

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche Scientifique

جامعة بلحاج بوشعيب لعين تموشنت

Université Belhadj Bouchaib de Ain Témouchent

faculté de Droit
Département de droit



كلية الحقوق
قسم الحقوق

قانون العمل

مطبوعة بيداغوجية

السنة الثانية ليسانس قانون عام

من إعداد الأستاذ:

طهير عبد الرحيم

أستاذ محاضر قسم (أ)

السنة الجامعية 2026/2025

مقدمة

فكرة العمل تطورت مع نشأة وتطور المجتمعات البشرية، وأخذت عدة صور وأشكال منذ الحضارات القديمة إلى الحضارة الحديثة، ويحتل العمل مكانة متميزة في حياة الفرد والمجتمع حيث يوفر للإنسان مصادر لتأمين مستوى معيشي لائق له ولأسرته كما يرتبط بمجمل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ويتدخل الدولة في الميدان الاقتصادي تحقيقا للمصلحة الهامة، تدخلت لتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، وذلك بتقييد هذه العلاقات بقواعد قانونية تستهدف تقديم الحماية إلى العامل، فشرط وأحكام عقود العمل الفردية والجماعية لم تبقى خاضعة لسلطان الإرادة، بل أصبحت تخضع للأحكام القانونية والتنظيمية التي تضعها الدولة، كما تجاوزت أحكام قانون العمل المسائل المرتبطة بتنفيذ عقد العمل وإبرامه إلى مجالات أوسع وأعم، كظروف العمل العادلة والأمنه والحق في إنشاء والانضمام إلى النقابات.

تكتسي دراسة قانون العمل أهمية بالغة، فوضع قواعد قانونية أصبح ضرورة ملحة على عددٍ من المستويات منها، الاجتماعية، والاقتصادية، وغيرها، فقانون العمل يقوم بتنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل، يؤدي دوراً مهماً في السلام والوئام الاجتماعي، إقامة التوازن والاستقرار في علاقات العمل، المحافظة على كرامة العامل وصحته الجسدية والنفسية، حماية بعض الفئات الهشة المعرضة للاستغلال مثل: النساء، والأطفال بشكلٍ خاص، وتنظيم ظروف العمل.

يتميز قانون العمل بخصائص ذاتية تميزه عن غيره من القوانين من فروع القانون الأخرى وتجعله يظهر كفرع مستقل عن غيره، من بين هذه الخصائص حداثة نشأته وسرعة تطوره وصفته الدولية فبالإضافة إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية هناك عدة أحكام لمعاهدات دولية تضمن حقوق العمال كحقوق عالمية للإنسان، كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

الأهداف المرجوة من مقياس قانون العمل اكتساب أساسيات قانون العمل، ومحاولة تكوين فكر قانوني للطالب حتى يتسنى له التحكم في المبادئ التي تنظم علاقات العمل

الفردية والجماعية ومنازعاتها، هذه الأهداف مرتبطة بمعارف مسبقة على الطالب أن يكون ملماً بها، تتضمن خصائص القاعدة القانونية، عناصر وتقسيمات القاعدة القانونية، مصادر القاعدة القانونية.

وحتى تكون مطبوعة مقياس قانون العمل متكاملة من مختلف الجوانب حسب مقر برنامج التكوين ارتأينا تقسيمها إلى ثلاثة فصول تناولت كل ما يتعلق بمقياس قانون العمل الموجه لطلبة السنة الثانية ليسانس حقوق وذلك حسب التقسيم التالي:

- **الفصل الأول:** من خلال هذا الفصل تم التعرض إلى مفهوم ومصادر قانون العمل، وذلك بتعريف قانون العمل ونشأته على المستوى الدولي والوطني، ثم علاقته بالقوانين الأخرى وتبيان مصادر قانون العمل الدولية والداخلية (الرسمية والمهنية)
- **الفصل الثاني:** خُصص لعلاقات العمل الفردية، من خلال دراسة عقد العمل الفردي، تعريفه، عناصره وأركانه، ثم دراسة آثار عقد العمل وذلك بتبيان التزامات العامل والجزاء المترتب على إخلال العامل بالتزاماته وكيفية انتهاء علاقة العمل الفردية في الحالات العادية والحالات غير العادية، وكيفية تسوية منازعات العمل الفردية
- **الفصل الثالث:** في هذا الفصل تم التعرض لعلاقات العمل الجماعية وذلك بدراسة محتوى الاتفاقيات الجماعية، الحق النقابي، وتسوية منازعات العمل الجماعية.

الفصل الأول: مفهوم قانون العمل

تتطلب دراسة مفهوم قانون العمل، دراسة التطور التاريخي لفكرة العمل وقانون العمل على المستوى الدولي وفي الجزائر (مبحث أول)، والتعريف بقانون العمل كمصطلح وتبيان خصائصه ومصادره وعلاقته بفروع القانون الأخرى (مبحث ثاني).

