

المحاضرة رقم 1 : مقدمة الدراسة + محاور المقياس

مقدمة :

شهد العمل تطورات هامة في مراحل زمنية متعاقبة باعتباره شرطا لا بد منه لبقاء وتطور علاقات الافراد والمجتمعات ، كان بدايته نشاطا فرديا يمارس لسد الحاجات الشخصية ليتطور بتطور الفكر البشري ليبي حاجات الغير فنشأ العمل الذي يقابله اجر او عوض العمل المقدم ، وهو بدوره اخذ العديد من الاشكال متأثرا بالظروف السياسية الاقتصادية والاجتماعية السائدة من مجتمع لآخر .

ونظرا للدور الفعال الذي يكتسبه العمل في حياة الافراد واسهامه في ترقية المجتمعات واقتصادياتها بات من الضروري ضبط تلك العلاقات القائمة بين العمال وارباب العمل لضمان حقوق كلا الطرفين من خلال العقود المبرمة بينهما وهو الامر الذي دعى النظم التشريعية الدولية والوطنية لتكريس مبادئ تحكم تلك العلاقة .

والمشرع الجزائري من جانبه اهتم بقطاع الشغل وعلاقة العمال بأرباب العمل من خلال جهوده المبذولة بإصداره للعديد من التشريعات تتواءم والمنظومة السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها البلاد.

فقانون العمل هو ذلك القانون الذي يهدف لتحقيق العدالة الاجتماعية بالحد من استغلال الانسان والمحافظة على حقوق العمال ومصالح وحقوق المستخدمين المحددة بمجموعة النصوص القانونية والتنظيمية والجهود الدولية في هذا الشأن .

وقانون العمل من القوانين التي تتميز بالمرونة والواقعية ، هذه الخاصية استلزمت مسايرة قواعده للتطورات الحاصلة ، وجعلت منه قانون يتأثر بالمجالات الاخرى وله امتدادات واسعة واهم مجال له ارتباط مع قواعد قانون

العمل هو المجال الاقتصادي بحيث ان كل القوانين والتشريعات العمالية التي صدرت بعد الاستقلال املتها طبيعة المرحلة والنمط الاقتصادي المعتمد.

ونظرا لخصوصية قانون العمل والاحكام التشريعية المقررة بشأنه سنحاول الالمام بالموضوع من خلال هذا السداسي المتعلق بمقياس قانون العمل والموجه لطلبة السنة ليسانس حقوق .

محاور الدراسة :

المحور الاول : ماهية قانون العمل

اولا: نشأة وتطور قانون العمل

ثانيا: مفهوم قانون العمل

1- تعريف قانون العمل

2- خصائص قانون العمل

3- اهمية قانون العمل

4- مجال تطبيق قانون العمل

ثالثا: علاقة قانون العمل بفروع القانون الاخرى

رابعا: تطور تشريعات العمل بالجزائر

1- تطور تشريعات العمل منذ الاستقلال الى سنة 1978.

2- تطور تشريعات العمل من سنة 1978 الى غاية 1989.

3- تطور تشريعات العمل من سنة 1989 الى غاية اليوم.

المحور الثاني : مصادر قانون العمل

اولا: المصادر الخارجية لقانون العمل

ثانيا: المصادر الداخلية لقانون العمل

المحور الثالث: علاقات العمل التعاقدية

اولا: مفهوم عقد العمل

ثانيا: اركان عقد العمل

ثالثا: مراحل انعقاد عقد العمل واثباته

رابعا : اثار عقد العمل

المحور الرابع : منازعات عقد العمل

اولا : منازعات العمل الفردية

ثانيا: منازعات العمل الجماعية

ثالثا: انتهاء علاقة العمل

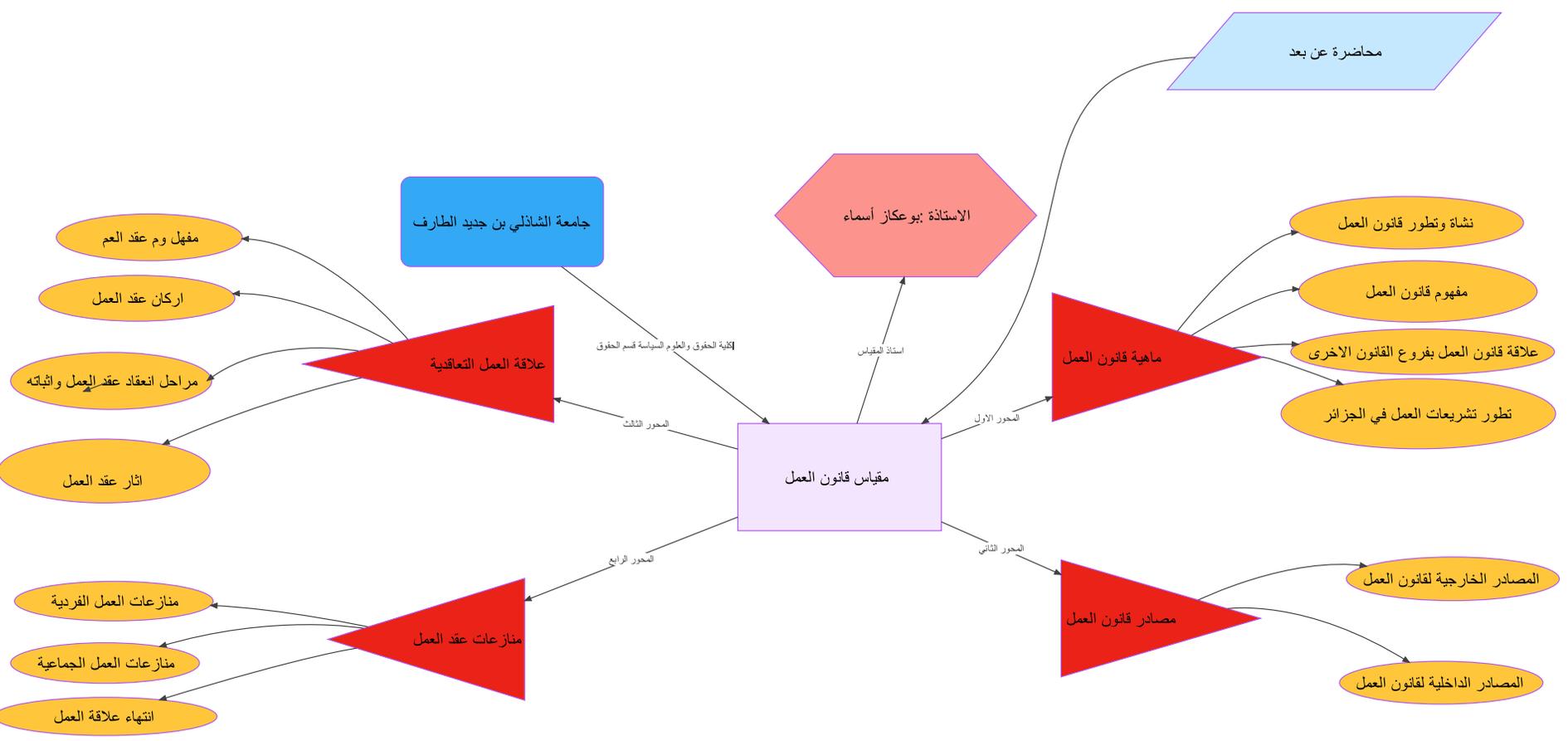
الخاتمة:

قائمة المراجع و المصادر:

- 1- المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المتضمن الدستور الجزائري المؤرخ في 7/12/1996 ، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد76، المعدل والمتمم بموجب التعديل الدستوري رقم 20-442 لسنة 2020.
- 2- المرسوم رقم 83-518 المضمن مصادقة الجزائر على الاتفاقية الدولية 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل المؤرخ في 3/9/1989.
- 3- احمد سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في الشريعة الجزائرية المقارن ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012.
- 4- امال بطاهر ، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ، مصر ، 2003.
- 5- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2009.
- 6- بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2000.
- 7- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، نشأة علاقة العمل الفردية والاثار المترتبة عليها، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010.
- 8- خلفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012.
- 9- محمد منصور ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية، 2011.

10- عجية الجبلاي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية والفردية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005.

11- هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحان للكتاب ، الجزائر ، 2003.



المحور الأور

ماهية قانون العمل

علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى

نشأة وتطور قانون العمل

تطور تشريعات العمل في الجزائر

مفهوم قانون العمل

تطور تشريعات العمل منذ الاستقلال الى سنة 1978

تطور تشريعات العمل منذ سنة 1978 الى غاية 1989

تطور تشريعات العمل من سنة 1989 الى غاية اليوم

تعريف قانون العمل

خصائص قانون العمل

اهمية قانون العمل

مجال تطبيق قانون العمل

المحاضرة رقم 1 : مقدمة الدراسة + محاور المقياس

مقدمة :

شهد العمل تطورات هامة في مراحل زمنية متعاقبة باعتباره شرطا لا بد منه لبقاء وتطور علاقات الافراد والمجتمعات ، كان بدايته نشاطا فرديا يمارس لسد الحاجات الشخصية ليتطور بتطور الفكر البشري ليبي حاجات الغير فنشأ العمل الذي يقابله اجر او عوض العمل المقدم ، وهو بدوره اخذ العديد من الاشكال متأثرا بالظروف السياسية الاقتصادية والاجتماعية السائدة من مجتمع لآخر .

ونظرا للدور الفعال الذي يكتسيه العمل في حياة الافراد واسهامه في ترقية المجتمعات واقتصادياتها بات من الضروري ضبط تلك العلاقات القائمة بين العمال وارباب العمل لضمان حقوق كلا الطرفين من خلال العقود المبرمة بينهما وهو الامر الذي دعى النظم التشريعية الدولية والوطنية لتكريس مبادئ تحكم تلك العلاقة .

والمشرع الجزائري من جانبه اهتم بقطاع الشغل وعلاقة العمال بأرباب العمل من خلال جهوده المبذولة بإصداره للعديد من التشريعات تتواءم والمنظومة السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها البلاد.

فقانون العمل هو ذلك القانون الذي يهدف لتحقيق العدالة الاجتماعية بالحد من استغلال الانسان والمحافظة على حقوق العمال ومصالح وحقوق المستخدمين المحددة بمجموعة النصوص القانونية والتنظيمية والجهود الدولية في هذا الشأن .

وقانون العمل من القوانين التي تتميز بالمرونة والواقعية ، هذه الخاصية استلزمت مسايرة قواعده للتطورات الحاصلة ، وجعلت منه قانون يتأثر بالمجالات الاخرى وله امتدادات واسعة واهم مجال له ارتباط مع قواعد قانون

العمل هو المجال الاقتصادي بحيث ان كل القوانين والتشريعات العمالية التي صدرت بعد الاستقلال املتها طبيعة المرحلة والنمط الاقتصادي المعتمد.

ونظرا لخصوصية قانون العمل والاحكام التشريعية المقررة بشأنه سنحاول الالمام بالموضوع من خلال هذا السداسي المتعلق بمقياس قانون العمل والموجه لطلبة السنة ليسانس حقوق .

محاور الدراسة :

المحور الاول : ماهية قانون العمل

اولا: نشأة وتطور قانون العمل

ثانيا: مفهوم قانون العمل

1- تعريف قانون العمل

2- خصائص قانون العمل

3- اهمية قانون العمل

4- مجال تطبيق قانون العمل

ثالثا: علاقة قانون العمل بفروع القانون الاخرى

رابعا: تطور تشريعات العمل بالجزائر

1- تطور تشريعات العمل منذ الاستقلال الى سنة 1978.

2- تطور تشريعات العمل من سنة 1978 الى غاية 1989.

3- تطور تشريعات العمل من سنة 1989 الى غاية اليوم.

المحور الثاني : مصادر قانون العمل

اولا: المصادر الخارجية لقانون العمل

ثانيا: المصادر الداخلية لقانون العمل

المحور الثالث: علاقات العمل التعاقدية

اولا: مفهوم عقد العمل

ثانيا: اركان عقد العمل

ثالثا: مراحل انعقاد عقد العمل واثباته

رابعا : اثار عقد العمل

المحور الرابع : منازعات عقد العمل

اولا : منازعات العمل الفردية

ثانيا: منازعات العمل الجماعية

ثالثا: انتهاء علاقة العمل

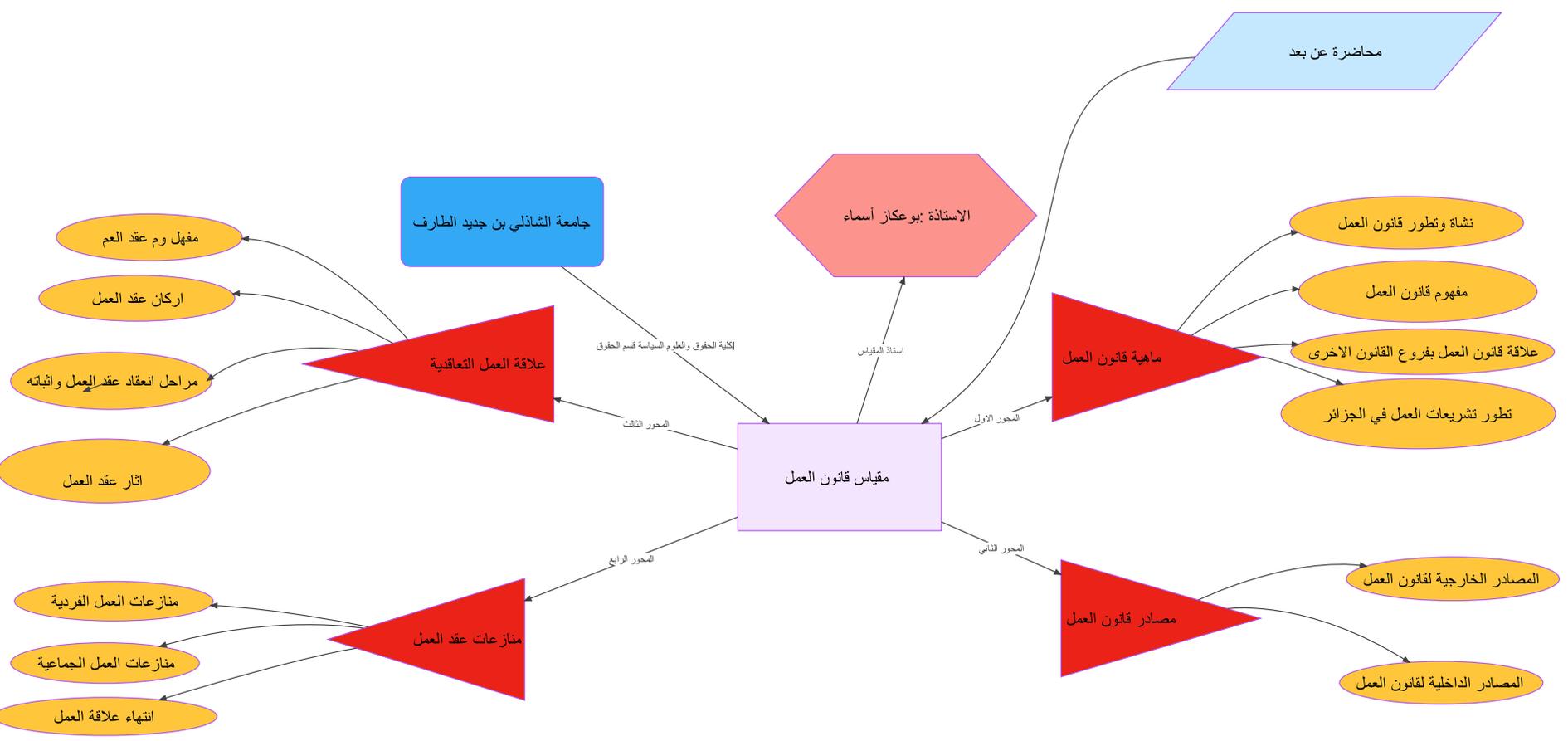
الخاتمة:

قائمة المراجع و المصادر:

- 1- المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المتضمن الدستور الجزائري المؤرخ في 7/12/1996 ، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد76، المعدل والمتمم بموجب التعديل الدستوري رقم 20-442 لسنة 2020.
- 2- المرسوم رقم 83-518 المضمن مصادقة الجزائر على الاتفاقية الدولية 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل المؤرخ في 3/9/1989.
- 3- احمد سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في الشريعة الجزائرية المقارن ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012.
- 4- امال بطاهر ، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ، مصر ، 2003.
- 5- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2009.
- 6- بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2000.
- 7- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، نشأة علاقة العمل الفردية والاثار المترتبة عليها، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010.
- 8- خلفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012.
- 9- محمد منصور ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية، 2011.

10- عجية الجبلاي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية والفردية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005.

11- هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحان للكتاب ، الجزائر ، 2003.



