

المطلب الرابع : مصادر قانون العمل

يقصد بمصادر قانون العمل الطرق المختلفة التي تنشأ بها القواعد القانونية الملزمة و تستمد منها عنصر الإلزام، ولقانون العمل مصادر متعددة تختلف كليا عن مصادر القانون الأخرى، حيث تنقسم مصادر قانون العمل من حيث أهميتها و أولويتها إلى مصادر داخلية تتمثل في مجموعة النصوص القانونية و التنظيمية التي تصدرها الدولة، و مصادر دولية أو خارجية باعتبار أن الدولة الجزائرية عنصر من المجتمع الدولي.

الفرع الأول : المصادر الداخلية (الوطنية)

تختلف مصادر القانون في كل دولة و مجتمع بحسب التدرج القانوني، إذ تنقسم المصادر الداخلية إلى مصادر رسمية و مصادر تفسيرية¹.

أولا : المصادر الرسمية

والتي تشمل مجموعة من المصادر المرتبة بصورة تنازلية وفقا مبدأ تدرج القوانين ابتداء من المبادئ الدستورية إلى النصوص التشريعية ثم التنظيمية.

1- المبادئ الدستورية :

تحتل المبادئ الدستورية المرتبة الأولى في السلم التشريعي في كافة الدول بما فيها التشريع الجزائري، مما يجعلها المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف الحريات و الحقوق و الواجبات، ومن ضمنها تلك المتعلقة بعلاقات العمل بصفة خاصة و قطاع العمل و القضايا الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة ، إذ نجد أن الدستور الجزائري اكتفى بالنص على المبادئ الأساسية والقانونية للعمل والتي وردت في الفصل

¹ عاقلني فضيلة، المرجع السابق، ص12.

الخاص بالحقوق و الحريات العامة لاسيما المواد 55 إلى 57 منه²، و التي تضمنت الحق في العمل، الحق في الاضراب، الحق في الأجر، الحق النقابي، الحق في الراحة، و الحق في الحماية القانونية وغيرها من الحقوق، وترك تنظيمها وتسييرها إلى النصوص التشريعية³.

2- النصوص التشريعية:

فلا تكفي المبادئ الدستورية وحدها كي تحكم عالم الشغل بحكم أنها مجموعة مبادئ عامة، بل يجب الفصل فيها بمقتضى نصوص تشريعية، وهذه الأخيرة هي تلك القوانين الصادرة عن الهيئة التشريعية في الدولة، و هي ترجمة قانونية لأحكام ومبادئ الدستور، لأنها لا تجد طريقها في التطبيق و التنفيذ إلا عندما تترجم إلى قواعد قانونية، وفي هذا المجال صدرت عدة تشريعات خاصة بقطاع العمل نذكر منها:

- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الاضراب⁴.
- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل⁵.
- القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁶.
- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 12 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل⁷.
- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جويلية 1990، المتعلق بممارسة الحق النقابي⁸.

² الصادر بموجب مرسوم رئاسي تحت رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج ر 76 بتاريخ 08 ديسمبر 1996، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر عدد 14 مؤرخ في 07 مارس 2016.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 59 .
⁴ ج ر، العدد 06 لسنة 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 لسنة 1991.

⁵ ج ر ، العدد 06 ، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990.

⁶ ج ر ، العدد 06 ، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990.

⁷ ج ر ، العدد 23 ، لسنة 1990، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر 68، لسنة 1991.

⁸ ج ر ، العدد 06 ، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990.

3- النصوص التنظيمية:

إن تنوع مجالات و مواضيع قانون العمل و تميزها بالطابع الواقعي و العملي قد جعل أغلب النصوص التشريعية عاجزة عن تنظيم كل ما يتعلق بعلاقات العمل، مما أدى إلى ضرورة تنظيمها بوسيلة أكثر مرونة وفعالية باختلاف درجاتها عن طريق النصوص التنظيمية، و المتمثلة في المراسيم و القرارات والتعليمات، وهي الأدوات التي تختص بها السلطة التنفيذية⁹.

إلا أن هذه الألية التنظيمية ليس لها دور كبير في تسيير علاقات العمل، لأن هذه الأخيرة أصبحت تعتمد على القانون الاتفاقي و أسلوب التفاوض الحر و المستقل، الأمر الذي يفسر قلة النصوص التنظيمية مقارنة مع الاتفاقيات الجماعية الكثيرة، وهو أمر طبيعي و منطقي نظرا لاعتماد قطاع العمل على العلاقات التعاقدية¹⁰.

فقد ورد في المادة 125 من الدستور أن "يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون"، و هي المسائل التي حددتها المادة 122 من الدستور، كما أن لرئيس الحكومة (الوزير الأول حاليا) صلاحية اتخاذ الوسائل التنظيمية و الإجرائية لتنفيذ النصوص القانونية، مثلما هو وارد في الفقرة 2 من المادة 125 من الدستور: "يندرج تطبيق القانون في المجال التنظيمي الذي يعود لرئيس الحكومة".¹¹

ثانيا : المصادر التفسيرية

إلى جانب المصادر الرسمية توجد طائفة أخرى من المصادر غير الرسمية ذات الطابع التفسيري أو المهني، ذلك أن قانون العمل لا تصيغه فقط المصادر الرسمية، و إنما يشارك في وضع قواعده أصحاب

⁹ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 14.