المبحث الأول: التطور التاريخي لقانون العمل

يعتبر العمل كفكرة وكحق من الموضوعات الهامة والحيوية لارتباطه بمختلف الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ويعتبر أحد أهم الركائز الأساسية لحياة الإنسان وكرامته، كما أنه يهم أكبر وأوسع فئة اجتماعية في المجتمع وهم العمال وعلاقتهم بالمؤسسات المستخدمة والسلطة العامة بمختلف أجهزتها من ناحية ثانية. في سياق هذا المبحث نتعرض في مطلب أول إلى نشأة وتطور فكرة العمل، عبر مختلف الحضارات، وأثر الثورة الفرنسية على علاقات العمل وإنشاء منظمة العمل الدولية، وفي مطلب ثاني تطور قانون العمل في الجزائر عبر مرحلتين، مرحلة ما بعد الاستقلال، ومرحلة ما بعد دستور 1989.

المطلب الأول: نشأة وتطور فكرة العمل

نشأت فكرة العمل وتطورت مع نشأة وتطور الإنسان في المجتمعات البشرية المختلفة، حيث أخذت فكرة العمل عدة صور وأشكال عبر تطور الحضارات، وحسب النظرة التي أعطيت له والمكانة التي يتخذها في المجتمع.

الفرع الأول: فكرة العمل في الحضارات القديمة

الحضارات القديمة لم تقم من العدم وإنما كانت نتيجة عمل مضني قام به الإنسان في القديم، وعرفت بعلاقات عمل غير متوازنة، كونها كانت تنظم لصالح الطبقة الأقوى، وتعتبر الحضارة الرومانية من أهم هذه الحضارات التي اشتهرت بالازدهار الاقتصادي وكان ذلك بفضل عمل الكادحين لاسيما من طبقة العبيد والفقراء، الذين كانت تفرض عليهم كافة

الأعمال اليدوية التي كان يتعالى عليها الأشراف والنبلاء¹، فالعبيد والفقراء هم محرك النشاط الاقتصادي، كما اشتهرت الحضارة الفرعونية بمشاريع في غاية الاتقان كبناء الأهرامات ومشاريع أخرى في مجالي الزراعة والري²، فقوة العمل في مختلف هذه الحضارات السابقة لم تكن سوى سلعة أو بضاعة يتحكم في سوقها الأشراف والنبلاء.

الفرع الثاني: فكرة العمل في القرون الوسطى

القرون الوسطى عُرِفَتْ بنظام الإقطاع، أي النظام الذي يملك فيه بعض الأسياد والنبلاء مساحات زراعية واسعة يستغلونها بواسطة الرقيق أو الأقنان-أي عبيد الأرض-وهم العبيد الذين يعملون في أرض سيدهم، ومن أهم واجباتهم أثناء استغلال الأراضي أن يدفعوا مجموعة من الضرائب بعضها للدولة والبعض الآخر للسيد المالك، إضافة إلى تقسيم أوقات عملهم بين العمل لمدة معينة في الأسبوع مجانا لمصلحة المالك كجزء من الإيجار الذي يدفعونه له وباقي الأيام لحسابهم الخاص³.

بتكون المدن وازدهارها أخذ نظام الطوائف المهنية يظهر في ممارسة بعض النشاطات أو الصناعات وبدأ الأخذ بمبدأ تقسيم العمل وتخصص بعض الفئات العمالية في بعض الحرف⁴، حيث يمتهن مجموعة من الأشخاص حرفة معينة ويشكلون طبقة من طبقات المجتمع⁵

1 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج1(مبادئ قانون العمل)، د م ج، ط3، 2005، ص20.

2 بن بركة إبراهيم، ظاهرة العمل وتطورها عبر العصور، مجلة آفاق للعلوم، جامعة الجلفة، المجلد1، العدد2 2016، ص19.

3 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، د م ج، الجزائر، 1992، ص30.

4 رشيد واضح علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص14.

5 بن بركة إبراهيم، نفس المرجع، ص20.

الفرع الثالث: الثورة الفرنسية ونتائجها على علاقات العمل

ظل بنظام الإقطاع سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 و التي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل، وكرست مبدأ سلطان الإرادة انطلاقا من المبدأ العام للحرية، إذ ألغت نظام الطوائف الحرفية و أطلقت الحرية للأشخاص في ممارسة الأعمال و المهن التي يختارونها ، وتحريم أي تكتل من شأنه التأثير على حرية المبادلات و الحرية الاقتصادية بوجه عام، وقد تبلور هذا الاتجاه على الصعيد القانوني بإلغاء نظام الطوائف بموجب قانون (Allard) وإعلان مبدأ حرية العمل، وبتحريم التكتلات العمالية والتجمعات بصفة عامة بموجب قانون (le Chapelier).