محاضرة عن بعد

الاستاذة بوعكاز أسماء

جامعة الشاذلي بن جديد الطارف

مقياس قانون العمل

ماهية قانون العمل

علاقة العمل التعاقدية

منازعات عقد العمل

مصادر قانون العمل

نشأة وتطور قانون العمل

مفهوم قانون العمل

علاقة قانون العمل بفروع القانون الاخرى

تطور تشريعات العمل في الجزائر

المصادر الخارجية لقانون العمل

المصادر الداخلية لقانون العمل

مفهل وم عقد العم

اركان عقد العمل

مراحل انعقاد عقد العمل واثباته

اثار عقد العمل

منازعات العمل الفردية

منازعات العمل الجماعية

انتهاء علاقة العمل

كتابة الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق

اسناد المقياس

المحور الاول

المحور الثاني

المحور الثالث

المحور الرابع

المحاضرة رقم 1 : مقدمة الدراسة + محاور المقياس

مقدمة :

شهد العمل تطورات هامة في مراحل زمنية متعاقبة باعتباره شرطا لا بد منه لبقاء وتطور علاقات الافراد والمجتمعات ، كان بدايته نشاطا فرديا يمارس لسد الحاجات الشخصية ليتطور بتطور الفكر البشري ليبي حاجات الغير فنشأ العمل الذي يقابله اجر او عوض العمل المقدم ، وهو بدوره اخذ العديد من الاشكال متأثرا بالظروف السياسية الاقتصادية والاجتماعية السائدة من مجتمع لآخر .

ونظرا للدور الفعال الذي يكتسبه العمل في حياة الافراد واسهامه في ترقية المجتمعات واقتصادياتها بات من الضروري ضبط تلك العلاقات القائمة بين العمال وارباب العمل لضمان حقوق كلا الطرفين من خلال العقود المبرمة بينهما وهو الامر الذي دعى النظم التشريعية الدولية والوطنية لتكريس مبادئ تحكم تلك العلاقة .

والمشرع الجزائري من جانبه اهتم بقطاع الشغل وعلاقة العمال بأرباب العمل من خلال جهوده المبذولة بإصداره للعديد من التشريعات تتواءم والمنظومة السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها البلاد.

فقانون العمل هو ذلك القانون الذي يهدف لتحقيق العدالة الاجتماعية بالحد من استغلال الانسان والمحافظة على حقوق العمال ومصالح وحقوق المستخدمين المحددة بمجموعة النصوص القانونية والتنظيمية والجهود الدولية في هذا الشأن .

وقانون العمل من القوانين التي تتميز بالمرونة والواقعية ، هذه الخاصية استلزمت مسايرة قواعده للتطورات الحاصلة ، وجعلت منه قانون يتأثر بالمجالات الاخرى وله امتدادات واسعة واهم مجال له ارتباط مع قواعد قانون

العمل هو المجال الاقتصادي بحيث ان كل القوانين والتشريعات العمالية التي صدرت بعد الاستقلال املتها طبيعة المرحلة والنمط الاقتصادي المعتمد.

ونظرا لخصوصية قانون العمل والاحكام التشريعية المقررة بشأنه سنحاول الالمام بالموضوع من خلال هذا السداسي المتعلق بمقياس قانون العمل والموجه لطلبة السنة ليسانس حقوق .

محاور الدراسة :

المحور الاول : ماهية قانون العمل

اولا: نشأة وتطور قانون العمل

ثانيا: مفهوم قانون العمل

1- تعريف قانون العمل

2- خصائص قانون العمل

3- اهمية قانون العمل

4- مجال تطبيق قانون العمل

ثالثا: علاقة قانون العمل بفروع القانون الاخرى

رابعا: تطور تشريعات العمل بالجزائر

1- تطور تشريعات العمل منذ الاستقلال الى سنة 1978.

2- تطور تشريعات العمل من سنة 1978 الى غاية 1989.

3- تطور تشريعات العمل من سنة 1989 الى غاية اليوم.

المحور الثاني : مصادر قانون العمل

اولا: المصادر الخارجية لقانون العمل

ثانيا: المصادر الداخلية لقانون العمل

المحور الثالث: علاقات العمل التعاقدية

اولا: مفهوم عقد العمل

ثانيا: اركان عقد العمل

ثالثا: مراحل انعقاد عقد العمل واثباته

رابعا : اثار عقد العمل

المحور الرابع : منازعات عقد العمل

اولا : منازعات العمل الفردية

ثانيا: منازعات العمل الجماعية

ثالثا: انتهاء علاقة العمل

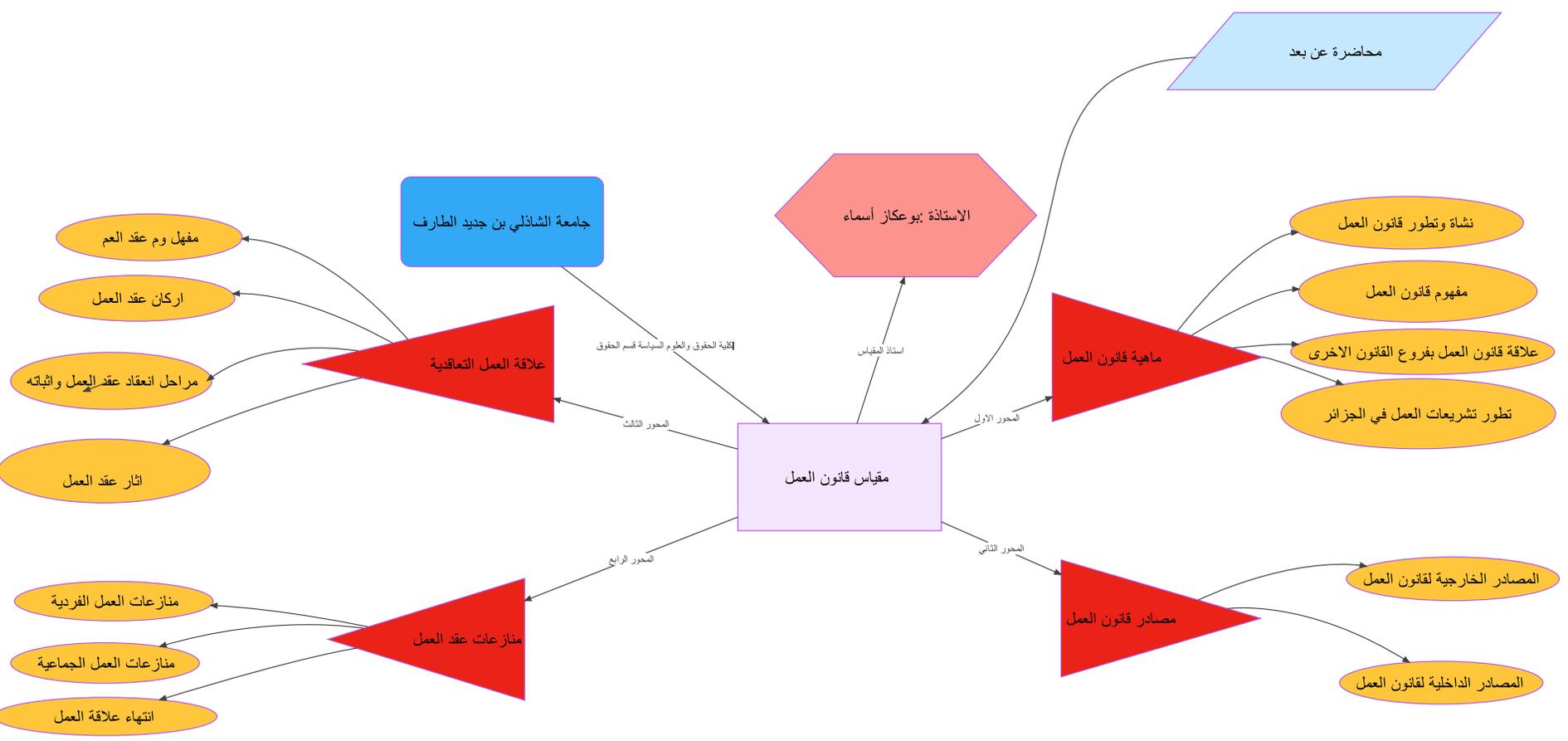
الخاتمة:

قائمة المراجع و المصادر:

- 1- المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المتضمن الدستور الجزائري المؤرخ في 7/12/1996 ، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد76، المعدل والمتمم بموجب التعديل الدستوري رقم 20-442 لسنة 2020.
- 2- المرسوم رقم 83-518 المضمن مصادقة الجزائر على الاتفاقية الدولية 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل المؤرخ في 3/9/1989.
- 3- احمد سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في الشريع الجزائري المقارن ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012.
- 4- امال بطاهر ، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ، مصر، 2003.
- 5- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2009.
- 6- بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2000.
- 7- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، نشأة علاقة العمل الفردية والاثار المترتبة عليها، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010.
- 8- خلفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012.
- 9- محمد منصور ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية، 2011.

10- عجية الجبلاي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية والفردية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005.

11- هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحان للكتاب ، الجزائر ، 2003.



المحاضرة رقم 3: ماهية قانون العمل

ثانيا: مفهوم قانون العمل

قانون العمل من النظم التي داب الفقه على دراسة لما له من علاقة بمختلف جوانب الحياة الاقتصادية منها، والاجتماعية الى جانب علاقته بمختلف النظم القانونية سواء تعلق الامر بالقانون الاداري الدستوري القانون الدولي والقانون الاقتصادي ، باعتباره يهتم بفئة غالبية في المجتمع وهم العمال وفي مختلف المجالات .

1- تعريف قانون العمل :

قد توحى عبارة قانون العمل بانه يشمل القواعد القانونية التي تحكم العمل الانساني عموما وعلى اختلاف انواعه ان اعمال الافراد تعد على درجة كبيرة من التنوع والتفاوت يكون من الصعب معه اخضاعها لقواعد قانونية موحدة ان العمل الانساني هو موضوع القانون بصفة عامة وتتعدد فروعه بتعدد انواع العمل وطبيعة وصفه القائم به.

وقد عرف الفقه قانون العمل بانه "مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص اخر من اشخاص القانون الخاص تحت ادارته واشرافه مقابل اجر".

وذهب اخر للقول بانه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم علاقات الفرد الواردة على معاوضة العمل الخاص التابع بالاجر ، وكذلك تلك القواعد التي تنظم العلاقات الجماعية الناشئة عن انتشار هذا النوع من المعاوضات كظاهرة قانونية سائدة في المجتمع سواء تمثلت هذه العلاقات الجماعية في علاقات بين العمال من خلال النقابات او في اطار اتفاقيات العمل الجماعية.

¹ : عرف قانون العمل عددا من التسميات هناك من يطلق عليه القانون الاجتماعي الذي هو عبارة عن مجموعة من النصوص المنظمة لعلاقات العمل تهدف في الاساس الى دعم الامن الاجتماعي وهناك من يطلق عليه مصطلح القانون الصناعي يقصد به مجموع النصوص القانونية التي يتحدد نطاقها في مجال الصناعة .

ويقتصر قانون العمل على تنظيم النوع الثاني دون الاول يتمثل العمل التابع في قيام العامل بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت اشرافه وتوجيهه ورقابته ، وهو ما يسمى بالتبعية لصاحب العمل يخرج العمل المستقل عن دائرة تطبيق قانون العمل،

والعمل المستقل هو الذي يؤديه الشخص لحساب شخص اخر استقلالا عن رقابته او اشرافه واوامره كالطبيب والمحامي والحرفي.

اطلق عليه تسمية التشريع الصناعي والذي كان يهدف الى ضبط كل الامور الناتجة عن الثورة الصناعية، الا ان قانون العمل لا يقتصر على الصناعة لوحدها بل يمتد الى امور اخرى كالزراعة والتجارة والخدمات.

وأطلق عليه ايضا القانون العمالي والذي فيه احتكار مخاطبة هذا القانون الا للعمال في حين يشمل اطراف اخرى كأصحاب العمل والنقابات والدولة في حد ذاتها ممثلة ببعض هيئاتها ومؤسساتها .

والفقه اعتبر القانون الاجتماعي يكرس الامية الاجتماعية لقانون العمل الا انها تسمية مختزلة لا تقدم المدلول الحقيقي لقانون العمل ليستقر الفقه الى اعتماد تسمية قانون العمل باعتبارها ادق واشمل من غيرها .

فالقانون العمالي هو التعبير الفردي استعمله بعض الفقهاء الفرنسيين ومع ذلك فان هذه التسمية لا تخلو عن الفقه لأنها تحصر احكام هذا القانون على العمال فقط مع ان هذا القانون ينظم العلاقة بين كل العمال واصحاب العمل .

وعرفه الفقه الفرنسي المتأثرين بالفكر الاشتراكي بانه القانون الذي ينظم استغلال العمل الانساني في النظام الرأسمالي.

هذا و عرفه البعض الاخر على انه مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف اوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب على هذه العلاقة من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين.

وقانون العمل قانون اجتماعي باعتباره ينظم العلاقة بين كل من ارباب العمل والعمال وهيئات الضمان الاجتماعي وهو ما يعني ان القانون الاجتماعي يضمن كل من قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي .

-2- خصائص قانون العمل :

يمتاز قانون العمل بجملة من الخصائص تنظمه عن غيره من النظم القانونية الاخرى باعتباره من القوانين التي تعنى بمعالجة فئة معينة من المجتمع والعمل على حماية حقوقهم وقرار التزاماتهم من جهة اخرى

الصيغة الامرة : تعود الطبيعة الامرة لقواعد قانون العمل الى تراجع مبدأ الارادة وتدخل الدولة لتنظيم مجال العمل بوضع قواعد امرة لحماية مصالح وحقوق العمال ، فلا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها وتتجلى الصفة الامرة في قانون العمل كونه يتضمن بين طياته الكثير من الاحكام القانونية تتعلق بالجزاءات سواء المتمثلة في الغرامات او الحبس مثل نص المادة 53 من القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ويبرز كذلك في حالة ابرام عقد عمل لمدة محدود في غير الحالات المنصوص عليها قانون وفقا لما ورد في نص المادة 142 مكرر من القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم.

ولم يكتفي المشرع بإيراد قواعد امرة تقرر حالات البطلان للعقود المخالفة لأحكامه بل وضع الى جانبه بعض الاحكام الجزائية عند مخالفة احكامه سواء من طرف العامل او من طرف صاحب العمل اما عن طريق الاحالة الى قواعد قانون العقوبات او ان يتضمن قانون العمل النص على هذه الجزاءات والتي دعمها المشرع الجزائي في قانون علاقات العمل بعمليات الرقابة والتفتيش التي تقوم بها مفتشيات العمل .

الواقعية وتنوع الاحكام: تتجلى الواقعية في قدرة ومسايرة قانون العمل لمختلف التغيرات التطورات ويطبق في كافة الظروف والاماكن والاوقات لذلك يتميز قانون العمل باه قادر على مراعاة حالات العمال وتقدير ظروفهم والتمييز بين مهاراتهم وقدراتهم في القيام بالمهن المختلفة.

وما يستتبع الطابع الواقعي لأحكام قانون العمل تنوعها وفق الحالات الفردية والاجتماعية للعمال المعنيين مثل الاحكام المتعلقة بتنظيم عمل النساء والاحداث والمعوقين كما تختلف وتتنوع حسب اختلاف المهنة او قطاع النشاط المعني ، وما يتميز به من خصوصيات مثل الاحكام المنظمة للعمل الزراعي وتلك الخاصة بالعمل في المناجم وخدمة المنازل وغيرها.

-التدويل: اسهمت العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية في تدويل قواعد قانون العمل فضلا عن اسهامات المنظمات الدولية المتخصصة بمسائل قانون العمل مثل المنظمة الدولية للعمل ومنظمة العمل العربية ، والتي كان لها دور كبير في تدويل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية التي تجرمها .

كما ان الآراء الفقهية وما تنتجه من بحوث ومؤلفات ودراسات لمشاريع قوانين يساعد القائمين بالتشريع في مختلف الدول على استنباط تشريعات عمل مناسبة لظروفهم واطواعهم الاجتماعية والاقتصادية .

-ذاتية المصدر: يعتبر قانون العمل ذاتي المصدر اذ يعتمد في مصدره اضافة للنصوص القانونية على احكام ذات طابع اتفاقي حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين النقابات والاتحادات المهنية واصحاب العمل من المصادر الهامة والتميزة لقانون العمل .

وذاتية احكام قانون العمل واعتمادها على المتطلبات الخاصة بالعمل تجعلها متميزة عن بعض المبادئ الواردة في القوانين الاخرى ، فأهلية العمل مختلفة في تحديدها عن الاهلية المدنية المحددة في القانون المدني والتي تحدد المدة حسب اختلاف القوانين الوضعية ما بين ١٩ و ٢٠ سنة.

هذا واعتبر القضاء الفرنسي سابقة في مجال اعتماد المصادر الذاتية لقانون العمل وذلك بالرجوع الى القواعد والاعراف المهنية المنظمة لعلاقات العمل مثل الاتفاقيات الجماعية والضمان الاجتماعي والاعتماد على مبدأ التفسير الاصلح للعامل دون التقيد بحرفية النص .

المحاضرة رقم 4:

تمهيد :

قانون العمل يضمن حماية مصالح العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة حيث اقر له حقوق اقتصادية واجتماعية من خلال ما يتم ابرامه من اتفاقيات عمل جماعية، وبذلك يجسد هذا القانون قسم حقوق الانسان الاساسية التي تحمي شخص العامل من اي ممارسات غير مشروعة من قبل الهيئة المستخدمة.

3-اهمية قانون العمل :

أ- أهمية اجتماعية : تظهر الأهمية الاجتماعية لقانون العمل فيما يمكن ان يوفره من حماية للعمال في محيط العمل وذلك بالتنظيم المستمر لمختلف الحقوق المهنية التي تتسع وتتطور تماشياً مع التطور العلمي والتكنولوجي الحديث وتتمثل في:

-تقديم الاجور العادلة لاسيما من حيث الحد الأدنى الوطني المضمون وضرورة المحافظة على القدرة الشرائية للعامل كما يتدخل قانون العمل في تنظيم مدة العمل وتقديم الراحة والعطل المختلفة، حيث ينعكس هذا التدخل التنظيمي على الوضع الاجتماعي للعامل بترقيته وتحسين موقعه في العمل .

