرة أو غير مباشرة مع مؤسسة أو شركة منافسة.

ج – يمنع منافسة رب العمل :

يمنع على العامل أثناء سريان عقد العمل نافسة رب العمل في إنتاجه الصناعي أو في نشاطه التجاري أو إتيان ما يضر بهذا الإنتاج وإلا عد مخالفا لإلتزامه العقدي.

د – الحفاظ على السر المهني :

من واجب العمال الحفاظ على السر المهني داخل المؤسسة أو خارجها وحتى بعد إنحلال علاقة العمل إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.

المبحث الثالث : إنتهاء علاقة العمل

إن ديمومة علاقة العمل لا تعني عدم نهايتها أو إنقضائها فمعظم القوانين العمالية المعاصرة تمنع إلزام العامل بالعمل لدى الهيئة المستخدمة مدى الحياة لأن ذلك يشكل نوع من الإستعباد للعامل ويتعارض مع كرامته الإنسانية.

المطلب الأول: الأسباب الإرادية لإنتهاء علاقة العمل

يمكن أن يرتد إنتهاء علاقة العمل إلى إرادتي العامل والمستخدم إذا إتفقا على ذلك ، كما يمكن أن يتم بالإرادة المنفردة لأحدهما إذا كان متضررا من هذه العلاقة بطرق التالية :

الفرع الأول : أسباب إنحلال علاقة العمل المرتبطة بالعامل :

أ – إستقالة العامل :

إنطلاقا من مبدأ حرية العمل فإنه يحق للعامل إنهاء علاقة العمل بتقديم إستقالته لرب العمل ويشترط لشرعية الإستقالة أن تكون كتابية ، أن يشعر العامل المؤسسة المستخدمة بهذه الإستقالة مسبقا قبل أن يقوم بتنفيذها وفقا للشروط المحددة في الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل .وبمجرد قبول الإستقالة أو عدم قبولها يفسخ العقد لأن العبرة بصحة الإجراءات وليس بالأسباب

ب – طلب التقاعد :

يستطيع العامل طلب التقاعد من منصب عمله وهو حق له يجوز له المطالبة به كما يجوز له تأجيله أو الإستغناء عنه بإعتباره حق إختياري، وبمجرد إقدامه بهذا الطلب تنتهي علاقة العمل وتستمر آثارها المادية فقط(المعاش).

الفرع الثاني ": أسباب إنحلال علاقة العمل المرتبطة بالهيئة المستخدمة:

أ – تسريح العامل :

قيام الهيئة المستخدمة بتسريح العامل بإرادتها المنفردة إذا كان تسريحا لتقليص عدد العمال(فرديا أو جماعيا) لأسباب إقتصادية، بحيث يلزم رب العمل تقديم اسباب معقولة ومقبولة عند إتخاذه قرار التسريح وإلا إتبر متعسفا في إستعمال حقه وبالتالي يسمح ذلك للعامل بإمكانية المطالبة بالتعويض من هذه الهيئة.

ب – الفصل التأديبي للعامل :

ويكون ذلك لدى إرتكابه لأخطاء جسيمة كرفض العامل تنفيذ تعليمات رب العمل دون عذر مقبول ، إذا أفشر أسرار العمل ، إذا قام بالتحريض للقيام بإضراب دون القيام إتباع الأساليب الوقائية والعلاجية في حل النزاع إذا أدين العامل بعقوبة سالبة للحرية.....إلخ.

المطلب الثاني : الأسباب اللإرادية لإنتهاء علاقة العمل :

أ – نفاذ مدة العقد :

إن أول سبب لإنتهاء عقد العمل هو نفاذ مدته إذا كان العقد الذي يربط العامل والهيئة المستخدمة من العقود المحددة المدة.

ب – الوفاة:

تأسيسا على أن شخصية العامل تعتبر محل إعتبار ، فإن وفاته تنهي علاقة العمل ولا تستمر مع ورثته، إلا إذا توفي العامل نتيجة لحادث عمل أو لمرض مهني فهنا لا يستمر عقد العمل مع الورثة ولكن تستمر آثاره المادية فقط مثل معاش أو ريع الوفاة.

بينما يختلف الأمر في حال وفاة صاحب العمل إذ لا تنتهي علاقة العمل في هذه الحالة بل تغير أطراف العلاقة بحيث يصبح عقد العمل محررا بين العامل وورثة صاحب العمل أو من يحلون محله.

ج – العجز الكامل والظرف الطارئ.

قد يعجز العامل عن العمل عجزا كاملا لأسباب صحية أدى إلى عدم إمكانية مواصلة المهام التي إبرم عقد العمل من أجلها ، أو قد يعجز العامل والهيئة المستخدمة عن تنفيذ العمل بسبب ظروف طارئة أو غير متوقعة كإحتراق المصنع أو إنعدام المادة الأولية للصنع ،أو وقوع حجز على المصنع.....إلخ

د – حل المؤسسة المستخدمة :

ويكون ذلك بقيام حالة أو وضع قانوني بحيث تصبح علاقة العمل باطلة بطلانا مطلقا أو ملغاة قانونا لقيامها على أسس غير سليمة كإتباعها نشاط غير مشروع.