ولكن تكريس مبدأ حرية العمل بواسطة الثورة الفرنسية لا يمكن أن يخفي وراء مظهره البراق مساوئه الاجتماعية، فهذا المبدأ لم يحقق للعمال حريتهم كاملة، فالفكر الليبرالي جاء ليحرر العمال من قيود الطوائف و لكن ليخضعهم لنظم قانونية أشد تعسفا وعلى الأخص دفتر العامل (Le livret ouvrier)، فبموجب القانون الصادر في 12 أبريل 1803 كان يتعين على كل عامل أن يكون حاملا دفتر العمل، و يجب عليه حال تغيير محل عمله أن يطلب ملاحظات صاحب العمل السابق، وقد استطاع العديد من أصحاب الأعمال استغلال هذا الدفتر على نحو جعل العمال غير قادرين على ترك عملهم والالتحاق بعمل آخر، لذلك أطلق البعض على هذا الدفتر أنه رمز العبودية الصناعية¹.

إن اعتماد مبدأ سلطان الإرادة بصفة مفرطة أدى إلى إجحاف كبير في حقوق العمال، مما أدى إلى تدهور حالتهم الاجتماعية، هذه الأوضاع كانت بمثابة الدافع المباشر لتدخل الدولة لتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، وذلك بتقييدها بقواعد قانونية تستهدف تقديم الحماية إلى العامل.

فبدافع المحافظة على الأمن والوقاية في العمل، صدر في فرنسا أول قانون اجتماعي في 22 مارس 1841 المتعلق بأحكام تشغيل الأطفال في المصانع، والذي حدد سن العمل

1 أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، مصر، 1982، ص 400.

بثمانية سنوات وحدد ساعات العمل اليومية بثمانية ساعات يوميا لمن تقل أعمارهم عن 12 سنة، و12 ساعة بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم بين 12 و16 سنة، وحرّم القانون تشغيل الأطفال ليلا.

في 26 فبراير 1848 صدر أول مرسوم لتنظيم علاقات العمل ، و قد جاء فيه «إن الحكومة المؤقتة للجمهورية الفرنسية تتعهد بضمان عمل لكل عامل، و بمنح العمال حق التنظيم الجماعي ليحقق مطالبهم المشروعة»، و قد أعقبت هذه المحاولة عدة محاولات أخرى قصد تحقيق نوع من العدل الاجتماعي، أهمها قانون 22 مارس 1884 المتعلق بالنقابات المهنية، و الذي قرر مبدأ الحرية النقابية في أوسع معانيه، حيث يسمح بإنشاء النقابات بكل حرية في جميع المهن و بأقل قدر من الإجراءات الشكلية، و يتم إنشاء النقابات دون إذن من جانب الإدارة وتتمتع كل نقابة بحرية تامة بوضع لوائحها الداخلية و نظمها ، وبهذا القانون تجمع بين يدي الطبقة العاملة سلاحى الإضراب و النقابات.¹

ابتداء من هذه المرحلة بدأ تنظيم بعض الجوانب المتعلقة بعلاقات العمل، مثل المدة القانونية للعمل التي نظمت بمقتضى قانون 13 جويلية 1906، كما عرف قطاع الضمان الاجتماعي هو الآخر صدور عدة إجراءات لصالح العمال، مثل قانون 15 أفريل 1898، الذي أجبر أصحاب العمل على ضمان وحماية العمال ضد حوادث العمل، وقانون التقاعد للعمال الفلاحين الذي صدر في 1910، إلى غير ذلك من القوانين الاجتماعية الأخرى.

ترتب عل تدخل الدولة في الحياة الاجتماعية لقطاع العمل نتائج هامة يمكن إجمالها فيما يلي:

- شروط وأحكام عقود العمل الفردية والجماعية لم تبقى خاضعة لمبدأ سلطان الإرادة، بل أصبحت تخضع أكثر فأكثر للأحكام القانونية والتنظيمية التي تضعها الدولة.

1 أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص430.

- تجاوز أحكام قانون العمل المسائل المرتبطة بتنفيذ عقد العمل وإبرامه إلى مجالات أوسع وأعم، مثل تنظيم الحقوق المتعلقة بالضمان والحماية الاجتماعية للعامل، وحمايته من الأخطار المهنية، البطالة، المرض، حوادث العمل والتكوين، إلى غير ذلك من الجوانب المتعددة والمختلفة.