-وضع وتقرير احكام وقواعد تتعلق بتحسين شروط العمل وظروفه لا سيما من حيث الامن والوقاية الصحية في العمل وكذا القواعد الخاصة ببعض الفئات العمالية مثل المعوقين والنساء والاحداث.

-وضع وتقرير بعض القواعد والاجراءات الخاصة بالمحافظة على مناصب العمل والتقليل من ظاهرة تسريح العمال بمختلف اشكاله وهو ما اصبح يشكل اهم المطالب العالمية الحديثة .

-ب- الاهمية الاقتصادية: يتدخل قانون العمل للتوفيق بين المصالح الاقتصادية المتناقضة لأصحاب العمل

والعمال وتحويلها الى مصالح مشتركة تحقق توازن في الحياة الاقتصادية العامة ومن هنا تبرز اهمية التدخل

الضروري للدولة في توحيد الاقتصاد حسب السياسة المنتهجة مثل توجيه الايدي العاملة حسب احتياجات

القطاعات المختلفة وتنظيم الانتاج وحتى توزيعه وفقا لتنظيم المجتمع وتوجيه الاستثمارات ، فضلا عن ان حماية

الاجور من شانها رفع القدرة الشرائية للعامل وزيادة.... والذي يؤدي بالضرورة الى زيادة الاستهلاك وبالتالي

تحقيق ارباح اضافية لأصحاب العمل .

-4- مجال تطبيق قانون العمل:

أ- مجال تطبيق قانون العمل من حيث المكان: مجال تطبيق قانون العمل من حيث المكان يحكمها مبدأ اقليمية القوانين وكاستثناء عن هذه القاعدة يطبق القانون الذي اتجهت اليه ارادة الاطراف المتعاقدة .

١- تطبيق مبدأ اقليمية القوانين : ويستمد هذا المبدأ اساسه من سيادة الدولة المطلقة على اقليمها البري

والبحري والجوي وبالرجوع لأحكام القانون الجزائري ، فانه يطبق على كافة العمال المتواجدين على الاقليم

الوطني سواء كانوا مواطنين او اجانب، ولا يطبق احكامه خارج حدود هذا الاقليم على العمال الجزائريين

المتواجدين في الخارج، وهو ما اكدته المادة 9 من الامر رقم 58/75 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم .

هذا وان نشأت علاقة عمل في الجزائر بين صاحب عمل جزائري وعمال جزائريين وكان العمل كلف به العامل

ينجز في الجزائر فان قانون العمل الجزائري هو الذي يحكم علاقة هذه العلاقة القائمة ، هذا ويطبق قانون العمل

الجزائري في حالة وجود عنصر اجنبي في علاقة العمل وذلك متى نص المشرع الجزائري على ذلك.

وان نشأت علاقة عمل في الجزائر بين صاحب عمل اجنبي وعمال جزائريين وكان العمل الذي كلفوا به ينجز

في الجزائر فان قانون العمل الجزائري هو الذي يطبق وذلك متى نص المشرع الجزائري صراحة على ذلك

لارتباط العلاقة بين الطرفين بمسالة النظام العام الاجتماعي حيث قضى بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي على

العلاقة التي تربط العمال الجزائريين بالمستخدم الاجنبي.

-2- خضوع العقود الدولية لقانون الارادة : كاستثناء وفي اطار المبادئ الاساسية المستقرة في القانون الدولي

الخاص ، يطبق مبدا خضوع العقود الدولية لقانون الارادة وهو مبدا يسلم به فقهاء قانون اقليمية القوانين فانه

استثناء عن ذلك وفي اطار المبادئ الاساسية المستقرة في القانون الدولي الخاص وهو ما كرسه المشرع

الجزائري ضمن احكام القانون المدني اذ نص على ان تكون علاقة العمل فيما يخص شروط التوظيف والاجور

والتسريح بين الاجراء والمؤسسات الموجودة في منطقة حرة خاضعة لاتفاقيات تعاقدية تبرم بحرية بين الطرفين

وقد كرس الاجتهاد القضائي الفرنسي هذا الاتجاه عند تأييده تطبيق القانون الهولندي على عقد عمل يبرم بين

احدى الشركات المتعددة الجنسيات " شركة هولندية ضمن مجموعة شركات دولية وعامل فرنسي حيث قامت

الشركة بتطبيق قانون الارادة على عقد العمل القانون الهولندي باعتباره القانون المختار من قبل المرافقين غير

ان الارادة الصريحة او الضمنية لم تتوفر لدى الاطراف المتعاقدة فانه يتعين الرجوع الى ضوابط الاسناد الاخرى

التي تناولتها المادة 2/18 من القانون المدني الجزائري وهي ضوابط الموطن المشترك للمتعاقدين اذا كان الموطن

واحد واذا اختلفا بوطن فانه يطبق قانون محل ابرام العقد .

-2-تطبيق قانون العمل من حيث الاشخاص:

-أ- الاشخاص المختصة بتطبيق قانون العمل :

١- العمال الاجراء : يعنى بهم جميع الاشخاص الطبيعيين الذي يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل اجر في اطار التنظيم المعمول به وذلك لحساب شخص اخر سواء طبيعي او معنوي وسواء كان عمومي او خاص لدى المستخدم.

فالعامل هو كل شخص طبيعي يعمل مقابل اجر لدى صاحب عمل او ما يسمى مستخدم وتحت ادارته واشرافه وقد يطلق على العامل اسم الاجير ، وفي جميع الحالات يعد القائم بالعمل عاملا ويخضع لأحكام قانون العمل ما دام يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت ادارته واشرافه مقابل اجر اي يكون العامل الذي يقوم به تابعا وماجورا ولا يهتم في التبعية ان تمارس بوجود صاحب العمل بصفة دائمة اذ يمكن ان تتم حتى ولو كان العامل بعيدا عن صاحب العمل مادام ملتزما بالتعليمات الصادرة اليه .

هذا ولا يهتم نوع العمل ان كان عملا يدويا او فكريا، ولذلك عندما نعود الى الاتفاقية الجماعية للعمل لمختلف المؤسسات الاقتصادية نجدها تصنف العمال الاجراء الى اربعة اصناف : " عمال التنفيذ ، عمال التأطير ، عمال التأهيل ، والعمال الذين يشغلون مناصب عليا في الدولة .

٢- المستخدم او الهيئة المستخدمة : يرى الفقه ان المستخدم هو الشخص القانوني الذي يرتبط بالعامل بعقد عمل والذي يكون العامل بموجبه تابعا له ويلتزم تجاه العامل بما يتولد عن العقد او يرتبه قانون العمل من

التزامات على ان يضمن في ذمته المالية تنفيذ هذه الالتزامات كما لا يشترط في المستخدم ان يكون اداؤه لعمله بغرض الربح اذ لا اهمية للنشاط الذي يمارسه وانما المهم ان يكون مالكا لراس المال او صاحب سلطة على من يعملون تحت ادارته ، ومن ثم فان العلاقة التي تربط الجمعيات الخيرية والثقافية والدينية بين الافراد الذين تستخدمهم لتحقيق اهدافها تعتبر علاقة عمل متى كان هؤلاء الافراد خاضعين لإشراف وتوجيه الجمعية ونفس التي تطبق على النوادي الثقافية والرياضية ، ومن ثم فان كان من يتعاقد مع عامل للقيام بعمل مؤقت او عرض يعد صاحب عمل ويطبق عليه قانون العمل .

ب- الاشخاص المستثنون من مجال تطبيق قانون العمل :

١- افراد الجيش الشعبي الوطني والقضاة: استثنى القانون الاساسي للتوظيف العمومي القضاة من تطبيق قانون العمل لسببين الاول كونه يتعلق باحترام حصانة رجال القضاء ، والثاني بالنظر لخصوصية هذه المهنة وهيبتها .

اما افراد الجيش يستثنون من تطبيق قانون العمل عليهم باعتبار اسلاك الجيش خاضعين لنظام صارم يترك للإدارة العسكرية سلطة تقرير اوسع خصوصا فيما يتعلق بالانتقال والاحالة والاستيداع.

٢- الموظفون المتعاقدون مع الادارة : استثنى احكام قانون العمل فئة الموظفين والمتعاقدين مع الادارة

العمومية في مجال تطبيقه فالموظفون يخضعون لأحكام القانون الاساسي العام للتوظيفة العمومية اما الاعوان المتعاقدين مع الهيئات والادارة العمومية في الدولة والولايات والبلديات يخضعون لأحكام تنظيمية خاصة وقد

حرص المشرع الجزائري على استبعاد هذه الفئة من مجال تطبيقه باعتبار ان العلاقة التي تقوم بين العام والدولة او احد فروعها تقتضي وضع قواعد تشريعية وتنظيمية خاصة تتلاءم مع طبيعة تلك العلاقة.

- ٣- العمال الخاضعون لأنظمة خاصة: اخضعت احكام قانون العمل بعض الفئات الى احكام خاصة على الرغم

انها تستمد بعض الاحكام العامة من قانون العمل من بين هذه الفئات مسيرو المؤسسات الاقتصادية مستخدمو الملاحة الجوية والبحرية و مستخدمو السفن التجارية ، الصيد البحري ، عمال المنازل ، الصحفيين والممثلين.

-ثالثا-علاقة قانون العمل بفروع القانون الاخرى :

لقانون العمل مكانة خاصة بين فروع القانون والعلوم الاقتصادية لما له من قواعد يتضمنها القانون العام واحكام وقواعد يتضمنها القانون الخاص وهو ما جعله اكثر القوانين ارتباطا بهذه الفروع.

-أ-علاقة قانون العمل بالقانون المدني : كانت مختلف علاقات العمل تتضمنها احكام القانون المدني نتيجة

لتطبيق مبدأ سلطان الارادة في التعاقد لا سيما في بداية ظهور تنظيمات علاقة العمل وفكرة عقد اجارة الخدمات

ولم يتم استقلال قانون العمل الا في بداية العصر الحديث ، حيث انحصر دور عقد العمل تاركا المجال لتدخل

الدولة بالتنظيم التشريعي للعمل نتيجة للظروف والمتطلبات الاجتماعية، والمهنية التي دعت الى هذا التدخل غير

ان هذا الانفصال عن القانون المدني لم يتم بشكل كامل اذ ضلت بعض جوانب علاقات العمل محكومة بالمبادئ

العامّة والاحكام التي تضمنها القانون المدني مثل الاحكام الخاصة بالأركان العامّة للعقد وعيوب الرضا وتلك الخاصة بتنفيذ الالتزامات والتعويضات وغيرها .

-ب-علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي : يتناول القانون الجنائي مجموعة الافعال الاجرامية التي تهدد علاقات العمل بحيث يعتبرها جرائم كما يحتوي على عقوبات جنائية ردعية لقمع كل الجرائم التي ترتكب نتيجة مخالفة احكام قانون العمل .

هذا وينظم قانون العمل بعض الجزاءات في حالة مخالفة احكامه سواء تعلق منها بتشغيل الاطفال تحت سن السادسة عشر ، والمدة القانونية المقررة للعمل و ابرام العقود محددة المدة خارج الحالات المنصوص عليها في القانون .

-ج- علاقة قانون العمل بقانون الاجراءات المدنية والادارية: يهتم بتحديد وتنظيم وضبط مختلف الاجراءات المتبعة امام الجهات القضائية اما قانون العمل فينظم العلاقة بين اصحاب العمل والعمال الذين يعملون لديهم فيرتبط كلا القانونين بصفة عامة بعلاقة تكاملية واضحة ، فقانون الاجراءات المدنية والادارية يبين مختلف الاجراءات التي يجب اتباعها اماما القسم الاجتماعي عند وقوع نزاع بين العمال واصحاب العمل .

هذا وتبرز العلاقة ايضا من خلال تأثير قانون العمل على موضوعات قانون الاجراءات المدنية والادارية منها تضمن قانون العمل على بعض الاجراءات الخاصة التي يتم بها قبل اللجوء الى القضاء مثل التسوية الودية

الداخلية والخارجية وكذا حصول العامل على محضر عدم الصلح قبل رفع الدعوى، الى جانب ابرازه تشكيلة القسم الاجتماعي الذي يختلف عن باقي اقسام المحكمة .

-د- علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي : يهتم القانون الاقتصادي بتنظيم نشاط المؤسسة الاقتصادية لضمان حسن سيرها المالي والاداري في حين ينظم قانون العمل كما سبقت الاشارة الانشطة والعلاقات المهنية والتنظيمية للعمل والعمال، وبذلك نلمس علاقة تكاملية بين كلا القانونين نظرا للتأثير المتبادل بين الجانبين الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسة ولقد ادت التطورات المتعاقبة لعلاقات العمل الى تدعيم هذه العلاقة نلمسها بصورة واضحة من خلال تأثير الاسلوب المتبع في تسيير المؤسسة على هذه العلاقات كما هو الشأن بالنسبة للتنظيم الاشتراكي لتسيير المؤسسات وما يتطلبه ذلك من صدور نصوص قانونية خاصة بالعمل في اطار النظام الاشتراكي ثم الانتقال فيما بعد الى الاقتصاد الحر والذي افرز تنظيم جديد لعلاقات العمل يعتمد الى حد ما على الاسلوب التعاقدية .

-ه- علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري : تقر جل دساتير العامل حماية خاصة للعامل وحرية العمل والحق في الاضراب والحق النقابي والحق في الراحة من خلال تحديد ساعات العمل فضلا عن الحق في التامين الاجتماعي ، لذا فهناك علاقة وطيدة بين القانون الدستوري وقانون العمل من خلال تأثر احكام قانون العمل بالمبادئ الدستورية .

المحاضرة رقم 5: تطور تشريعات العمل في الجزائر

رابعاً- تطور تشريعات العمل في الجزائر

مرت تشريعات العمل في الجزائر بعدة مراحل اهمها :

أ- تطور تشريعات العمل منذ الاستقلال الى سنة 1978:

امام الفراغ القانوني والتنظيمي الذي تميزت به هذه الفترة بادرت السلطات القائمة من اجل مواصلة تسيير الحياة الاجتماعية والاقتصادية للدولة الى غاية اصدار القانون المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 والذي تنص مادته الاولى على استمرارية سريان التشريع الفرنسي مستثنين منه ما يتعارض والسيادة الوطنية واعتبر هذا العمل انتصارا للتيار اللبرالي في الجزائر آنذاك.

وكانت اول محاولة لتنظيم العمل في قطاع الوظيفة العمومية بصور القانون الاساسي للوظيفة العمومية 1966 والذي لم يستثن من مجال تطبيقه عمال المؤسسات الاقتصادية غير ان عملية توحيد العمل فشلت بسبب صدور مرسوم تنظيمي سنة 1966 وعلق تطبيق هذا القانون على عمال المؤسسات الاقتصادية بشروط تحدد عن طريق التنظيم.

وشهدت سنة 1975 اصدار نصوص قانونية في مجال العمل تلائم مع التوجه الاقتصادي للبلاد كان اهمها الامر رقم 31/75 المؤرخ في 29/4/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والذي تضمن 362 مادة وكذا الامر رقم 30/75 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ، والامر رقم 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل والامر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية والذي جاء ايضا في فصلين .

هذا وتم اصدار قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات لسنة 1971 وهو القانون الذي كرس مبدا المساواة في الحقوق والواجبات بين مختلف فئات العمال والاعتراف بالحق النقابي والترقية الاجتماعية والثقافية والمساهمة في تسيير المؤسسات .

وفي سنة 1978 صدر القانون الاساسي العام للعامل والذي كان يهدف الى تنظيم العمل وفقا للتطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد آنذاك وقد جاء ضمن نص مادته الثانية على " كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي والفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمل " ، وهو ما ياكّد على ان احكامه تشمل جميع العمال في مختلف القطاعات المهنية الادارية والاقتصادية او القطاع الخاص.

-2- تطور تشريعات العمل من سنة 1978 الى غاية 1989:

وتطبيقا لأحكام القانون رقم 12/78 صدرت مجموعة من القوانين والمراسيم كان اهمها قانون رقم 05/82 المتعلق بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمال وقد جاء هذا القانون ليبيّن الاجراءات الخاصة بتسوية النزاع الجماعي المطبق في المؤسسات الاشتراكية والاجراءات الخاصة المطبقة في القطاع الخاص واجراءات المصالحة المتبعة امام مفتشية العمل ثم اجراءات المصالحة والتحكيم على المستوى الوطني .

وفي نفس السنة صدر القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية كما جاء هذا القانون الجديد ليحدد ويبين كيفية تطبيق الاحكام والمبادئ الواردة في قانون رقم 12/78 المتعلق بقانون الاساسي للعامل واهم ما يميز هذا القانون تطبيقه احكامه على جميع القطاعات مهما كانت طبيعتها بما فيها قطاع الوظيفة العمومية .

وفي سنة 1983 صدرت عدة نصوص قانونية متعلقة بالضمان الاجتماعي منها القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (المخاطر المتعلقة بالمرض والولادة والعجز والوفاة) ، والقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد ليوحد بين العمال الاجراء والموظفين في الهيئات والادارات العمومية ، وكذا القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية وايضا صدر في نفس السنة القانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (التصريح بالنشاط والعمل وكذا القانون رقم 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (منازعات عامة ، طبية ، وتقنية متعلقة بالنشاط الطبي).