¹⁰ معزیز عبد السلام، مرجع سابق، ص 15.

¹¹ دستور الجمهورية الجزائرية 1996 المعدل و المتمم، المرجع السابق.

الشأن أي العمال و أصحاب العمل عن طريق العرف و العادات المهنية، الاتفاقيات الجماعية، الأحكام القضائية، و أنظمة العمل الداخلية، الآراء الفقهية¹².

1- العرف و العادات المهنية:

يفوق دور العرف و العادات المهنية في مجال قانون العمل عن دوره في أي فرع اخر، فيما يتعلق بخلق و إنشاء القواعد القانونية، لأن قانون العمل يتميز بالواقعية العملية و ما يؤكد ذلك أن بعض القواعد القانونية تولدت عن بعض الممارسات العرفية نذكر منها :

- الحق في مهلة الإخطار¹³ .
- الحق في الإجازة المدفوعة الأجر.
- ممارسة الحق النقابي.
- حق العامل في التعويض عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل¹⁴.

2- الاتفاقيات الجماعية:

تسمى أيضا بالعقود الجماعية وهي اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين العمال وممثليهم و أصحاب العمل و ممثليهم، كما تعتبر أيضا نتيجة افراس حق التفاوض الجماعي قصد إبرام الاتفاقيات، لكن يشترط في هذه الأخيرة أن تنظم ظروف ومزايا عمل أفضل من تلك المقررة في التشريع و لا تكون مخالفة لتلك النصوص¹⁵.

وغالبا ما تكون المزايا التي تمنحها الاتفاقية أكثر من تلك التي يمنحها القانون، وهذا ما منح الاتفاقية الجماعية مصداقية كبيرة في عالم الشغل، فلقد عرف المشرع الجزائري الاتفاقيات الجماعية في المادة 114

12 لبشير هدي، المرجع السابق، ص 35.

13 أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مطبوعة الكترونية، المرجع السابق، ص 59 .

14 أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مطبوعة الكترونية، مرجع سابق، ص 60 .

15 لبشير هدي، المرجع السابق، ص 36.

من قانون العمل على أنها : " اتفاق مدون يتضمن مجموعة من شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية¹⁶ .

فلقد نظم المشرع الجزائري الاتفاقيات الجماعية في المواد 114- 134 من قانون العمل، و في كثير من الأحيان نجد أن المشرع يحيلنا إلى الاتفاقيات الجماعية في الكثير من المسائل مثل: منح العامل عطلة إضافية في الجنوب، الاتفاقيات التي تحدد كيفية منح العطل¹⁷ .

3- الأحكام القضائية:

تلعب الأحكام القضائية و القرارات الصادرة عن القضاء دورا هاما في خلق و صياغة قانون العمل وكثيرا من المبادئ و الأحكام التي تتحول بعد حيازتها لقوة الشيء المقضي فيه إلى قواعد قانونية تتبناها الهيئات التشريعية أو قواعد اتفاقية ضمن الاتفاقيات الجماعية، حرصا على استقلال المعاملات بين أطراف علاقة العمل، لأنه لا يمكن للقضاء أن يعزف عن الفصل في النزاع المطروح أمامه بحجة عدم وجود نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، وإلا اعتبر القاضي مقترفا لجريمة إنكار العدالة، وعليه فان دور القضاء لا يقتصر فقط على تطبيق قاعدة قانونية فقط، بل حتى في تفسير نص قانوني أو ايجاد حل لنزاع يوجد به فراغ تشريعي¹⁸ .

والقاضي عندما تعرض عليه مسألة للفصل فيها يكون ملزما بإصدار أحكامه والاجتهاد في إيجاد الحلول ، حتى وإن لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي يستند إليه، وإلا عد ناكرا للعدالة¹⁹ .

4- النظام الداخلي :

¹⁶ القانون رقم 11/90 المؤرخ بتاريخ 21 أفريل 1990، المرجع السابق.

¹⁷ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 16.

¹⁸ بشير هدي، مرجع سابق، ص 37.

¹⁹ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 16.

لقد عرفه المشرع الجزائري في المادة 77 من قانون العمل على أنه " وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم و العمل و الوقاية الصحية و الأمن و الانضباط "، كما نظمه في المواد 75 إلى 79 من قانون العمل، وفي ذات السياق ألزم المشرع صاحب العمل بضرورة وضع نظام داخلي خاص لكل مؤسسة عمالية، لكن بشروط معينة ، فإذا كان مستوفيا الشروط القانونية فهو يأخذ الطابع الرسمي يمكن للقاضي اللجوء اليه ²⁰.

و عليه فالنظام الداخلي لا يعتبر قواعد قانونية بل عبارة عن لوائح تنظيمية تصدر من صاحب العمل ومجموعة التعليمات و الأوامر و التوجيهات الخاصة بتنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة.