الفرع الرابع: ظهور منظمة العمل الدولية

خلال القرن التاسع عشر أقرت عدد من البلدان قوانين إصلاحية تتعلق بساعات وظروف العمل، غير أن الأخطار المستمرة وحقائق الاضطرابات العمالية أجبر الصناعيين والحكومات على النظر في إمكانية تبني إجراءات إضافية، وهكذا عقدت ما بين 1890 و1905 عدة لقاءات نظمتها حكومات وصناعيون نوقشت خلالها إمكانية وضع تشريعات عمل دولية نموذجية، لكن اندلاع الحرب العالمية الأولى عطل المبادرات الهادفة إلى صياغة وتبني اتفاقيات في مجال العمل.

كما أن الخطر الذي مثلته حينذاك الثورة الروسية ولد ضغوطا كبيرة على الحكومات للاستجابة إلى مطالب العمال، وهكذا أرست الحكومات خلال انعقاد مؤتمر السلام في باريس لجنة لوضع قانون العمل الدولي، كان أحد مقترحاتها إقامة منظمة العمل الدولية، وفيما بين عامي 1919 و1933 اعتمدت منظمة العمل الدولية 40 اتفاقية، عولجت فيها قضايا عمالية متعددة ومتنوعة.

تطرح مسألة إعداد قواعد العمل الدولية مشاكل على المستوى الدولي بسبب عدم تجانس المجتمع الدولي الذي يتميز باختلاف مستويات التنمية بين الدول، حيث كان الجدل حادا حول اعتماد قواعد عالمية أو قواعد إقليمية، فبالنسبة للرأي القائل باعتماد قواعد عمل إقليمية، فحجته في ذلك نجاح القواعد الإقليمية المعتمدة في مجال حقوق الإنسان والمتمثلة أساسا في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، أما الرأي القائل باعتماد قواعد عالمية، فحجته في ذلك أن القواعد الإقليمية ترتب حقوقا أدنى من تلك التي تقرها القواعد العالمية في المجالات الاجتماعية.

وفي هذا الشأن صرح المشاركون في اجتماع إقليمي لمنظمة العمل الدولية بذكر سنة 1967 عدم تصورهم وجود «قواعد أدنى لرجال أدنى». وقد اعتبرت منظمة العمل الدولية بالرغم من وجود اقتراحات حول اعتماد قواعد إقليمية، أن اعتمادها قواعد عالمية يتوافق أكثر مع مهمتها وأهدافها المعلن عنها في دستورها وإعلان فيلادلفيا. حيث وصل-إلى غاية 2025- عدد القواعد الدولية للعمل المتبنية من طرف منظمة العمل الدولية 192 اتفاقية، و209 توصية متعلقة بمواضيع عديدة ومتنوعة، وتعتبر اتفاقيات منظمة العمل الدولية من الدعامات الأساسية لحقوق الإنسان من خلال تناولها مواضيع الحرية النقابية، التمييز في الاستخدام والمهنة، ظروف العمل، الحماية الاجتماعية.

المطلب الثاني: تطور قانون العمل في الجزائر

تطور قانون العمل في الجزائر نتعرض له من خلال مرحلتين، مرحلة ما بعد الاستقلال، ومرحلة ما بعد 1989، حيث انتقلت الجزائر من النظام الاشتراكي القائم على تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل، إلى النظام الليبرالي القائم على انسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل مع تكريسه لمجموعة من الحقوق الفردية والجماعية.¹

الفرع الأول: مرحلة ما بعد الاستقلال

في الجزائر وجد عالم الشغل نفسه غداة الاستقلال في مواجهة إشكاليات كفاءات تنظيم علاقات العمل في وضع يتسم بغياب التشريعات الوطنية، وفي هذا الإطار صدر القانون المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، حيث مدد تطبيق التشريعات الفرنسية إلى ما بعد الاستقلال بما فيها قوانين العمل.

وقد برر الملتقى الأول لقانون العمل المنعقد في 1964، تبني هذا الحل بضرورات إنعاش الاقتصاد وإعادة فتح الورشات المهملة، ومحاربة البطالة المتفشية غداة الاستقلال،

1 بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة بقرارات المحكمة العليا)، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2020، ص26.

غير أن هذا الحل حسب البعض¹ يتناقض مع بعض الأحكام الدستورية المنصوص عليها في دستور 1963 والذي يشير في مقدمته إلى إحداث سياسة اجتماعية لفائدة الجماهير لرفع مستوى حياة العمال ويحدد في المادة (2/10) محل هذه السياسة المتمثلة في "تشديد ديموقراطية اشتراكية ومقاومة استغلال الإنسان في جميع أشكاله"

فدستور 1963 اعترف ببعض الحقوق الأساسية للعمال، غير أن تلك الحقوق كانت جماعية لا فردية، منها الحق النقابي والحق في الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات.² ولم يتعرض دستور 1963 إلى الحقوق الأساسية الفردية للعامل، والتي كرستها الدساتير التي وردت بعده منها الحق في الراحة والحماية والأمن، والوقاية الصحية داخل أماكن العمل. يعتبر دستور 1963 أول دستور يقر حق العمال في اللجوء إلى الإضراب للدفاع عن مصالحهم المشروعة، رغم أنه كرس سياسيا واقتصاديا النهج الاشتراكي وجعله ضمن الأهداف الأساسية للجمهورية.