-3- تطور تشريعات العمل من سنة 1989 الى غاية اليوم:

هذا وصدرت سنة 1989 نصوص قانونية تتعلق بإقرار اصلاحات اقتصادية اهمها القانون رقم 12/88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية وصدور دستور 1989 والذي كان له الاثر البالغ على اعادة تنظيم وتكييف علاقات العمل مع التوجهات الاقتصادية الجديدة ، حيث لم تتركس مبدا استقلالية المؤسسة من حيث التسيير ومبدا تجاريتها.

وهو الامر الذي استدعى ضرورة وضع قانون اخر للعمل لتفادي عيوب القانون الاساسي العام للعامل ، وهو ما انجز عنه صدور القانون رقم 11/90 المتعلق بقانون العمل .

وبصدور دستور 1989 اقر مبدأ الديمقراطية والاصلاحات الشاملة في النظام الجزائري واكد على مبدأ حق العمل وحمايته والمساواة في الحقوق والواجبات ونتيجة للوضع صدرت عدة تشريعات لتنظيم مجال علاقات العمل والتي حاول المشرع من خلالها الموازنة بين الجانب الاجتماعي والاقتصادي للعمل منها ما يتعلق بالقانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب والقانون المتعلق بمفتشية العمل والقانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل .

وتضمن الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل والمتمم جملة من الاحكام الدستورية التي تركز حقوق مهنية تضمنتها احكام المادة 66 والتي دسترت الرعاية الصحية والمادة 69 التي اكدت على الحق في العمل والامن والحماية والمادة 70 على الحق النقابي والمادة 71 على الحق في ممارسة الاضراب .

العدة الزمنية : ساعة ونصف

الاستاذة : بوعكاز اسماء

المقياس : قانون العمل

المحور الثاني: مصادر قانون العمل

ثانيا- المصادر الداخلية لقانون العمل-

اولا - المصادر الخارجية لقانون العمل

أ- المصادر الرسمية

1- الدستور

النصوص والقواعد التشريعية ..

3- النصوص التنظيمية

4- الاجتهاد القضائي

ب- المصادر غير الرسمية

1- الفقه

2- العرف

3- الاتفاقيات الجماعية

4- الاظمة الاداخلية للمؤسسات المستخدمة والموانح التنظيمية

أ- منظمة العمل الدولية

ب- المجلس الاوروبي

ج- المنظمة العربية للعمل

المحاضرة رقم 6: المحور الثاني

المحور الثاني : مصادر قانون العمل

يشترك قانون العمل في مصادره مع غيره من فروع القانون اذ تعد المصادر العامة للقانون المتبع الاساسي لقواعد قانون العمل، ويتميز قانون العمل بوجود عدة عناصر اضافية ذات طبيعة مهنية ، واخرى ذات طبيعة دولية وسنحاول في هذا المحور التطرق لها بشيء من التفصيل .

-اولا - المصادر الخارجية لقانون العمل : ساهمت المنظمات الدولية في تحسين وضعية وظروف العمل وتوحيد القوانين بين مختلف الدول سبل التعاون الصادرة من منظمات العمل الدولية والعربية.

-1- منظمة العمل الدولية : بدأت الارهاصات الاولى لتدويل قانون في اواخر القرن التاسع عشر الا ان الجهود الدولية لم تتبلور بوضوح الا بإنشاء منظمة العمل الدولية عام 1919 بمقتضى معاهدة فرساي بوصفها جهازا من اجهزة عصبة الامم واستقلت المنظمة عن العصبة ماليا وعضويا ، فلم تعد العضوية فيها مرتبطة بالعفوية في عصبة الامم ولذا باتت هذه المنظمة تؤدي مهمتها بالرغم من انهيار العصبة وفي سنة 1946 اصبحت هيئة العمل الدولية منظمة متخصصة مستقلة ملحقة بهيئة الامم المتحدة .

وكان للضرورة الاقتصادية سنة 1939 اثر واضح على الاهتمام الدولي بقطاع العمل حيث تصدرت منظمة العمل الدولية لمعالجة مشاكل العمال وحمائهم ، وحددت المنظمة الدولية للعمل جملة من الاتفاقيات مثلت مختلف جوانب علاقة العمل منها :

*الاتفاقية رقم 10 لسنة 1948 الخاصة بتحديد الحد الأدنى لساعات العمل .

*الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية.

*الاتفاقية رقم 14 لسنة 1924 الخاصة بالراحة الاسبوعية.

-ب- المجلس الاوروبي: تعتبر منظمة اقليمية اوروبية للعمل نشأت بمقتضى اتفاقية ابرمت في بريطانيا

سنة 1942 وتضمن 40 دولة اوروبية ، كان من مهامها عقد العديد من الاتفاقيات المتعددة الاطراف في اوروبا بشأن العمل.

-ج- المنظمة العربية للعمل : انشأت سنة 1971، كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية قصد النهوض لقضايا العمل

-العربية على اختلاف اشكالها ومواقعها مما يخدم قطاع العمل في البلاد العربية واهم جهود المنظمة كان اقرار

الاتفاقية العربية للحريات النقابية 1971، وتختص المنظمة بموجب المادة الثالثة من دستورها في ما يلي :

*تنسيق الجهود العربية في مجال العمل

*توحيد التشريعات العمالية وظروف العمل في الدول العربية بقدر الامكان .

*انجاز الدراسات والابحاث العمالية المختلفة.

*تقديم المعونات التقنية في مجال العمل للدول العربية التي يتطلبها.

*وضع تخطيط لنظام التأمينات الاجتماعية .

*تخطيط وتنظيم التدريب المهني للعمال .

*اعداد القانون العربي للعمل.

واصدرت منظمة العمل العربية اتفاقيات لتحسين ظروف العمال كان اهمها:

-الاتفاقية العربية رقم 2 لسنة 1967 والمتعلقة بتمثيل الايدي العاملة المعدلة باتفاقية الرابعة الصادرة

.1975/03/13

-الاتفاقية رقم 3 المؤرخ 1971/03/27 المتعلقة بالمستوى الادنى للتأمينات الاجتماعية .

-الاتفاقية رقم 8 المؤرخ في مارس 1977 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية.

-ثانيا- المصادر الداخلية لقانون العمل : وتقسم الى مصادر رسمية واخرى تتمثل في :

-أ- المصادر الرسمية و تتمثل في:

١- الدستور: المبادئ العامة الواردة في الدستور تمثل الاطار العام المحدد والموجه لمضمون الاحكام والنصوص القانونية والتنظيمية للعمل سواء عند انشائها او تعديلها او الغائها، و يعتبر الدستور تشريعا اساسي للدولة يتضمن المبادئ الكبرى التي يقوم عليها المجتمع ومن بين هذه المبادئ التحكم بالعمل ومن بينها الحق في العمل والحق النقابي وكذا الحق في الاضراب .

وهو ما يجسد مراجعة مختلف الاحكام المتعلقة بعلاقات العمل لتصبح منسجمة مع المبادئ الدستورية ويمثل المجلس الدستوري الجهاز العام الذي يضمن مطابقة هذه الاحكام والنصوص لاسيما تلك المتعلقة بالحقوق الاساسية المرتبطة بعلاقات العمل للمقاييس والمبادئ الدستورية وذلك عن طريق الآراء والقرارات التي يصدرها.

و يتضمن مجموعة من المبادئ الاساسية في مجال العمل لا تصلح للتطبيق في ذاتها بل تعد بمثابة موجهة الى المشرع في اصدار القوانين التي تكفل اعمالها ومن اهم تلك المبادئ في اصدار القوانين التي تكفل اعمالها ومن اهم تلك المبادئ اعتبار العمل حق وشرف وواجب ولا يجوز فرض اي عمل جبرا اعتبار العمل حق وشرف وواجب ولا يجوز فرض اي عمل جبرا على المواطنين الا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل.

اذ تكفل الدولة للمواطنين معاملة عادلة بحسب ما يؤدونه من اعمال وبتحديد ساعات العمل وتقدير الاجور والتامين الاجتماعي والتامين الصحي والتامين ضد المطالبة وتنظيم حق الراحة والاجازات .

٢- النصوص والقواعد التشريعية: وهي مجموعة نصوص التي تصدرها الهيئة التشريعية في الدولة والمطبقة لأحكام ومبادئ الدستور، ويمثل التشريع جميع النصوص التشريعية والتنظيمية " القانون والقانون العضوي المراسم المراسيم التنفيذية والقرارات الوزارية ، اللوائح ، المناشر ، التعليمات"

وتحتل هذه القواعد المرتبة الاولى من بين مصادر قانون العمل في العصر الحديث بسبب توسع تدخل الدولة في تنظيم العمل وتتمثل في الحق النقابي ضمن نص المادة *** من الدستور الصادر في 2020/12/30 .

فالتشريع يعد المصدر الاساسي لقانون العمل في الوقت الحالي و المصدر الرسمي الاصلي الاول الذي يرجع اليه لمعرفة القواعد التي تحكم علاقات العمل .

٣- النصوص التنظيمية : تحتل جانبا هاما في المجال التنظيمي للعمل لعدم قدرة النصوص التشريعية الاحاطة بمختلف جوانب العملية كما هو الشأن بالنسبة للتنظيم مجال المنازعات العمل والاحكام التنظيمية الخاصة لمجال الوقاية الصحية والامن في محيط العمل وكذلك القوانين الاساسية الخاصة لبعض الفئات من العمل وغيرها من المجالات الاخرى .

٤- الاجتهاد القضائي : اعتبرت الاحكام القضائية مصدرا ماديا في العديد من الاحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية باعتبارها مبادئ واجتهادات قضائية تفصل في مختلف الدعاوى المعروضة امام الجهات القضائية وهو الامر الذي يدفع كل من السلطات التشريعية والتنظيمية وارباب العمل والعمال من خلال الاتفاقيات الجماعية التي تبين المبادئ القضائية والاعتداد بها هذا حرصا على استقرار المعاملات فيما بين اطراف علاقة العمل هذا وتلزم الجهات القضائية بالفصل في النزاعات المعروضة امامها حتى وان تعذر وجود نص قانوني او تنظيمي او اتفاقي والا توبع بجريمة انكار العدالة.

والنظام القانوني الجزائري لا يقر للقضاء بالدور الفعال في ارساء مبادئ وقواعد قانوني الا ان المحكمة العليا اعتبرت هيئة قضائية عليا لتوحيد الاجتهاد القضائي واحكام المحاكم الا ان ذلك لا يمنعها من تفسير المسائل الغامضة.

ب- المصادر غير الرسمية وتتمثل في :

١- الفقه: ساهمت الآراء والدراسات الفقهية في صاغة العديد من الاحكام والنظم القانوني ذات الابعاد

الاجتماعية منها استبدال عقد العمل بفكرة علاقة العمل والتخلي عن احادية مبدا سلطان الارادة في السيطرة على

العلاقات المهنية بل هناك احكام تفرض من جانب الدولة لتحقيق التوازن بين طرفين العلاقة.

الدراسات الفقهية تتناول قوانين العمل بالشرح والوقوف على الجوانب الغامضة فيها واقتراح الحلول اللازمة لها

على المشرع ولا يعد الفقه مصدرا من مصادر القانون لكنه يقوم بدور اساسي في شرح النصوص وابرار

المبادئ العامة فيها ، والمساهمة في تحضير الاصلاحات في انشاء قانون العمل عن طريق توجيه التشريع والقضاء ويقوم الفقه باقتراح تعديلات النصوص الغامضة او المتضاربة او اعداد نصوص اخرى او التأثير على العمل القضائي.

- ٢- العرف: تناقص دور العرف في مجال قانون العمل امام تكاثر التشريعات الا انه لا زال المصدر الرسمي الثاني بعد التشريع ويكمل نقصه خاصة في المسائل المهنية والحرفية الاقليمية بل ان المشرع نفسه كثيرا مما يحيل الى قواعد العرض في بعض مسائل العمل مثل تقديم الاجر عند تخلف الاتفاق عليه .

- ٣- الاتفاقيات الجماعية: وهي عبارة عن اتفاق تنظم بموجبه شروط العمل وظروفه بين العمال من جهة ممثلين بمنظمة نقابية او مندوبي المستخدمين وبين صاحب العمل او منظمات اصحاب العمل من جهة اخرى، هذا ويشترط في هذا الاتفاق ضمان ظروف العمل.

عرفت المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981التفاوض الجماعي " في مفهوم الاتفاقية يشمل مصطلح المفاوضة الجماعية جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل او مجموعة من اصحاب الاعمال او واحدة او اكثر من منظمات اصحاب الاعمال من جهة ومنظمة عمال او اكثر من جهة اخرى من اجل :

*تحديد شروط العمل والتشغيل.

*تنظيم العلاقات بين اصحاب العمل والعمال.

*تنظيم العلاقات بين اصحاب العمل او منظماتهم او منظمات العمال.

هذا وفي الغالب تمنع اتفاقية العمل الجماعية امتيازات للعمال اكثر من تلك التي يمنحها القانون وهو الامر رقم

21/96 بقوله " يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة اضافية لا تقل عن عشرة ايام عن سنة العمل الواحدة

تحدد الاتفاقيات او الاتفاقيات الجماعية كيفيات منح هذه العطلة ".

هذا وعرف الامر رقم 21/96 المعدل والمتمم للاتفاق الجماعي على انه " اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا او عدة

عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة او عدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن ان يشكل

ملحقا للاتفاقية الجماعية ".

٤- الانظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة واللوائح التنظيمية :حسب المادة 75 من القانون رقم 11/90

التي اوجبت النظام الداخلي على كل مؤسسة تشغل 20 عاملا فاكثر ، ويشمل قواعد سير العمل داخل المؤسسة

المستخدمة وهو وثيقة مكتوبة يحدد المستخدم فيها ، وجوبا القواعد الخاصة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية

والامن والانضباط وطبيعة الاخطاء المهنية ودرجات عقوباتها واجراءات تنفيذها لكن ضمن نطاق التشريع

والتنظيمات السارية.

ويعد المستخدم النظام الداخلي تحت رقابة مفتشية العمل والقضاء بعد اخذ رأي ممثلي العمل ويجب اشهاره والا اعتبر لاغيا وهو ما اكدته المحكمة العليا ".... ينتج عن عدم ايداع النظام الداخلي قبل اتخاذ الاجراءات التأديبية بطلان هذه الاجراءات لإشهار محتوى النظام الداخلي وبالأخص التعليق في اماكن العمل ...'

اما اللوائح التنظيمية فتعد احد المصادر الحرفية للقواعد التي تحكم علاقات العمل وتتمثل فيما يضعه رب العمل من لوائح تتضمن القواعد التي تحدد المسائل التفصيلية والتنظيمية للعمل وهي اما ان تكون لوائح تنظيمية تتناول المسائل المتعلقة بتنظيم العمل او لوائح جزاءات توقع على العاملين في حال ارتكابهم مخالفات العمل وتلعب هذه اللوائح دورا هاما في تحديد حقوق وواجبات العمال .

وقد اعترفت التشريعات الحديثة لصاحب العمل بهذه السلطة في تنظيم العمل داخل بهدف المحافظة على الاستقرار والامن في محيط العمل مع ضرورة التقيد بالنصوص القانونية والتنظيمية وقد صنفها محكمة النقض الفرنسية على اساس انها سند تنظيمي ينبع من القانون الخاص.

المحور الثالث

علاقة العمل التعاقدية

مفهوم عقد العمل

اركان عقد العمل

مراحل انعقاد عقد العمل واثباته

اثار عقد العمل

تعريف عقد العمل

خصائص عقد العمل

عناصر عقد العمل

الشروط الشكلية

الشروط الموضوعية

حل انعقاد عقد العمل

اثبات عقد العمل

اثر سريان عقد العمل بالنسبة للمستخدم

اثر عقد العمل بالنسبة للعامل

ثالثا

اولا

ثانيا

رابعا

ا

ب

ج

ا

ب

ا

ب

ا

ب

المحاضرة رقم 7: علاقات العمل التعاقدية

المحور الثالث: علاقات العمل التعاقدية

عرفت علاقات العمل بين العمال وارباب اعمل العديد من التسميات سابقا فكانت تعرف بعقد اجارة الاشخاص او الخدمات وبتوسع تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل الى انحصار مبدا سلطان الارادة في التعاقد ، وهو الامر الذي اعطى لهذا العقد مفهوما متميزا عن بقية العقود الاخرى الواردة على العمل ، وذلك بالنظر الطبيعة عقود العمل وما يميزها عن غيرها من العقود الاخرى .

اولا - مفهوم عقد العمل :

نظرا لخصوصية عقود العمل لا بد من التطرق لتعريف العقد المبرم بين العمال واصحاب العمل وابرار خصائص هذا العقد وعناصر قيامه .

أ- تعريف عقد العمل : تباينت الآراء الفقهية والتشريعية حول اعطاء تعريف موحد لعقد العمل المبرم بين العمال وارباب العمل وذلك راجع لتباين انظمة الدول وتطورها.

1- التعريف الفقهي:

عقد العمل عرفه الفقه على انه اتفاق شفاهي او كتابي صريح او ضمنى يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه او ادارته مقابل اجر ويكون عقد العمل في العادة محدود المدة او غير محدد المدة ولعمل معين او غير معين .

وعرف ايضا على انه ذلك العقد الذي يلتزم من خلاله العامل ببذل جهده لمصلحة رب العمل وتحت اشرافه وتوجيهه مقابل التزام هذا الاخير على تمكينه من الاجر ، واعتبر البعض الاخر عقد العمل بانه "العقد الذي يتعهد فيه احد المتعاقدين بان يعمل في خدمة المتعاقد الاخر وتحت ادارته واشرافه مقابل اجر " .