5- الآراء الفقهية:

تعتبر الآراء الفقهية من أهم المصادر التفسيرية لقانون العمل نظرا لدورها في خلق قواعد القانون الاجتماعي، لكن هناك من يرى أن الفقه قد تضاعف دوره مقارنة مع الاتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية لمؤسسات العمل، لكن هذا لا يعني انتفاء قيمة الفقه كمصدر تفسيري لقانون العمل ²¹.

الفرع الثاني: المصادر الدولية

إن ظروف الطبقة العاملة تتشابه في مختلف أنحاء العالم، الأمر الذي نجم عنه تقارب أحكام قانون العمل في مختلف الأنظمة التشريعية في العالم، ومما زاد في هذا التقارب ظهور العديد من المنظمات ذات الطابع الدولي هدفها محاولة توحيد أحكام قانون العمل على المستوى الدولي من خلال صياغة اتفاقية دولية متعددة الأطراف، ومن أهم هذه المنظمات التي يمكن التطرق إليها في هذا المجال المنظمة الدولية للعمل، المنظمة العربية للعمل ²².

نصت المادة 150 من دستور سنة 2016 على سمو المعاهدات الدولية على القانون ، وضمن علاقات العمل تعتبر الاتفاقيات الدولية أهم مصدر لقانون العمل المتمثلة أساسا في المعاهدات والاتفاقيات

²⁰ القانون رقم 11/90 المؤرخ بتاريخ 21 أفريل 1990، المرجع السابق.

²¹ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مطبوعة الكترونية ، المرجع السابق، ص 59 .

²² بشير هدفي، المرجع السابق، ص 38.

الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والاتفاقيات الاقليمية الصادرة عن المنظمة العربية للعمل، فضلا عن الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها الجزائر مع بعض الدول في إطار التعاون الثنائي²³.

أولا : المنظمة الدولية للعمل

لقد أنشأت بمقتضى معاهدة " فرساي " لسنة 1919، حيث خصصت لها قسما خاصا بتنظيم علاقات العمل في القسم الثالث ضمن المواد 387- 427 التي تناولت مجمل جوانب علاقة العمل قصد المساهمة في إنشاء القانون الدولي للعمل²⁴.

1- **تشكيلها:** إن المبدأ العام في عضوية المنظمة الدولية للعمل تتكون من مجموعة الدول تتجاوز 150 دولة، إلا أن تمثيل الدول يتوزع على ثلاثة أنواع بالنسبة لكل دولة على النحو التالي:

- ممثلي 02 عن السلطات الحكومية الرسمية.
- ممثل 02 عن النقابات العمالية الأكثر تمثيلا للعمال.
- ممثلي 02 عن أصحاب العمل²⁵.

2- **هيكلها:** تتشكل في الهياكل الادارية التي تتشكل منها المنظمة الدولية وتعمل على تنظيمها وهي كالاتي :

- مؤتمر العمل الدولي.
- مجلس الادارة .
- مكتب العمل الدولي²⁶.

ولقد أصدرت هذه المنظمة العديد من الاتفاقيات الدولية منذ نشأتها إلى نهاية سنة 2007 حوالي 188 اتفاقية دولية، حيث صادقت الجزائر على 58 اتفاقية نذكر منها :

²³ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 19.

²⁴ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الخامسة، القاهرة، 2005-2006، ص

²⁵ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 90.

²⁶ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 91.

- الاتفاقية رقم 14 المتعلقة بالراحة الأسبوعية.
 - الاتفاقية رقم 58 المتعلقة بالحد الأدنى للعمل.
 - الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحقوق النقابية.
 - الاتفاقية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر.
 - الاتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجر²⁷.
- وغيرها من الاتفاقيات التي لقيت تطبيقها في مختلف أنحاء العالم مثل :

- الحد الأدنى لسن العمل.
- إقرار مبدأ المساواة في الأجور بين بين النساء و الرجال.
- تحريم تشغيل النساء و الأطفال ليلا²⁸.

ثانيا : المنظمة العربية للعمل

أنشئت سنة 1971 كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية قصد النهوض بقضايا العمل على اختلاف أشكالها ومواضيعها مما يخدم قطاع العمل في البلاد العربية، مقرها بالقاهرة²⁹.

1- **أجهزتها** : وهي تلك الهياكل الإدارية التي تتشكل منها المنظمة العربية للعمل وتعمل على تنظيمها

هذه الأجهزة وهي :

- المؤتمر العربي للعمل.
- مكتب العمل العربي.
- مجلس الإدارة³⁰.

²⁷ عبد الله مبروك النجار، المرجع السابق، ص 67.

²⁸ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 20.

²⁹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 39.

³⁰ عبد الله مبروك النجار، المرجع السابق، ص 68.

أما فيما يخص أهم هياكلها لها نفس هياكل المنظمة الدولية للعمل ومن بين إنجازاتها إقرار الاتفاقيات العربية للحريات النقابية سنة 1977³¹.