وقامت سلطة التصحيح الثوري بصدد البحث عن بدائل لتشريعات العمل الفرنسية بمحاولتين تشريعتين هما:

- إدماج علاقات العمل ضمن نطاق قانون الوظيفة العمومية حيث تم دمج علاقات العمل ضمن نطاق قانون شامل يوحد بين عالم الشغل وعالم الوظيف العامة، وتم ذلك بفضل القانون رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966.

إلا أن هذ الدمج الذي نص عليه القانون، اصطدم بمقاومة الاتحاد العام للعمال الجزائريين من حيث كون هذا القانون يهمل دور النقابة في توجيه وتأطير علاقة العمل، اما المسировون العموميون فاعتبروا أن هذا القانون يعطل السير الحسن للشركات الوطنية.

1 عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص16.

2 عجة الجبالي، نفس المرجع، ص16.

غير أن المبرر الحقيقي للوقوف ضد الإدماج، يتعلق في الواقع بإشكالية المساواة في الأجر والتي كانت في غير صالح الموظفين العموميين، بالمقارنة مع أجور القطاع العام الاقتصادي، وبالتالي كان الصراع على الامتيازات أكثر من التنازع حول كفاءات تنظيم عالم الشغل.¹

ونتج عن هذا الصراع تجميد عملية الدمج، واقتصر دور السلطة على محاولة التنسيق بين القطاعات مع التركيز على توحيد نظام الحماية الاجتماعية على كافة العمال والموظفين بمقتضى الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 21 جوان 1966، المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، ولقد ساهم هذا الأمر في وضع الحجر الأساسي لنظام الحماية الاجتماعية.

- إدماج علاقات العمل للقطاع العام ضمن قانون التسيير الاشتراكي، وهذا من خلال الأمر رقم 71-74، فقد أدخل مفهوم جديد للعامل يتمثل في المنتج المسير، حيث أصبحت قوة العمل حصة يشارك بها العامل في رأسمال المؤسسة العمومية ومن خلالها يساهم في تسييرها عن طريق مجلس العمال حيث تنص المادة (7) من هذا الأمر على أن «عمال المؤسسات الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة»، فالعامل لم يعد مجرد أجير وإنما أصبح المنتج المسير.

لقد حاولت الدولة منذ سنة 1963 إنتاج مجتمع أجراء حيث سخرت كل إمكانياتها، وازداد نشاط هذه الحركة مع بداية العمل بالتخطيط، فظهر منذ ذلك الحين العمل المأجور كإنجاز لوعده أو تعهد مسبق للدولة سبق لها وأن أعلنت عنه في مواثيقها المختلفة ويتمثل في «توفير منصب عمل لكل مواطن»، وكان من نتائج هذا الوعد تضاعف عدد الأجراء، حيث ارتفع عدد الأجراء من 1.001.750 عامل سنة 1967 إلى أكثر من 2.000.860 عامل سنة 1977².

1 عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 35.

2 عجة الجيلالي، نفس المرجع، ص 36.

لتنظيم العمل في القطاع الخاص أصدرت السلطة الأمر 71-75 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، وكان يهدف هذا الأمر إلى حماية الأجراء من كل أشكال الاستغلال الذي قد يحدث بسبب تبعيتهم الاقتصادية لأرباب العمل الخواص، حيث ألزمت المادة (2) من هذا الأمر أرباب العمل الخواص بالسماح للعمال بإنشاء فرع نقابي داخل المؤسسة تابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين، ولكن من حيث الممارسة كان من النادر وجود فروع نقابية في المؤسسات الخاصة. رغم أن المادة (10) من ذات الأمر كان يضمن ممارسة الحق النقابي ضد أي تعسف من رب العمل كإجراء التسريح مثلا، كما أن المرسوم رقم 64-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسة الخاصة، ومن خلال مواده جاء ليضفي الحماية القانونية على هذا الحق ضد أي تعسف قد يصدر عن أرباب العمل.

الأمر 75-31 المؤرخ في 23 أبريل 1975 قام بتنظيم الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، حيث فرض هذا القانون على أرباب العمل الخواص المرور الإجمالي عبر مكتب اليد العامل لتوظيف عمال جدد، ويقوم مكتب اليد العاملة في هذا المجال بضبط ومراقبة سوق العمل بهدف محاربة استغلال الإنسان لأخيه الإنسان.