عرفه الفقه الفرنسي على انه " اتفاق يضع بموجبه شخص هو الاجير نشاطه المهني تحت تصرف واشراف شخص اخر هو المستخدم او رب العمل مقابل عوض " .

وعرف الفقه الحديث عقد العمل على انه " عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل او المستخدم تحت اشرافه وتوجيهه مقابل اجر محدد ولمدة محددة او غير محددة .

وبذلك فعقد العمل هو العقد الذي يلتزم بمقتضاه العمال بعمل لصالح رب العمل او المستخدم تحت توجيهه وارشاده مقابل اجر محدد لمدة زمنية محددة او غير محددة .

2- التعريف التشريعي:المشرع المصري عرف عقد العمل بموجب نص المادة 29 من قانون العمل رقم 137

لسنة 1987 بانه " العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه وادارته لقاء اجر أيا كان نوعه " .

اما عن التشريع الجزائري فقد حذا حذو الكثير من تشريعات العمل الاجنبية اذ لم يعرف عقد العمل في مختلف التشريعات المتعاقبة من بينها قانون علاقات العمل الحالي .

فنصت المادة 51 من القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 اوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العامل للعامل " تنشأ علاقة العمل يتعاقد مكتوب او غير مكتوب وتقوم هذه العلاقة في جميع الحالات بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة وتنشئ علاقة العمل بين المعنيين بالحقوق والالتزامات المحددة بموجب القانون الاساسي العام للعامل والقوانين الاساسية النموذجية لقطاع النشاط والقانون الاساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة .

ونصت المادة 8 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل فعقد العمل عبارة عن علاقة تنشأ بمجرد العمل لمستخدم ما وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات او الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل .

-ب- خصائص عقد العمل : يمتاز عقد العمل بجملة من الخصائص تتمثل في مايلي :

1- من العقود الرضائية : لا ينعقد الا بتوافق ارادة الطرفين بحيث يتفقان على ان يقوم العامل بالعمل لحساب صاحب العمل مقابل التزام هذا الاخير بدفع اجر له.

2- عقد ملزم لطرفيه : يرتب العقد التزامات في ذمة كل من العامل وصاحب العمل حيث يلتزم رب العمل بدفع اجرة العمل كما يلتزم العامل ببذل جهده لحساب صاحب العمل من خلال قيامه بالعمل.

3- عقد من عقود المعاوضة : يعد من عقود المعاوضة لكون طرفي العقد يتحصل كل منهما على مقابل اذ يأخذ العامل الاجر مقابل ادائه للعمل المتفق عليه الذي هو في الوقت نفسه عبارة عن المقابل الذي يتحصل عليه رب العمل ، و اذا اخل احدهم بتنفيذ التزاماته كان للطرف الاخر ان يطلب الفسخ او الدفع بعدم تنفيذ التزاماته او التعويض .

4- عقد العمل من العقود المسماة: التي وضع المشرع تنظيما خاصا لكل منها يبين تفصيلات احكامه وحلول مشكلاته وقد نظم كل من القانون المدني وقانون العمل ذلك العقد بأحكام تفصيلية في مجموعة كبيرة من النصوص.

5- عقد مستمر : عقد العمل يعتبر في اغلب الحالات عقدا مستمرا اي يستمر تنفيذه فترة من الزمن ويلعب الزمن فيه دورا اساسيا لتحديد مضمونه حيث يتوقف عليه قياس العمل وتحديد الاجر ، وعقد العمل قد يكون من عقود المدة اذ يحدد العمل بزمان معين وقد يكون من عقود المدة اذا تحدد العمل بغير طريق الزمن .

-ج- عناصر عقد العمل : يقوم عقد العمل على العناصر التالية :

1-عنصر العمل : هو نشاط جسماني او عقلي يتعلق بممارسة نشاط تجاري او زراعي او صناعي او خدمة ويمكن ان يكون العمل ادبيا او فنيا والعامل يكون ملزما بتنفيذ ما يتم الاتفاق عليه بعقد العمل وعلاقة العمل هذه تنتهيها وفاة العامل او المستخدم .

2-عنصر التبعية : يقصد بالتبعية ان يضع العامل نفسه تحت سلطة المستخدم ويباشر المستخدم سلطته من خلال اصدار تعليمات للعامل تتعلق بموضوع العمل والزام العامل بتنفيذها ويقوم عنصر التبعية على :
-ان يعتمد من يقوم بالعمل على اجره.

-ان يرصد من يقوم بالعمل على خدمة صاحب العمل الذي يؤدي اليه كما يحصل عليه من اجر عمله.

3-مدة العمل: ويقصد به الفترة الزمنية التي يقضي بها عقد العمل وهذا من خصوصية عقد العمل لان هذه العقود محددة المدة حسبما تضمنته المادة 11 من قانون علاقات العمل.

4- عنصر الاجر: وهو المقابل المادي المقدم للعامل نتيجة التزامه بمضمون العقد وما عليه من التزامات اذ يوقع على العامل تنفيذ العمل المطلوب منه ويلزم رب العمل بدفع مقابل العمل المنجز ويشمل الاجر عنصرين احدهم ثابت يسمى اجر المنصب او الاجر القاعدي والآخر متغير ويتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح تعويضات ويحدد الاجر بالتفاوض الفردي فيما بين العامل ورب العمل او من خلال التفاوض الجماعي.

-ثانيا- اركان عقد العمل: وتتمثل في :

-أ- الشروط الشكلية لعقد العمل:

يجوز انعقاد عقد العمل دون اي شكلية معينة اذ ان شرط الكتابة اختياري وفقا لأغلب التشريعات العمالية المقارنة، مع انه لا مانع من اتباع شكلية الكتابة في ابرام العقد خاصة وانها تساعد على الاثبات في حالة وقوع نزاع معين.

واجاز المشرع الجزائري اتباع اسلوب الكتابة من عدمها في التعاقد على العمل بموجب ما قضت به المادة 8 من قانون علاقات العمل وقد فضل اعتماد صيغة الكتابة في عقود العمل المحددة المدة.

هذا ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة او غير محدد المدة وبصيغته الكتابية او الشفهية بعض الاحكام والبيانات المحددة في القوانين والنظم السارية اضافة للأحكام التي يتفق عليها الطرفين .

-1- الاحكام الجوهرية : ويلزم ان يتضمن عقد العمل العناصر التالية:

- بيان هوية الاطراف وتاريخ بداية ونهاية العمل: وتتضمن ذكر الاسم الكامل للعامل وعناصر هويته وعنوانه وكذلك هوية صاحب العمل كما يحدد في العقد تاريخ سريانه نظرا لارتباط ذلك بسريان الحقوق والالتزامات بين الطرفين ، كما تحدد نهاية العقد او علاقة العمل في العقود المحددة المدة.
- تحديد الوظيفة او منصب العمل ومكانه: وتتضمن تحديد وظيفة العمل ونوعية عمله والالتزامات المترتبة عليه ورتبته في السلم المهني وترتبط هذه المعطيات والمهام بمؤهلات وامكانيات العامل المهنية والتي تجبر صاحب العمل على عدم التراجع عنها او تعديلها .
- تحديد الاجر الاساسي وعناصره المكملة : ويعنى بها كل عناصر الاجر الاساسية وما يرتبط بها من تعويضات والمكافئات الواجب ادراجها في العقد حسب استحقاقها القانون والاتفاقي .

-2- العناصر والاحكام التكميلية: لا يآثر عدم ادراجها على صحة عقد العمل وتشمل ما يلي:

-بيان فترة التجربة.

-بيان المدة القانونية للعمل و توزيع ساعات العمل و فترات التناوب.

-بيان مهلة الاخطار قبل انتهاء علاقة او عقد العمل.

-بيان حالات تعديل عقد العمل سواء تعلق التعديل بصاحب العمل كتحويل ملكية المؤسسة او تغيير النشاط او تعلق التعديل بالعامل كحصوله على شهادة تؤهله في الترقية المهنية او كانت حالات التعديل بنص القانون او الاتفاقيات الجماعية عندما تقرر احكاما اكثر فائدة للعمال .

-ب-الشروط الموضوعية : للقول بصحة العقد لا بد ان يتضمن العقد اركان موضوعه او العناصر الموضوعية لصحة العقد متمثلة في:

-1-الرضا: يعني بالرضا في اطار عقود العمل الاتفاق بحرية حول المسائل الجوهرية للعقد المجسدة في عنصري العمل والاجر اساسا مع ترك المسائل التفصيلية للوائح والانظمة الداخلية ومن ثم يتم التعبير عن الارادة اما بالشكل الصريح كالكتابة او اللفظ الدال على الموافقة او بالشكل الضمني مثل السكوت او الشروع في تنفيذ العمل.

-2-السبب : يشترط في عقد العمل ان يكون سببه مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة وكل التزام يفترض ان يكون سببه مشروعاً حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك بموجب ما قضت به المادة 98 من القانون المدني وعلى العموم فانه نادراً ما يكون سبب العمل غير المشروع لقلة حدوث عيوب الرضا في عقد العمل، اذ ان ذلك لا يمنع من حدوث مثل هذه الحالات من المخالفة خاصة في عصرنا الحالي كاتفاق العامل بالعمل لدى صاحب العمل كوسيلة للوفاء بدين عليه ، وغيرها من الحالات والاسباب الخفية الاخرى.

-3-المحل : لا يكون البطلان في عقد العمل في الغالب الا نسبياً بالنظر لخصوصيته وذلك ما لم يكن العمل المتفق على انجازه مخالفاً للنظام العام والآداب العامة كالاتفاق على ممارسة التجارة الممنوعة قانوناً كالتجارة بالمخدرات وممارسة الدعارة وغيرها من الممارسات المشبوهة .

4- اهلية المستخدم : تعتبر عقود العمل من عقود التصرف وهي من العقود الدائرة بين النفع والضرر كما يشترط في المستخدم ان يكون متمتع بالأهلية الكاملة لتمكينه من ادارة الاملاك والاموال، اما بالنسبة للشخص المعنوي فان اهليته تحدد ضمن ما يخوله قانون التنظيمات الداخلية.

5- اهلية العامل : العامل هو الشخص الطبيعي يشترط فيه ان يتمتع بأهلية كاملة عند ابرام عقد العمل محدد المدة سواء تعلق الامر بوجود بلوغ سن الرشد او ان تكون اهليته غير ناقصة لأي سبب من الاسباب المعروفة في القواعد العامة، وبالتالي يشترط بلوغ سن 19 سنة كاملة عند ابرام عقد العمل المحدد المدة بحرية تامة ودون اي شرط، ونظرا لخصوصية عقد العمل بصفة عامة وعقد العمل بصفة خاصة ولاعتبارات اجتماعية واقتصادية وضع المشرع استثناء لهذه القاعدة حيث يكفي بلوغ 16 سنة لتمكين العامل من ابرام عقد العمل وهو ما اكدته المادة 15 من القانون رقم 11/90.

المحاضرة رقم 8: علاقات العمل التعاقدية

ثالثا : مراحل انعقاد عقد العمل واثباته

تفرض تشريعات العمل المقارنة طرق واساليب حديثة تتعلق ببداية سريان عقد العمل ومراحل انعقاده وكيفيات اثباته تختلف عن بقية العلاقات التعاقدية الاخرى وهي بذلك تشكل اهمية عملية في ضبط الاطار التنظيمي لهذه العلاقة حماية للصالح العام.

-أ- مراحل انعقاد عقد العمل

سريان علاقة العمل يكمن في الاداء الفعلي للعامل بالعمل المطلوب منه ومباشرة التزاماته المهنية ولا يمكن لهذا العمل تحقيق اثاره القانونية والتعاقدية ما لم يمر بالمرحلتين التاليتين.

1- فترة التجربة : يعنى بها المدة التي يجرب فيها رب العمل العامل للتأكد من كفاءته للعمل الشاغر ، ويتأكد العامل من مقدرته على ادارة العمل بأحسن وجه.

وفترة التجربة لا يمكن تحديدها فلا يجوز تعيين العامل فترة تجربة لأكثر من مرة عند صاحب العمل نفسه ويبقى هذا المنع حتى لو يتغير العمل الذي يقوم به العامل في المرة الثانية عن عمله في المرة الاولى او اختلف العملان اختلافا جوهريا ، وسبب هذا المنع ان المشرع اراد حماية العامل من تعسف رب العامل الذي قد يتعاقد مع العامل بعقد تحت التجربة ، ويعود من جديد يتعاقد مع نفس العامل بعقد تحت التجربة واذا انتهى عمل العامل لدى صاحب العمل الاول فانه يستفيد بعدم جواز وضعه تحت التجربة مرة اخرى .

وتقوم العلاقة بين العامل ورب العمل خلال فترة التجربة بموجب عقد يعرف بعقد العمل تحت التجربة وهو "عقد العمل الذي يكون فيه المتعاقدان او لاحدهما بعد فترة التجربة او الاختبار ان يقرر ما اذا كان من مصلحته ان يمضي في التعاقد او ان يعدل فيه " او هو "العقد الذي يلجا فيه المتعاقدان الى جعل عقدهما تحت الاختبار اذا اراد احدهما او كلاهما التثبيت قبل الارتباط نهائيا من ان ابرام هذا العقد سيكون في صالحه كما لو رغب صاحب العمل في التأكد من مهارة العامل وخبرته وصلاحيته لإنجاز العمل المطلوب او اراد العامل التأكد من ملائمة ظروف العمل ومن تناسب الاجر المقدر له مع طبيعة هذا العمل .

ويخضع العامل وفقا لأحكام القانون المتضمن علاقات العمل لمرحلة التجريب وفترة التثبيت وهو ما جاء ضمن احكام نصوص المواد 20.19.18 من القانون 11/90 تنظيم المدة التجريبية فنصت المادة 18 منه على " يمكن ان يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 اشهر كما يمكن ان ترفع هذه المدة 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال او لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي. ونصت المادة 19 على " يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الاقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه اثر انتهاء الفترة التجريبية .

هذا ويجوز لاحد الطرفين ان يفسخ في اي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية " .

والهدف من وضع العامل في فترة تجربة هو وضع العامل تحت الملاحظة قصد التأكد من كفاءته وقدراته ومدى استعدادة للقيام بالعمل المطلوب منه من طرف المستخدم اذ على العامل ان يبرز مهاراته وانضباطه في العمل لان عقد العمل في هذه المرحلة معرض للفسخ اذ لم يجتز هذه المرحلة بنجاح .

وبالنظر للصفة المؤقتة لعقد العمل في هذه الفترة يوضع العامل موضع اختبار لمقدرته في اداء العمل كما يسمح له بالتعرف على ظروف العمل وطبيعته وشروطه ومن ثم يستطيع الانسحاب من العمل اذا كان لا يتلاءم مع رغبته

وقدراته المهنية ويحق كذلك لصاحب العمل فسخ العقد قبل نهاية مدة التجربة لذلك لا يستفيد هؤلاء العمال في هذه الفترة من بعض الحقوق والامتيازات المقررة لبقية العمال مثل وضعية الانتداب والاحالة عن الاستيداع وغيرها .

٢- فترة التثبيت : وهي الفترة التي تعقب فترة التجربة حيث يتم تثبيت العامل في منصب عمله بعد ثبوت قدرته على انجاز الاعمال التي انيطت به بالكفاءة المطلوبة ومن ثم يصبح عقد العمل نهائيا منتحا لكافة اثاره القانونية والاتفاقية فيصبح العامل متمتعاً بكافة الحقوق والواجبات التي منع نها خلال فترة التجربة .

هذا ويمكن لصاحب العمل ان يثبت العامل في منصب عمل اقل درجة من المنصب المتفق عليه في العقد التمهيدي اذا لم يتمكن من اثبات مقدراته المهنية المطلوبة وفقا لما تنص عليه الاحكام القانونية والاتفاقيات الجماعية.

-ب- اثبات عقد العمل : الاصل في عقد العمل ان يكون لمدة محددة حتى في حالة انعدام عقد عمل مكتوب لمدة محدودة الا اذا اتفق الطرفان على غير ذلك صراحة وكتابة في العقد وهذا حماية للعامل وضمانا لحقوقه والحفاظ على منصب العمل اذ نصت المادة 11 من القانون 11/90 بانه " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة الا اذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض ان تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة " .

وقد نص المرسوم الرئاسي رقم 308/0 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفايات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، على كفايات توظيف الاعوان المتعاقدين لمدة محددة او غير محددة بالتوقيت الجزئي او الكامل ولكن هذا يتعلق وفقا للمادة الثانية منه بالمؤسسات والادارات العمومية وهي الخاضعة للأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية في مواده من 19 الى 24 منه .

وبذلك فعقد العمل يمكن اثباته بكافة الطرق والوسائل الممكنة وقد خالف المشرع الجزائري بهذا المسلك القواعد العامة في الاثبات بالنسبة للعلاقات المدنية والتجارية اذ لا تجيز المادة 333 من القانون المدني الجزائري اثبات

الالتزام التعاقدى في غير المواد التجارية اذا كانت قيمته تزيد عن 1001 دج او كان غير محدد القيمة ما لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك .

وعليه فان اختلاف وسائل الاثبات واتساعها بالنسبة لعلاقات العمل عن غيرها من العلاقات الاخرى المدني والتجارية يعود اساسا الى خصوصية هذه العلاقة وما ترتبه من حقوق والتزامات لا سيما بالنسبة للعامل الطرف الضعيف في هذه العلاقة ، كما يعود هذا الاختلاف ايضا الى تنوع وسائل انعقاد علاقة العمل وعدم اقتصرها على الشكلية المعروفة في العقود المدنية والتجارية الاخرى ومن ثم امكانية اختيار الطريقة المناسبة لإبرام هذه العلاقة وهو ما نصت عليه المادة التاسعة من قانون علاقات العمل بقولها " يتم عقد العمل حسب الاشكال التي تتفق عليها الاطراف المتعاقدة " .