دستور 1976 الذي جاء ليكرس المبادئ الواردة في الميثاق الوطني تضمن مبادئ عامة متعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية أهمها: الحق في العمل والراحة، الحق في الحماية والأمن والوقاية الصحية، حق جميع العمال في الانخراط في النقابية، الحق في الإضراب في القطاع الخاص شريطة أن يمارس في إطار القانون، مع الإشارة إلى أن

دستور 1976 لم يتطرق إلى الحق في العمل ضمن أحكام المادة المكرسة للحقوق الجماعية، بل تعرض إليه كحق مستقل ضمن الأهداف الأساسية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، فمن الأهداف الأساسية ضمان الحق في العمل.

استقراء للمبادئ العامة الواردة في دستور 1976، يتبين أن الإيديولوجية الاشتراكية جسدت حتى في الأحكام الخاصة بعلاقات العمل، ومن ذلك نص المادة (24) منه «يرتكز المجتمع على العمل وينبذ التطفل نبذا جذريا، ويحكمه المبدأ الاشتراكي القائل (من كل

حسب مقدرته لكل حسب عمله) العمل شرط أساسي لتنمية البلاد، وهو المصدر الذي يضمن به المواطن وسائل عيشه».

امتدادا للاختيارات السياسية للسلطة المحددة في ميثاق ودستور 1976 تم إصدار القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال، والذي كان انعكاس لإرادة سياسية تسعى إلى توحيد عالم الأجراء، وتطبيقا لهذا النص أصدرت السلطة أكثر من 20 قانون و100 مرسوم خلال الفترة الممتدة من 1978 إلى 1990 تناولت عدة مسائل منها تحديد المدة القانونية للعمل، العطل، تنظيم الأجور والمرتبات والضمان الاجتماعي والتكوين المهني¹.

الفرع الثاني: مرحلة ما بعد سنة 1989

دستور 1989 المعدل بدستور 1996 الذي جاء ليضع القطيعة مع النظام الاشتراكي الذي تبنته الجزائر منذ الاستقلال و ليساير التحولات الدولية، قام بتكريس جملة من الإصلاحات في الميدان السياسي و الاقتصادي والاجتماعي، ففي الميدان الاجتماعي و هو الذي يعنينا في إطار علاقات العمل، اعترف الدستور الجديد للعمال الأجراء بجملة من الحقوق الفردية و الجماعية، منها لكل مواطن الحق في العمل، مقارنة مع دستور 1976 لم يعد ضمان الحق في العمل التزام يقع على عاتق الدولة في ظل الدستور الجديد، بل واجب الدولة أن تهيئ الظروف والوسائل وعلى المواطن استغلال تلك الظروف و الوسائل لاختيار العمل الذي يناسبه.

إلى جانب الحق بالعمل اعترف الدستور الجديد للعمال بجملة من الحقوق أهمها الرعاية الصحية والحق في الحماية والأمن والنظافة والحق في الراحة، وهي الحقوق التي كرسها أيضا دستور 1989. إلى جانب هذه الحقوق الفردية كرس دستور 1996 جملة من الحقوق الجماعية منها الحق النقابي والحق في الإضراب.

1 عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 61.

وتطبيقا للمبادئ الواردة في الدستور الجديد والذي أكد على مبدأ الحق في العمل وحمايته والمساواة في الحقوق والواجبات، صدرت عدة تشريعات لتنظيم مجال علاقات العمل والتي حاول المشرع من خلالها الموازنة بين الجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي للعمل¹، من بين هذه التشريعات يمكن أن نذكر القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والقانون المتعلق بمفتشية العمل وقانون علاقات العمل، هذا القانون الذي صدر ليعيد تنظيم عالم الشغل وفقا للتوجه الليبرالي الجديد.

المبحث الثاني: التعريف بقانون العمل وبيان خصائصه ومصادره

تم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، تعرضنا في الأول إلى مصطلح قانون العمل وفي الثاني إلى خصائص هذا القانون وفي المطلب الثالث مصادره الدولية والوطنية.

المطلب الأول: مصطلح قانون العمل

قبل تعريف هذا المصطلح نتعرض إلى التسميات التي سبق إطلاقها على هذا القانون، حيث اختلفت التسميات عبر مختلف مراحل التطور، وحسب اختلاف النظرة إلى دور وأهمية هذا القانون².

الفرع الأول: تسميات قانون العمل

أول تسمية أطلقت على هذا القانون كانت «التشريع الصناعي»، وكان ذلك أثناء الثورة الصناعية التي انتشرت على إثرها المشاريع الصناعية الضخمة، حيث ظهرت الحاجة إلى وضع قواعد خاصة ومستقلة عن القانون المدني تتولى تنظيم العلاقة بين (العامل وصاحب

1 بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية) د م ج، الجزائر، 2005، ص 19.