وعموما فان الحق المقرر للعامل في اثبات في اثبات العقد بكافة طرق الاثبات تتعدم في حالة وجود عقد مكتوب اذ لا يجوز للعامل ان يثبت ما يخالف الكتابة الا بالكتابة ، وذلك بالرجوع لأحكام نص المادة 1/334 من القانون المدني والتي جاء فيها " لا يجوز الاثبات بالبينة ولو لم تزد القيمة عن الف دينار جزائري فيما يخالف او يجاوز ما اشتمل عليه مضمون عقد رسمي " .

المحاضرة رقم ٩: علاقات العمل التعاقدية

رابعاً: اثار عقد العمل

ينتج عقد العمل بعد ابرامه وخلال سريانه اثاراً لطرفي العقد ، اذ يرتب سريان عقد العمل جملة من الاثار تتمثل في حقوق والتزامات طرفي العقد تستهدف ضبط وتوضيح اداء العمل بالطرق والاساليب المطلوبة، وفقاً للنصوص والاحكام القانونية والتنظيمية السارية .

-أ- اثار سريان عقد العمل بالنسبة للمستخدم:

1- التزامات صاحب العمل: تبدا اساساً بالتزامه بشروط التعاقد المنصوص عليها خاصة في المواد 12، 13 المتممين بالأمر رقم 21/96 في 1996/07/9 المتعلقين الأولى بالحالات التي يجوز فيها ابرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الجزئي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل .

و يلزم كذلك المستخدم بشروط التوظيف وكيفياته والمنصوص عليها في المواد 15 الى 21 من نفس القانون ، وبمدة العمل المنصوص عليها في الامر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل.

وكذا الامر بالنسبة للعمل الليلي او العمل التناوبي والساعات الاضافية من المادة 27 الى المادة 32 من القانون رقم 11/90 و التزاماته المتعلقة بالراحة القانونية والعطل والغيابات من المادة 33 الى 56 من نفس القانون ويلتزم كذلك بالاحكام المتعلقة بتعديل علاقة العمل وتعليقها وانهاؤها ويلتزم بعنصر جوهري في عقد العمل وهو الاجر المنصوص عليه في المواد 80 الى 90 من القانون السالف ذكره ، وكذا الالتزام بالأجر الوطني الأدنى المضمون ومسايرة تطوره ، وعلى العموم صاحب العمل ملزم بتنفيذ كل الاحكام التي تتعلق به الواردة في قانون العمل الجزائري بتعديلاته والنصوص والنصوص القانونية ذات الصلة مثل الضمان الاجتماعي وشروط الحماية والحق النقابي وممارسة حق الاضراب .

-2- حقوق المستخدم : يحق لصاحب العمل الاشراف على العمل وتوجيه العامل في العمل واصدار النظام الداخلي واللوائح المطابقة للنصوص القانونية ذات الصلة بعقد العمل، او علاقة العمل وهو الامر الذي تأكده احكام المادة 8 من القانون رقم 11/90.

ويحق ايضا للمستخدم حرية ابرام العقد لأنه عقد رضائي له سلطة التسيير والادارة فيمارس رقابة على قيام العامل بعمله وفقا لالتزاماته التعاقدية والاتفاقية والقانونية والتنظيمية من اجل تحقيق الاهداف التي سطرها للوصول الى نتائج جيدة في الانتاج وحسن سير مؤسسته فيفرض الانضباط في العمل وتنفيذ القوانين واللوائح وله الحق في فسخ العقد في فترة التجريب دون اذن مسبق للعامل ودون تعويضه كما يمكنه انهاء عقد العمل غير المحدد المدة بإرادة منفردة بشرط اشعار العامل ويجوز له انهاء عقد العمل للأسباب و الشروط المنصوص عليها قانونا بموجبه احكام المواد من 66 الى 71 من القانون 11/90 المعدل والمتمم .

وللمستخدم سلطة التأديب باتخاذ اجراءات تأديبية ضد العامل المخالف للقانون واللوائح والتنظيمات حسب درجة او جسامة الخطأ والعقوبات المقررة حسب الموافقة للخطأ المرتكب .

-ب- اثار عقد العمل بالنسبة للعامل:

-1- حقوق العامل الاساسية: بالرجوع لأحكام المادة 69 من دستور 1996 تضمنت بعض حقوق العمال واحكام المادتين 5 و 6 من قانون 90/11.

***الحق في الاجر :** تكفل المشرع الجزائري بوضع القواعد الاساسية للأجير ليحيل امر تفصيله للاتفاقيات الجماعية لتحديد الاجور الاساسية الدنيا ونظام التعويضات والساعات الاضافية ونظام المكافآت وغيرها .

نصت المادة 80 من القانون 11/90 على " للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا او دخلا يتناسب ونتائج العمل"، و الحق في الاجر هو ذلك المقابل الذي يدفعه المستخدم للعامل مقابل ما ينجزه هذا الاخير من عمل او هو مبلغ من النقو ينفق عليه المتعاقدان في العقد وفقا للأسس تحديد الاجر.

وقد اعتمد المشرع في تحديد الاجر طريقتين الطريقة اللائحية او التنظيمية التي كرستها القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد المخطط او الموجه والطريق التفاوضية او التعاقدية المكرسة بموجب القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

***حق الحماية المهنية:** يمارس العامل مهامه بعيدا عما يخل بأمنه من اشكال الاهانة والتهديد والضغط مع ضمان التعويضات عما يصيبه من اضرار مادية ومعنوية .

هذا وحدد المشرع المدة القانونية للعمل وفترات الراحة والرقابة الصحية وطب العمل .

ويحق للعامل التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعارف وفقا للترقية المهنية بموجب احكام المادة 61 من القانون رقم 11/90.

***الحق في الحماية الاجتماعية :** تلزم الهيئة المستخدمة بتلبية حاجيات العامل الاجتماعية بتقديم خدمات اجتماعية له ولأسرته في مجال الصحة والثقافة والاسكان .

***ممارسة الحق النقابي:** حدد القانون 11/90 كيفيات ممارسة الحق النقابي من خلال كفالة حرية انشاء المنظمات النقابية وحق المساهمة في التفاوض الجماعي باسم العمال ، اذ يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية ان تشكل هيكل نقابيا طبقا لقانونها الاساسي .

هذا ويمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية ان تشكل هيكل نقابيا طبقا لقانونها الاساسي اذا ضمنت 30 منخرطا على الاقل .

هذا وجسد المشرع حماية قانونية للنقابيين تضمنت لهم ممارسة نشاطهم بكل ضمانات واستقلالية تتمثل على الخصوص في خطر الاجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقابيين بمناسبة ممارستهم لمهامهم.

*** الحق في التعاقد :** يعد من الحقوق التي يتمتع بها العامل ببلوغ العامل 60 سنة على الاقل ، و المرأة يجوز احالتها للتقاعد ببلوغ سن 55 سنة بناء على طلبها فضلا عن مدة العمل التي قام بها العامل خلال مسيرة المهنية .

-ب- التزامات العامل اثناء العمل: يلزم العامل اثناء ممارسة عمله ببذل اقصى ما لديه من خبرات مرتبطة بمنصب عمله وان يسهم في تحسين التنظيم والانتاجية مع مراعاة الالتزامات الناجمة عن عقد العمل، وكذا يلزم بتنفيذ تعليمات الهيئة المستخدمة، وتنفيذ تعليمات السلطة السلمية ومراعاة تدابير الوقاية الصحية ، والامن وتقبل انواع الرقابة الطبية التي يباشرها المستخدم في اطار طب العمل والمشاركة في التكوين وتحسين المستوى التي يقوم بها المستخدم في اطار تحسين التسيير او فعالية العمل او تحسين الوقاية الصحية والامن .

-ج- التزامات العامل خارج العمل : وتتمثل في :

*** الحفاظ على السر المهني :** يلزم العامل بعدم افشاء المعلومات المهنية المتعلقة بتقنيات التكنولوجيا واساليب الصنع والا يكشف مضمون الوثائق الداخلية الخاضعة للهيئة المستخدمة .

*الالتزام بالمحافظة على وسائل العمل : يلزم العامل اثناء ادائه للعمل المكلف به المحافظة على وسائل العمل المسلمة له من طرف صاحب العمل حيث يجب عليه ان يتخذ كل التدابير اللازمة لحفظ هذه الوسائل من التلف وذلك ببذل عناية الرجل العادي.

*الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل : يلزم العامل اثناء تأدية مهامه بعد ممارسة اي نشاط يتعارض مع مصالح صاحب العمل حتى ولو كان بعد انتهاء علاقة العمل وهو ما تأكده احكام المادة 7/7 من القانون 11/90.

المحاضرة رقم 10: علاقات العمل التعاقدية

المحور الرابع : منازعات عقد العمل

يعتبر موضوع نزاع العمل من المواضيع الهامة التي تترتب من انعقاد علاقات العمل بمختلف انواعها وهو الاختلاف حول الحقوق والواجبات المنصوص عليها في النصوص القانونية والاتفاقية والتنظيمية.

ويعد هذا الاختلاف بين طرفي العلاقة التعاقدية نزاع عمل يكون اما في حالته الفردية بين العامل وصاحب العمل او بين العمال او بعضهم من جهة وصاحب العمل او اصحاب العمل من جهة اخرى.

اولا - منازعات الفردية في العمل : عرفته المادة 2 من القانون رقم 04/90 على انه " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل اجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين اذا لم يتم حله في اطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة".

وباستقراء احكام نص المادة 2 من القانون رقم 02/90 نرى ان المشرع اعتبر المنازعات الفردية هي ذلك الخلاف القائم على تنفيذ علاقة العمل والتي مفادها اخلال احد الاطراف بالتزاماته التنفيذية المرتبطة اساسا بالحقوق والواجبات القائم على اطراف العقد.

1- تسوية منازعات العمل الفردية: على اثر نشوب نزاع عمل فردي تتم عملية تسوية النزاع عن طريق اعتماد التسوية الودية وبعدها اللجوء للتسوية القضائية.

أ- التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية: ان الاخذ بأسبقية التسوية الودية عن غيرها هو مراعاة لقيم واخلاقيات العمل و وجوب علم طرفي علاقة الالتزام بالود بينهما حتى ولو نشب خلاله سوء تفاهم بينهما حول تنفيذ علاقة العمل والتسوية الودية تمر بمرحلتين :

١- التسوية الودية الداخلية: ويعنى بها اتفاق طرفي علاقة العمل على حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما دون وساطة من اي طرف خارجي وذلك في اطار الاجراءات القانونية المنظمة للنزاع او في اطار الاجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول بها .

وقد حددت المادة 3 من القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية التي تسمح للاتفاقية الجماعية بإمكانية تحديد الاجراءات الداخلية لحل النزاعات الفردية على المستوى الداخلي.

وفي حالة غياب الاجراءات المنصوص عليها في المادة 3 اجازت المادة 4 من ذات القانون للعامل ان يعرض الامر او التظلم الى الرئيس المباشر في العمل الذي يتوجب عليه تقديم جواب خلال 8 ايام من تاريخ الاخطار وفي حالة عدم الرد او عدم رضا العامل يرفع التظلم الى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين او الى المستخدم حسب الحالة الذي يلزم بالرد كتابيا خلال خمسة عشرة يوما من تاريخ الاخطار.

٢- التسوية عن طريق المصالحة: ويعنى بها قيام طرف ثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من اجل الوصول الى تسوية ودية ترضي الطرفين وقد اناط القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية مهمة المصالحة وتسوية المنازعات بهيئة المصالحة التي انشأت لهذا الغرض وتتكون من ممثلين عن اصحاب العمل بعدد متساوي ومن ثم اصبح دور مفتش العمل يقتصره على مجرد اخطاره بعد التسوية الداخلية للنزاع اللجوء الى اسلوب المصالحة .

ففي حال فشل اجراءات التسوية الداخلية فانه يتعين على طرفي العلاقة خاصة من له مصلحة في المبادرة برغبته في حل النزاع على مستوى هيئة المصالحة التابعة اداريا لمصالح مفتشية العمل المختصة اقليميا فأقرت المادة 3 من قانون تسوية النزاعات الفردية بعد استنفاد اجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل اخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون.

فداخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل اخطار مفتش العمل بالإجراءات التي يحددها هذا القانون والاطار يتم بواسطة عريضة مكتوبة من طرف العامل او بحضوره شخصيا امام مفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر بتصريحاته وبعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة ايام من تلقيه الاخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة اليه او المحضر المحرر من طرفه باستدعاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثلاثة ايام على الاقل من تاريخ الاستدعاء الى جانب حضور الطرفين اعضاء مكتب المصالحة كهيئة متساوية الاعضاء تنتخب عن طريق الاقتراع السري والمباشر لمدة ثلاث سنوات من مجموع المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص عضوين يمثلان العمال وعضوين يمثلان اصحاب العمل وتكون الرئاسة بالتداول بينهما في كل ستة اشهر .

ويقوم مفتش العمل بتحرير محضر بتصريحاته وبعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة ايام من تلقيه الاخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة اليه او المحضر المحرر من طرفه باستدعاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثلاث ايام على الاقل من تاريخ الاستدعاء الى جانب حضور الطرفين.

ومحضر المصالحة حسب المادة 32 لا يمكن الطعن فيه الا بالتزوير ويعتبر بذلك حجة على الطرفين لكن لا يؤخذ بمضمونه المخالف للقانون رقم 04/90 او المواد 135.136.137

من القانون رقم 11/90 لآكن بعد تحرير محضر عدم الصلح يلجا صاحب المصلحة الى القسم الاجتماعي ترفع دعوى قضائية.

-ب- التسوية القضائية : تمثل التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية المرحلة الاخيرة التي يلجا اليها بعد فشل الطرق الودية السابقة وهو المبدأ الذي اعتمده المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية من حيث انشاء قضاء للعمل مختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العمال واصحاب العمل .

١- إجراءات التقاضي : اقرت المادة 503 من قانون الاجراءات المدنية والادارية ان ترفع الدعوى امام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا واطاف هذا القانون انه يجب رفع الدعوى اماما القسم الاجتماعي في اجل لا يتجاوز 6 اشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحقو في رفع الدعوى كما اقره قانون الاجراءات المدنية والادارية .

والتقاضي هو الاجراء الذي يتم اللجوء اليه في حالة عدم المصالحة من خلال رفع الطرف الذي له مصلحة دعوى امام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية.

هذا واوجبت المادة 37 من القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل ان ترفق العريضة الموجهة الى المحكمة بنسخة من محضر عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة .

وبالتالي تخضع اجراءات التقاضي امام القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة الى الاجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والادارية .

وتحدد الجلسة الاولى في مدة اقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى وعلى المحكمة ان تصدر حكمها في اقرب الآجال باستثناء حالات اصدار احكام تمهيدية او تحضيرية حسب ما اقرته المواد 38، 39 من القانون نفسه وفي حالة اكتساب الحكم الصيغة التنفيذية يحدد القاضي الغرامة التنفيذية اليومية.

٣- تشكيلة المحكمة : يتشكل القسم الاجتماعي من قاضي رئيس ويعاونه مساعدان من العمال والمستخدمين وفقا لما قضت به المادة 8 من القانون رقم 04/90 ويختص القسم الاجتماعي نوعيا بموجب المادة 2/500 من قانون الاجراءات المدنية والادارية بتنفيذ وتعليق وانهاء عقود العمل والتكوين والتمهين .

٤- الاختصاص المحلي: حددت المادة 1/501 من قانون الاجراءات المدنية والادارية ان يؤول الاختصاص الاقليمي للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها ابرام عقد العمل او تنفيذه او التي يوجد بها موطن المدعى عليه.

٥- الاختصاص النوعي: حدد الاختصاص النوعي في تسوية النزاعات الفردية في العمل بالرجوع لأحكام المادة 7 من قانون الاجراءات المدنية والادارية ان تنظم الاحكام الفاصلة في المسائل الاجتماعية في:

* الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ او وقف او قطع علاقة عمل او عقد تكوين او تمهين.

* كافة القضايا الاخرى التي يخولها لها القانون صراحة .

المحاضرة رقم 11: علاقات العمل التعاقدية

ثانيا- منازعات العمل الجماعية

يجمع الفقه والتشريع والاجتهاد القضائي باختلاف المنازعات الفردية عن المنازعات الجماعية ليس فقط فيما يتعلق بأسبابها واهدافها وكذلك باختلاف ادوات واساليب واجراءات الفصل فيها للمحافظة على السلم الاجتماعي من خلال تلبية مطالب المستخدم والعمال والتي تكون في اغلب الاحيان اقتصادية.

-1- مفهوم نزاعات العمل الجماعية

علاقات العمل الجماعية ظهرت بداية في القطاع الخاص بعد الاعتراف القانوني بالمؤسسات التمثيلية التي منحت البعد الجماعي لعلاقات العمل فقد تأخر ظهورها في القطاع العام وبالخصوص في الوظيفة العمومية بسبب منح الحق النقابي للموظفين الذين اعتبرتهم الدولة من قبل بحراس المصلحة العامة المرتبطة بالسيادة وحرمانهم من حق الاضراب .