2 بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006، ص 23.

العمل¹، هذه التسمية انتقدت لعدم شموليتها لأن قانون العمل في الوقت الحاضر ينظم العلاقة بين صاحب العمل والعامل في كل المجالات كالمهن الحرة والزراعة والتجارة².

اتجه جانب من الفقه إلى إطلاق تسمية " التشريع العمالي " على ذلك القانون نظرا لأهمية هذا القانون بالنسبة للعامل باعتباره الطرف الضعيف بعلاقة العمل³، هذه التسمية انتقدت هي الأخرى لأنها استبعدت صاحب العمل الطرف الثاني في علاقة العمل⁴.

ثم أطلق على هذا القانون تسمية أخرى هي (التشريع الاجتماعي) نظرا للأهمية التي يتمتع بها هذا القانون في وضع الأسس التي تقيم التوازن بين أصحاب العمل والعمال الذين يشكلون شريحة كبيرة في المجتمع، هذه التسمية انتقدت كذلك فجميع فروع القانون تعد اجتماعية ولا ينفرد بها قانون العمل بمفرده⁵، لذلك فإن جانب كبير من الفقه وكذلك المشرع في مختلف الدول استقر في الوقت الحاضر على تسمية قانون العمل على تلك القواعد المنظمة للعمل والعلاقات الناشئة بموجبه⁶.

الفرع الثاني: تعريف قانون العمل

أورد الفقه تعريفات كثيرة لقانون العمل، فعرفه البعض على أنه " مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر"⁷، في حين عرفه جانب آخر من الفقه على أنه " مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم الروابط الناشئة عن القيام بعمل لحساب الغير، بحيث يصطبب

1 محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 2013، ص 128.

2 بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2009، ص 35.

3 سليمان بدري الناصري، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2010، ص ص، 16، 17.

4 بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 35.

5 سليمان بدري الناصري، مرجع سابق، ص 17.

6 هيثم حامد المصاروة، الملتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحمد للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2008، ص 19.

7 أحمد سعيد الزقرد، شرح قانون العمل، ط2، دار أم القرى، مصر، 1983، ص 13.

تنفيذ العمل بعلاقة تبعية قبل صاحب العمل¹، غير أن هذه التعاريف في نظر البعض² أصبحت قاصرة عن إعطاء تعريف دقيق لقانون العمل، فاتجه جانب من الفقه إلى وضع تعريف أوسع وهو أنه " مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد بين أصحاب العمل والعمال تحت توجيههم وإشرافهم ورقابتهم مقابل أجر"³

المطلب الثاني: خصائص قانون العمل

يتميز قانون العمل بمجموعة من الخصائص تميزه عن غيره من فروع القانون الأخرى وتجعله يظهر كفرع مستقل عن غيره، ومن أهم هذه الخصائص نذكر ما يلي:

الفرع الأول: الطابع الواقعي

ويقصد بذلك انسجامه مع الظروف واختلافها باختلاف هذه الظروف من حيث الأشخاص أو الزمان أو المكان،⁴ فهو يتكيف مع كل فئة من فئات العمال وفقا للحالات الفردية والاجتماعية للعمال المعنيين، مثل الأحكام المتعلقة بتنظيم عمل الفئات الهشة في علاقات العمل كـ (النساء والأحداث، والعمال المهاجرين، وذوي الاحتياجات الخاصة)، والأحكام المنظمة للعمل الزراعي والعمل في المناجم ، والأحكام الخاصة بالعمال المنزليين وغيره،⁵فالحماية القانونية التي يوفرها قانون العمل للعامل يجب أن لا تكون بعيدة عن الواقع من خلال امتدادها إلى جميع الظروف التي تواجه العامل في الواقع⁶ .

1 بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص36، عن توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري، الجديد، مطابع الأمل بيروت 1986، ص8.

2 بشير هدي، مرجع سابق، ص24.

3 بشير هدي، نفس المرجع، ص24.

4 سليمان بدري الناصري، مرجع سابق، ص22.

5 بشير هدي، مرجع سابق، ص26.

6 هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص31، عن حمدي عبد الرحمان، قانون العمل، دار الفكر العربي، مصر 1976، ص37.

الفرع الثاني: حداثة قانون العمل وسرعة تطوره

يعتبر قانون العمل حديث النشأة باعتباره وليد الثورة الصناعية، وهو في حالة تطور مستمر¹، فمن حيث حداثة هذا القانون سبق القول إنه ارتبط بالثورة الصناعية أو بتعبير أصح هو أحد آثارها، أما من حيث سرعة تطوره فهو غير مستقر لمواكبته لتطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ويذهب رأي إلى القول إن قانون العمل قانون (ديناميكي)(Dynamique) بينما القوانين الأخرى ثابتة ومستقرة وسبب ذلك حداثة هذا القانون وعدم اكتمال واستقرار قواعده².