1- تعريف نزاعات العمل الجماعية: منازعات العمل الجماعية تثور بين العمال والمستخدم حول تطبيق او تفسير قانون او تنظيم او اتفاق بينهم حول ظروف العمل وشروطه والعلاقات المهنية والاجتماعية في العمل ، او هي ذلك الخلاف القائم بين مجموعة عمال او فريق منهم وبين صاحب العمل او مجموعة اصحاب العمل حول تطبيق او تفسير قانون او تنظيم او اتفاق بينهم يتعلق بظروف او شروط العمل الاجتماعية منها والمهنية.

وذهب البعض من الفقه الى القول ان النزاعات الجماعية هي تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال او لتنظيم النقابي الممثل لهم من جهة صاحب او اصحاب العمل او التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية.

والمشرع الجزائري اکتفى بالنص على المنازعة لحدوث خلاف ناجم عن علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة والعامل ضمن احكام نص المادة 91 من القانون الاساسي للعامل رقم 12/78 ، ونص المادة 12 من القانون رقم 02/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 بانه " النزاع الجماعي

هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل والشروط العامة ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفي هذه العلاقة".

٢- انواع نزاعات العمل الجماعية :

تتعدد انواع نزاعات العمل الجماعية بحسب طبيعة النزاع القائم ما اذا كان حول تعديل القانون او تطبيق القانون او بتفسير الاتفاقيات .

***نزاعات العمل المتعلقة بتطبيق القانون :** من اسباب اثار النزاع بين العمال والمستخدمين عدم تطبيق نص قانوني او بسبب خطأ في تفسيره فقد يدعى العمال ان المستخدم خرق بند من بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة او فئات من العمال، بحيث يتم تصنيفهم مثلا في رتبة اقل من الصنف المقرر قانونا او ان يكون هناك خلاف حول تفسير نص تنظيمي يدعى فيه كل طرف حقه في تفسير النص او حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامة للعمل، وهو ما تضمنته احكام نص المادة 131 من القانون 11/90، حيث جاء فيها يمكن لأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية او الاتفاق الجماعي كليا او جزئيا ، وذلك في غضون اثني عشر شهرا التي تلي تسجيلها ليدخل اطرافها في مفاوضات حول موضوع النقض دون ان يؤثر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها الى غاية التوصل الى ابرام اتفاقية جماعية جديدة .

*** نزاعات العمل المتعلقة بتعديل القانون:** يمكن لطرفي العلاقة العمالية المطالبة بتعديل ومراجعة القانون او اتفاقية العمل من اجل الوصول الى زيادة في الاجور او الحصول والاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال بالنظر للتغيرات المصاحبة للأوضاع الاجتماعية والاقتصادية وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون او الاتفاقية وهو ما تأكده المادة 62 من القانون رقم 11/90 بقولها " يعدل عقد العمل اذا كان القانون او التنظيم او الاتفاقيات او الاتفاقية الجماعية تملّي قواعد اكثر نفعا للعمال من تلك التي تنص على عقد العمل " .

وباستقراء نص المادة يلاحظ ان تعديل عقد العمل يكون بناء على تعديل قانون او اتفاقية الا ان ذلك لا يمنع العمال من المطالبة بهذه الامتيازات الجماعية لان في ذلك مصلحة لاحد الطرفين وهو العمال ونفس الشيء بالنسبة للحالات التي يفرض ويستوجب فيها القانون او الاتفاقيات الجماعية للعمل اجراء هذا التعديل حتى ولو دون اعتبار لإرادة الطرفين في ذلك.

***النزاعات المتعلقة بتفسير الاتفاقيات الجماعية:** يلزم طرفي العلاقة التعاقدية بما تم التوصل اليه في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل وذلك بتطبيقه وتنفيذه، اذ يجب ان تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع

على الاتفاقية او الاتفاق الجماعي مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون كافيا بالنسبة للعامل الا انه يمكن توقع سوء تفسير لبند او شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس او يلحق ضررا بالعامل او العمال.

هذا ويمكن ان يكون النزاع فرديا اذا مس عامل واحد او جماعي اذا مس فئة معينة من العمال او قطاعا معين بسبب سوء تفسير او سوء تطبيق اتفاقية جماعية خاصة اذا تمسك الطرف الاخر اي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء الى رفع النزاع الى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الاوضاع وعرقله العمل خصوصا عندما يتعلق الامر بإجراء تقليص عدد العمال او تسريح جماعي للعمال او لأسباب اقتصادية اذ يلزم المستخدم باستنفاذها قبل البدء في اجراء التسريح والا يعتبر ذلك خرقا لتفسير بنود واردة في اتفاقية جماعية او الاتفاق الجماعي.

3- شروط قيام منازعات العمل الجماعية : لقيام النزاع لا بد من

* ان يكون النزاع جماعي في اطرافه حيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة او مجموعة منهم سواء كانت هذه المجموعة منتسبة الى نقابة او عدة نقابات او غير منتسبة ، وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد او عدة اصحاب عمل.

* ان يكون موضوع المنازعة جماعي حيث يتعلق بسبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال وتشمل على العموم المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال او تحسين شروط العمل او الزيادة في الاجور وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة والذي يرتبط اهمها بالظروف الاجتماعية والمادية والنفسية للعمل.

واوجب المشرع الجزائري في هذا الصدد على اصحاب العمل وممثلو العمال عقد اجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمعنية حرصا منه على التقليل من منازعات العمل وازالة العوامل التي من شأنها زيادة حدة التوتر والخلاف.

وشرط جماعية اطراف المنازعة يعبر لوحده عن وجود التضامن العمالي وتحقيق المصلحة المشتركة للعمال سواء تعلق هذه المصلحة بتطبيق نص قانوني معين او تعديله او مراجعته كالمطالبة بالزيادة في الاجور تحسين ظروف العمل وغيرها من الحالات التي اصبحت تعتمد اساسا على الحوار والتفاوض كأداة مثلى لتحقيق الاهداف المشتركة.

المحاضرة رقم 12: منازعات العمل التعاقدية

-ب- اجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية : نظرا لخصوصية منازعات العمل الجماعية تتم عملية تسويتها من خلال التسوية الودية والقضائية كالتالي :

١- التسوية الودية: قبل اللجوء لأساليب التسوية القضائية في حال ايثار نزاع بشأن علاقات عمل جماعية لابد من استنفاد الطرق الودية لفض النزاع ممثلة في

*** المفاوضات المباشرة :** عرفت الاتفاقية الدولية رقم 154 المتعلقة بالمفاوضات الجماعية لسنة 1981 التفاوض الجماعي بانه " كل المفاوضات التي تتم بين المستخدم او مجموعة من المستخدمين او التنظيم او عدة تنظيمات للمستخدمين من جهة وتنظيم او عدة تنظيمات عمالية من جهة اخرى من اجل تحديد شروط العمل والتشغيل وتنظيم العلاقات بين اصحاب العمل والعمال وتنظيم العلاقة بين منظمات كل طرف"، والمفاوضة المباشرة هي اسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية حيث يلتقي ممثلوا العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين او منتخبين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل او اصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول الى حل مشترك للنزاع المطروح.

والمشرع الجزائري اعتبر التفاوض الجماعي وسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية، وأكد على دور التفاوض الجماعي المباشر بموجب نص المادة 4 من القانون 90/02 بقولها وجوب عقد لقاءات دورية بين الشركاء الاجتماعيين لتدارس المشاكل المهنية والاجتماعية بتعيينه ايجاد حلول لها وهو وسيلة من وسائل الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين والتي توفر فرص التشاور والتعاون وهذا من اجل تقريب الرؤى وتخفيف حدة الخلاف وتفادي التشنجات الاجتماعية والمهنية التي تلوح في الافق ، كما تمكن الاجتماعات الدورية اطراف العلاقة المهنية من عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية والحلول المقترحة لها .

وبغرض رقي المشروع في اطار التشاور والحوار بين اطراف التفاوض الجماعي الى المستوى المركزي وذلك بخلق اطار استشاري مركزي يكون المحرك الاساسي لتطوير ثقافة التشاور والتفاوض وذلك من خلال اعطاء صلاحيات واسعة لأطراف علاقة العمل خصوصا منها :

- تزويد الوزير المكلف بالعمل بجميع الاقتراحات والاستشارات التي من شأنها المساهمة في تطوير وتسهيل وتشجيع التفاوض الجماعي.
- تقديم الآراء والاقتراحات حول اثر النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتفاوض الجماعي.
- تقديم رؤى لتفسير او تأويل الاتفاقيات الجماعية القطاعية في جميع الانشطة والمؤسسات المهنية .
- متابعة سير وتنفيذ وتطبيق الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية الوطنية والقاعدية والمساهمة في الوقاية من النزاعات التي تطرا اثناء التنفيذ .

***المصالحة :** يتم اللجوء اليها وجوبا في حال استمرار الخلاف بين الطرفين فأشارت اليه المادة 5 من القانون 90/02 اذ يتم التفاوض بمشاركة الطرفين تحت اشراف الدولة التي تتولى متابعة تنفيذ ما اتفق عليها طبقا للقوانين والتنظيم الساري والاتفاقيات الجماعية للعمل.

والمصالحة تتم امام مفتش العمل المختص اقليميا بمبادرة من المستخدم او ممثلي العمال الذي يستدعي الطرفين وجوبا خلال 4 ايام الموالية لتاريخ الاخطار بقصد تسجيل موقفهما من المسائل المختلفة بشأنها، ومن ثم العمل على اجراء المصالحة والتسوية الودية والتقريب بينهما .

ويدون المفتش الطرفين اللذان يتعين عليهما حضور تلك الجلسة تحت طائلة الغرامة الجزائية التي قررها القانون حسب المادة 4 من القانون 90/02 .

ويتعين على مفتش العمل تحرير محضر يشمل كل ما اتفق عليه و ما بقي من مسائل عالقة ثم يوقع الطرفان المحضر وما ينتج عن قرار المصالحة يلزمهما ابتداء من تاريخ ايداع المحضر المتفق عليه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة اقليميا ، بينما المسائل غير المتفق عليها يحرر بشأنها محضر عدم الصلح ويصرف الطرفين لاستكمال باقي الاجراءات وفق ما تقتضيه اتفاقيات العمل الجماعية .

هذا ونصت المادة 9 من القانون رقم 90/02 " في حالة فشل اجراء المصالحة على حل الخلاف الجماعي في العمل او حل بعضه يعد المفتش محضرا بعدم المصالحة وفي هذه الحالة يمكن للطرفين ان يتفق على اللجوء الى الوساطة او التحكيم كما تنص عليها احكام هذا القانون".

***الوساطة :** يقصد بالوساطة احتكام اطراف النزاع الى شخص محايد لا علاقة له بهمها يقوم باقتراح الحلول للنزاع المطروح بعد تلقيه كل المعلومات الضرورية وسماعة للأطراف المتنازعة ثم يقوم بتقديم الحلول في شكل اقتراحات او توصيات للأطراف الذين من حقهم الاخذ بها او رفضها فالوسيط ليس له اية سلطة قانونية او تنظيمية او عقدية على اطراف النزاع .

وعرفت المادة10 من القانون رقم 90/02 الوساطة بانها " اجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه " هذا ويتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه ويتعين عليه ان يتقيد بالسر المهني ازاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها اثناء قيامه بمهمته.

ويعرض الوسيط اقتراحاته لتسوية النزاع خلال الاجل الذي يحدده في شكل توصية معللة ويرسل نسخة منها الى مفتشية العمل المختصة اقليميا وذلك حسب نص الماد22 من القانون رقم 90/02.

وفي حالة عدم المصالحة يتفق الطرفان على تعيين شخص ثالث يدعى الوسيط ويدلانه على المعلومات المتعلقة بالنزاع بحيث يقوم الوسيط باقتراح حل للنزاع في شكل توصية معللة يقدمها للطرفين ويرسل نسخة منها الى مفتشية العمل المختصة اقليميا.

***التحكيم :** يتم اللجوء للتحكيم بعد استنفاد الطرق الودية السالف ذكرها ، و يكون اللجوء للتحكيم اختياريًا باتفاق الطرفين المتنازعين او اجباريا عن طريق الاحالة بنص قانوني او بقرار من السلطة الوصية كما قد تكون نتيجة التحكيم ملزمة للطرفين او غير ملزمة هذا وتختلف الدول في تحديد الجهة التي تتولى التحكيم الى انه غالبا ما تم اختياره من بين القضاة ويتولى اطراف المنازعة اختيار المساعدين في هيئة التحكيم، وبالرجوع لأحكام نص المادة 2/9 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل في حالة فشل المصالحة يمكن للطرفين ان يتفق على اللجوء اما الى الوساطة او التحكيم كما تنص عليهما احكام هذا القانون .

ويعرف على انه قيام الطرفين لتعيين اشخاص خواص يشكلون محكمة التحكيم وعند اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبيقا لأحكام المواد442 و454 من قانون الاجراءات المدنية والادارية .

والتحكيم كأصل عام هو اختياري بمحض ارادة الاطراف في اللجوء اليه باستثناء بعض النظم القانونية التي تجعل منه اجراء اجباريا مثل المشرع المصري والكويتي وكذا المشرع الجزائري اذا تعلق الامر بالنزاعات التي تثور في المؤسسة والهيئات العمومية .

وبالرجوع للمشرع الجزائري نرى بان التحكيم يقوم على ان يتفق الطرفين المتنازعين على اختيار كل منهما حكما عنه على ان يتفق المحكمان المعينان على اختيار تعيين حكم مرجح نت بينهما ويم الاتفاق على التحكيم بحضور المحكمين المختارين ويثبت الاتفاق اما في المحضر او في عقد رسمي او عرفي كما لا بد ان يتضمن الاتفاق موضوعات النزاع واسماء المحكمين والا كان باطلا .

هذا ويمكن للمتنازعين ان يتفقا مسبقا اثناء ابرام العقد على اللجوء الى التحكيم في حالة وقوع اي نزاع بينهما وهو ما يرد النص عليه عادة في الاتفاقيات الجماعية .

وفي حالة عدم الاتفاق على تعيين المحكم او المحكمين من طرف احد المتنازعين او كلاهما يرجع الامر الى رئيس الجهة القضائية الواقع في دائرتها محل العقد لتعيين المحكم او المحكمين بناء على عريضة ترفع اليه على ان ينتهي المحكمين من مهمتهم ويصدرون قرارهم خلال ثلاثين يوما من تاريخ تعيينهم ،

وبذلك المشرع الجزائري اعتمد نظام التحكيم الاختياري والتحكيم الاجباري في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الاسعار المسبق للإضراب وبعد الشروع فيه خاصة بالنسبة لبعض فئات العمال والذين يعملون في القطاعات الاستراتيجية للدولة والممنوعة من ممارسة حق الاضراب وذلك حسب المواد 43 الى 56 من القانون رقم 02/90 .

٢- الطرق غير الودية لتسوية النزاعات العمالية الجماعية: اذا فشل اطراف النزاع على حل النزاع القائم بالطرق الودية قد يتم اللجوء الى اساليب اخرى لحل النزاع تتمثل في:

***الاضراب :** يعتبر الاضراب عن العمل من الوسائل اكثر عنفا وتطرفا لحل الخلافات الجماعية وفرض المطالب العمالية التي يتم اللجوء اليها عادة بعد استنفاد الطرق الودية لتسوية النزاعات.

ويعرف الاضراب بانه " توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي جماعي وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل او ظروفه " ، ويترتب على ممارسة الاضراب والشروع فيه اجراءات يحددها التنظيم المعمول به تنجر عنها اثار تتمثل في:

***وقف علاقة العمل :** يترتب على الاضراب وقف او تجميد علاقة العمل دون انهاءها وهو الموقف الذي يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين.

ولا يعد الخطأ المرتكب من طرف العامل اثناء فترة الاضراب سببا لإنهاء علاقة العقد بل سببا للفسخ عند اللزوم وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين واقتديتهم في العمل وعدم تغيير

رتبهم اضافة الى الامتناع عن تعيين عمال اخرين قصد الاستخلاف الا في حالات التسخير التي تامر بها السلطة الادارية في المؤسسة او في حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة.

هذا ولا يجوز لصاحب العمل فرض اي تسريح او عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارستهم الاضراب المشروع .

***توقف الاجر في فترة الاضراب :** تتوقف علاقة العمل خلال فترة الاضراب عن انتاج اثارها مما يستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الاجر من طرف صاحب العمل انطلاقا من الصفة التبادلية للالتزامات في عقد العمل.

ومن قم يكون الاقتراع من الاجر بقدر ايام الاضراب عن العمل كما يمكن ان يكون الاقتراع من الاجر بقدر ايام الاضراب عن العمل او بقدر الخسارة التي لحقت صاحب العمل اذا كان الاضراب غير مشروع ولإضفاء صفة الشرعية على الاضراب لا بد من توافر الشروط التالية:

*ان لا يشرع في الاضراب الا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية وهو ما اقرته المادة 24 من القانون رقم 02/90.

* ان يصدر قرار اللجوء للإضراب عن اغلبية العمال المعنيين به.

* ان يسبق الشروع في الاضراب منح المؤسسة المستخدمة مهلة اخطار مسبق.

*ضمان امن وسلامة اماكن ووسائل العمل وعدم احتلالها بالقوة .

*** غلق المؤسسة :** يعنى به غلق المؤسسة بصفة كلية او جزئية من طرف صاحب العمل او اصحاب العمل بغرض اجبار العمال على الرضوخ لمطالبه والوصول الى حل للنزاع القائم .

ويعرف غلق المؤسسة بانه كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده لإغلاق مؤسسته بصفة مؤقتة جزئيا او كليا ، قصد الاحتياط او الرد على توتر او نزاع جماعي للعمل .

ويتخذ الغلق عدة صور منها :

● الغلق الاحتياطي: يقوم به صاحب العمل عند الاحساس بان اضرابا وشيك الوقوع.

● الغلق الدفاعي : يستخدم للرد على الاضراب وذلك بغلق المؤسسة .

• الغلق الهجومي : حيث يبادر صاحب العمل بغلق المؤسسة وذلك لوضع حد للنزاع القائم ويعتبر هذا النوع من الغلق نادر الوقوع حالياً بسبب تطور الاحكام التشريعية في مجال تنظيم منازعات العمل.

والمشرع الجزائري بالرجوع لأحكام القانون رقم 02/90 لم يقر صراحة بالغلق في القطاع الخاص على غرار الاضراب باعتبار الغلق غير مشروع اذا كان ردا على اضراب قانوني شرع فيه وهو يفهم من نص المادة 33 من القانون رقم 02/90 والتي منعت تسليط اي عقوبة على العمال المشاركين في الاضراب المشروع وفقا لأحكام القانون كما منح التشريع لصاحب العمل جميع الصلاحيات التي تمكنه من حماية مؤسسته كاللجوء إلى التأديب في حالة الشروع في الاضراب ومن بعدها الى القضاء في حالة عرقلة حرية العمل .

المحاضرة رقم 13: منازعات عقد العمل

-ثالثا- انتهاء علاقة العمل :

ادى تعسف اصحاب العمل بإنهاء علاقة العمل ومساسهم بحقوق العامل في مرحلة سيادة مبدا سلطان الارادة في التعاقد الى ضرورة تدخل الدولة بوضع احكام وقواعد من شأنها تنظيم حالات انتهاء علاقة العمل وتحديد اسبابها.

وعلاقة العمل تنتهي بتوافر حالات عادية ممثلة في تلك الحالات والاسباب المشتركة التي يمكن فيها لاحد طرفي علاقة العمل طلب انهاء عقد العمل وفقا للإجراءات المحددة في تشريع العمل والانظمة السارية والمعمول بها . اما الحالات غير عادية فتتمثل في البطلان او الالغاء القانوني كما ورد في قانون علاقات العمل ويمكن ان ينتهي طبقا للقواعد العامة للعقود الملزمة للجانبين بالفسخ الانفرادي من جانب احد الطرفين المتعاقدين والذي يتحول الى فسخ فجائي او فسخ تعسفي.

-أ- الوفاء: عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي ذلك ان شخصية العامل تكون محل اعتبار في التعاقد ، ويتميز التزامه بالطابع الشخصي ، لذا لا تؤدي وفاته الى انفساخ العقد اي انتهائه بقوة القانون ولا يحل ورثة العامل محله في العقد بل تنحل الرابطة العقدية تلقائيا بمجرد وفاته.

اما صاحب العمل فالأصل ان شخصيته ليست محل اعتبار في التعاقد وكل ما يهم هو اداء مقابل الاجر لذلك لا ينقضي عقد العمل كقاعدة عامة بوفاة رب العمل حيث يستطيع خلفه الحلول لمحلله في ادارة العمل والوفاء باجر العامل.

ويختلف الحكم اذا كانت شخصية رب العمل قد روعيت في ابرام العقد كما لو كان العمل متصلا بشخصيه او نشاطه ، ففي هذه الحالة ينتهي العقد بوفاة رب العمل اي ان العقد يفسخ بقوة القانون ، وتتنصر حقوق العامل قبل التركة ، والمشرع يقر بان عقد العمل ينتهي بوفاة العامل حقيقة او حكما ، هذا ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل الا اذا كان قد ابرم لاعتبارات تتعلق بشخصه او بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

و حددت المادة 7/66 من قانون علاقات العمل ان وفاة صاحب العمل تؤدي لانتهاء علاقة العمل في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة او ان يصبح استمرار وجودها مستحيلا اذ تطبق الاحكام الخاصة بالانتهاء القانوني لنشاط المؤسسة المستخدمة.

-ب- الاحالة على التقاعد : هو الطريق العادي لإنهاء علاقة العمل حيث يفترض ان يكون العامل غير قادر على استمرار بالقيام بأعباء عمله فان انتهاء علاقة العمل بالنسبة للعامل ببلوغ السن المقررة امر مؤكد في الحياة العملية وهو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل .

و اعتبرت المادة 8/66 من قانون علاقات العمل الاحالة على التقاعد احد الاسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل سواء كانت بطلب من العامل او بمبادرة من طرف صاحب العمل لان العبرة في ذلك تكون بتوفر الشروط القانونية والمهنية المطلوبة ويتحدد التقاعد في التشريعات العمالية المقارنة بطبيعة اختيارية اذ تقتصر على تحديد سن التقاعد وكيفيات الاستفادة من هذا الحق دون اجبار العمال على تقديم الطلب وترك منصب عمله.

والمشرع الجزائري بذلك اعتبر الاحالة على التقاعد من الحالات القانونية التي يترتب عليها انتهاء علاقة العمل حيث يصبح تنفيذ الالتزام العقدي مستحيلا استحالة نسبية بعد استيفاء الشروط المطلوبة مع ان بلوغ السن

القانونية لا تنتج عنها بالضرورة انتهاء علاقة العمل إذ يمكن للطرفين المتعاقدين الاتفاق على تجديد العقد، وحدد المادة 6 من قانون التقاعد شروطه وتتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين:

*بلوغ سنة 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 بالنسبة للنساء.

*قضاء خمسة عشرة سنة في العمل على الأقل.

-ج- استحالة التنفيذ: وتكون الاستحالة من الجانبين (العامل والمستخدم):

-استحالة التنفيذ من جانب العامل: يترتب على استحالة تنفيذ العقد بصفة مؤقتة وقف العقد نفس الفترة ويسترد العقد تنفيذه بمجرد زوال الاستحالة ، كاستدعاء العامل للخدمة العسكرية ، اما اذا استحال تنفيذ العقد بصفة نهائية فان العقد يفسخ بقوة القانون ودون حاجة الى اجراء خاص يقرر هذا الانفساخ ، فلا يحتاج الى اذار سابق ولا يلتزم احد المتعاقدين بتعويض قبل الطرف الاخر.

- استحالة التنفيذ بالنسبة لصاحب العمل : وتتقرر في حالة القوة القاهرة او السبب الاجنبي فاذا استحال على صاحب العمل تنفيذ العقد نتيجة قوة قاهرة او سبب اجنبي لا يد له فيه ترتب على ذلك انفساخ العقد بقوة القانون وتتقضي التزاماته دون ان تنشأ قبله مسؤولية عن ذلك من كانت استحالة التنفيذ نهائية .

والاستحالة النهائية تكون في حال اغلاق المنشأة نتيجة القوة القاهرة او السبب الاجنبي كوقوع كارثة طبيعية اثر زلزال او حريق او فيضان وانعدام المادة الاولية بسبب الاحتلال او الحرب او صدور تشريع يحظر انتاج السلعة التي تنتجها المنشأة وتقرير احتكار حكومي لها .

اما اذا كانت استحالة تنفيذ العقد وقتيه فان اثرها يقتصر على مجرد وقف تنفيذه بحيث يعود الى السريان بمجرد زوال هذه الاستحالة .

-د- الاستقالة: هي اعلان صريح من العامل عن نيته في فسخ العقد والتحلل من التزاماته المهنية بطريقة

قانونية، والاستقالة حق معترف به للعامل الا انه يخضع لقيود لإضفاء الشرعية عليه منها وجوب اخطار المستخدم واشعاره مسبقا حتى يتمكن من اتخاذ التدابير التي تمكنه من تعويض العامل المستقيل وعدم تعريض مصالحه للضياع نتيجة مغادرته لمنصب العمل.

المشروع الجزائي قيد الاستقالة بمهلة الاخطار او الاشعار المسبق حيث يبدأ سريانها منذ ابداء الموافقة عليها من طرف صاحب العمل وفقا للمدة المحددة في الاتفاقيات الجماعية وذلك بهدف المحافظة على مصلحة العمل والتمكن خلال تلك الفترة من تعويض العامل المستقيل، وتختلف مهلة الاخطار حسب اختلاف مناصب العمل واقطاعاته وتكون على العموم طويلة نسبيا فيما يخص مناصب العمل ذات التأهيل العالي وقصيرة بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل المتوسط والبسيط او المنخفضة في السلم المهني وتتراوح فيما بين شهر واحد و ستة اشهر وفقا لما هو معمول به في بعض المؤسسات.

وعليه فالإجراءات المتبعة في تقديم الاستقالة الزامية بالنسبة للعامل اذ يتوجب عليه تحريرها في وثيقة تتضمن اسباب ودوافع الاستقالة من منصب العمل وان يحترم مهلة الاخطار المحددة في التنظيم المعمول به .

لذلك يعتبر كل اخلال بهذه الاجراءات تعسف من جانب العامل في استعمال حقه، يمكن ان يؤدي الى مطالبة بالتعويض عن الاضرار التي قد تلحق صاحب العمل نتيجة مغادرة العامل لمنصب العمل دون احترام الاجراءات السابقة وهذا طبقا للأحكام العامة المقررة للعقود الملزمة للجانب.

وحددت المادة 3/2/68 شروط شكلية للاستقالة بان " على العامل الذي يبدي رغبته في نهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ان يقدم استقالته كتابة ويغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية".

-ه- الفسخ: يستند حق الفسخ الانفرادي لعقد العمل على الإرادة الحرة للطرفين طالما ان العقد غير محدد المدة يمكن انهاءها في اي وقت لسبب خاص حقيقي ومقبول ويمكن لطرفي العقد المبادرة بفسخ العقد والتحرر من التزاماته مع ضرورة احترام جميع الاجراءات المعمول بها في الفسخ الاتفاقي كالإعلان المسبق بالرغبة في الفسخ والتي عادة ما تحدد مدتها الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل ويمكن ان يخضع الفسخ الاتفاقي للرقابة القضائية علاقة وبذلك يتحمل الطرف المبادر للفسخ المسؤولية لإثبات السبب المشروع الذي يبرر الفسخ المسبق. ويجوز للعامل ان يفسخ العقد بإرادته اذا اخل رب العمل بالتزام من التزاماته ، ويفضل العامل عادة اللجوء الى الاستقالة لإنهاء علاقة العمل الا ان ذلك لا يخل بحقه في التمسك بالفسخ طبقا للقواعد العامة وتبدو اهمية هذا الحق اذا اخل صاحب العمل بالتزامه في انه يعفي العامل من مراعاة مهلة الاخطار الواجبة في حالة الاستقالة .

-و- بطلان العقد : ينتج عن تخلف او عدم صحة احد اركان عقد العمل كانهما حرية الرضا والسبب الغير مشروع بطلان العقد او بطلان العيوب اللاحقة لتكوين العقد وفقا للأحكام العامة الواردة في القانون المدني الا ان الطابع الخاص لهذا العقد وصفاته المميزة يستبعد الاثر المرجعي للبطلان المطلق لبعض الحالات كما هو الشأن بالنسبة للأجر ، اذ لا يمكن ان يؤدي البطلان الى حرمان العامل من تقاضي اجره عن فترة العمل المنجز استنادا لصفة الاستمرار والتتابع لعقد العمل.

ويبقى عقد العمل قائما وصحيحا رغم عدم مشروعية بعض بنوده حيث يقتصر البطلان في هذه الحالة على بنود المخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية وهو ما اكدته المادة 136 من قانون العقوبات بقوله " يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محله احكام هذا القانون بقوة القانون " .

-ي- التسريح او العزل: يستند العزل او التسريح بسبب ارتكاب العامل لخطا جسيم اثناء العمل او بمناسبةه على حماية مصالح صاحب العمل وعدم الاخلال بالقواعد التي تحكم وتنظم العمل بالمؤسسة المستخدمة وقد حدد

المشرع الجزائري بموجب احكام المادة73 من قانون علاقات العمل الاخطاء الجسيمة ممثلة في :

-رفض العامل دون عذر مقبول تنفيذ الاوامر المرتبطة بالعمل .

-اذا اشاع دون اذن صاحب العمل طرق الصنع والتنظيم او وثائق داخلية.

-ارتكاب اعمال تتسبب في توقيف جماعي عن العمل.

-القيام بأعمال العنف.

-التسبب عمدا في الحاق اضرار ببنايات واجهزة العمل.

-تناول الكحول والمخدرات اثناء العمل.

-عدم تنفيذ امر التسخير المبلغ للعامل لإنجاز عمل معين .

اما التسريح الجماعي فهو عبارة عن فصل عاملين او اكثر بسبب صعوبات او ضغوط اقتصادية يتم في شكل دفعة او دفعات متعاقبة ، واجاز المشرع بموجب نص المادة69 من قانون علاقات العمل للهيئة المستخدمة تقليص عدد المستخدمين اذا بررت ذلك اسباب اقتصادية واذا كان تقليص العدد ينبني على اجراء التسريح الجماعي فان ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية مترامنة ويتخذ قراره بعد التفاوض جماعيا، ويترتب على التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية عدة حقوق العمال المسرحين تحظى بحماية قانونية:

*الحق في مهلة الاخطار.

*الحق في التعويض.

*الاولوية في تحصيل الاجور والتعويضات المستحقة .

*الاولوية في التوظيف.

*الحق في الضمان الاجتماعي.

*الحق في الاستفادة من اداءات الخدمات الاجتماعية.

*حق في الحصول على شهادة العمل.

-م- العجز الكلي للعامل عن العمل: يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض الى انتهاء عقد العمل مع تحمل

صاحب العمل لكافة النتائج التي ترتبها القوانين والتنظيمات المهنية العمول بها ويمكن اثبات نسبة العجز الكلي

عن العمل نتيجة مرض او حادث عمل وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية بكافة طرق الاثبات

كالشهادة الطبية الصادرة عن طبيب مختص .

اما حالات العجز عن العمل بسبب ضعف الكفاءة المهنية التي يصعب اثباتها من جانب العامل فيرجع في ذلك

الى صاحب العمل بحكم الاختصاص او الخبير القضائي عند الاقتضاء لتقدير درجة الكفاءة المهنية واثبات مدى

صحة حجج صاحب العمل.

-ن- انتهاء مدة العمل : يعني به فك الرابطة العقدية بما يترتب عليها من حقوق والتزامات بين طرفيها

وانقضاء العقد بهذا المعنى يعد امرا طبيعيا باعتباره من العقود المؤقتة بطبيعتها اذ لا يعقل ان تدون هذه العقود

الى الابد. وينتهي تلقائيا عقد العمل بعد انقضائه دون الحاجة لأي اجراء او اخطار دون ان يترتب على ذلك اي

التزام على عاتق طرفيه الا فيما يخص ضرورة اعلام احدهما الاخر بنية في عدم تجديد العقد.

اما اذا حدث الانتهاء قبل انقضاء المدة القانونية للعمل المتفق عليه فاه يفرض على المستخدم المبادرة بالإنهاء

باتخاذ الاجراءات التي اقرتها النظم والقوانين العمول بها حماية لحقوق ومصالح الطرف الاخر ومن اهمها

الاطار المسبق.

ك-تغيير رب العمل : يمكن ان يتغير شخص صاحب العمل نتيجة انتقال ملكية المؤسسة الى الورثة او الغير بالبيع او الهبة او بتقديمها حصة ف شركة او بإدماجها في مؤسسة اخرى وقد يتم تأجير المنشأة الى شخص اخر ففي هذه الحالات تظل عقود العمل القائمة وقت حدوث التغيير سارية قبل رب العمل الجديد بنفس المضمون والشروط ولا يستطيع انهاء اي عقد منها دون مبرر مشروع وبغير مراعاة المواعيد المحددة قانونا. ولا كن يشترط لاستمرار عقود العمل السابقة بقاء كيان المؤسسة واستمرار نشاطها اما اذا احدث رب العمل الجديد تغييرا جوهريا في نشاط المؤسسة فإنها تعتبر قد انقضت وتتقضي معها عقود العمل القديمة كما لو اشترى شخص مكانا لصناعة الاحذية وحوله الى صناعة الملابس.

الخاتمة :

وفي الاخير تضمنت محاور المقياس جملة من العناصر ممثلة في تقسيمه الى اربعة محاور المحور الاول كان بعنوان ماهية قانون العمل والذي تطرقنا فيه الى نشأة قانون العمل ومفهومه بما يشمل من خصائص تميزه عن غيره من النظم ، الى جانب التطرق اهمية قانون العمل وجوانبه .

اما المحور الثاني كان بعنوان مصادر قانون العمل ممثلة في المصادر الخارجية والداخلية لقانون العمل خصوصا ما يتعلق بالاتفاقيات والمعاهدات الدولية ، والنصوص التشريعية الوطنية .

اما المحور الثالث ف جاء بعنوان علاقات العمل التعاقدية والذي تضمن دراسة مفهوم عقد العمل وشروط قيامه ومراحل انعقاده الى جانب اثار العقد المترتبة عنه بما يتضمنه من التزامات لكل من العامل و رب العمل او الهيئة المستخدمة .

والمحور الرابع تضمن منازعات عقد العمل والذي جاء فيه منازعات العمل الفردية ومنازعات العمل الجماعية واسباب انتهاء عقد العمل خصوصا الاسباب العادية والغير العادية المؤدية لإنهائه.