الفرع الثالث: الصفة الدولية لقانون العمل

ظهور منظمة العمل الدولية كجهة مختصة بقضايا العمل والعمال جعلها المصدر المشترك لمختلف تشريعات العمل في مختلف الدول، فالطبقة العاملة في العالم تعتبر طبقة واحدة ولديها نفس الانشغالات والمشاكل، وعليه فإن الأحكام والقواعد التي يتضمنها قانون العمل الداخلي لأية دولة جاءت وليدة اتفاقيات دولية صادرة عن منظمة العمل الدولية³ سواء بتأثير مباشر أو غير مباشر، وقد يثور التساؤل عن سر هذا الاهتمام الدولي بقانون العمل، الجواب على ذلك:

هو أن العمل عنصر في كلفة الإنتاج، ولذلك فإن المنافسة الاقتصادية في السوق العالمية تجعل من الدولة التي تطبق وترعى قواعد قانون العمل في موقف أسوأ من الدولة التي لا تراعي هذه القواعد، لذلك بدأت جهود وضع هذه القواعد لتكون متقابلة ومتساوية في السوق الاقتصادية وهو ما يصطلح عليه بمستويات العمل الدولية أو معايير العمل الدولية.

1 سليمان بدري الناصري، نفس المرجع، ص 25.

2 سليمان بدري الناصري، نفس المرجع، ص 25.

3 سليمان بدري الناصري، نفس المرجع، ص 25.

الفرع الرابع: الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل

بما أن الغاية الرئيسية لقانون العمل هي حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل وهو العامل ، فإن المشرع اختار الوسيلة المناسبة لتحقيق هذه الغاية فجعل قواعد قانون العمل آمرة،¹ وتتجلى الصفة الآمرة في العديد من الجوانب الواردة في قوانين العمل سواء كان ذلك في القواعد التي تحكم نشأة العقد، أو الآثار المترتبة عليه،² من أمثلة هذه القواعد ما نصت عليه المادة 140 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات بالعمل⁴ بقولها "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به ... " كما نصت المادة 149 على أن " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل...".

المطلب الثالث: مصادر قانون العمل

ندرس في هذا المجال المنابع أو الأصول التي يستمد منها قانون العمل مجموع قواعده، هذه المصادر يمكن وضعها من خلال عنصرين الأول يتضمن المصادر الدولية، والعنصر الثاني المصادر الداخلية.

الفرع الأول: المصادر الدولية

سبق القول إن لقانون العمل صفة دولية وتتجسد في المعاهدات الدولية الثنائية، أو متعددة الأطراف ونعني بذلك أن الكثير من قواعد قانون العمل الوطني مصدره اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، لذلك سنضع في هذا المجال لمحة عن منظمة العمل الدولية والقواعد الصادرة عنها وطبيعتها القانونية.

1 محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص 133.

2 بشير هدفي، مرجع سابق، ص 25.

3 محمد فاروق الباشا، نفس المرجع، ص 134.

4 المؤرخ في 21 أبريل 1990، ج ر رقم 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990.

أولاً: لمحة عن منظمة العمل الدولية

بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى، انعقد مؤتمر السلام في 25 يناير 1919 واضطر هذا المؤتمر تحت تأثير الآثار الاجتماعية الخطيرة التي تراكب التطور الاقتصادي إلى تشكيل لجنة خاصة سميت "لجنة التشريع الدولي للعمل" مهمتها إعداد مشروع لإنشاء جهاز دائم للعلم، وصياغة مجموعة من القواعد التي يمكن أن تحقق حماية العمال في مختلف الدول الأطراف¹.

وبعد اجتماعات دامت عشرة أسابيع، صادقت اللجنة - تبعا لمشروع قدمه الوفد البريطاني- على نص أصبح بتاريخ 11 أبريل 1919 يشكل الفصل الثالث عشر لمعاهدة السلم لـ(فرساي)، وكان القسم الأول منه خاصا بإنشاء منظمة العمل الدولية، وعالجت اتفاقية (فرساي) هذا القسم في المواد (387 - 426) أما القسم الثاني فيحتوي على المادة (427) فقط، تحت عنوان المبادئ العامة². كان الهدف من إنشاء منظمة العمل الدولية هو الإشراف على شؤون العمل وتحقيق ما يلزم لحماية حقوق العمال، ويلاحظ أن المنظمة رغم أنها أنشئت في ظل عصبة الأمم، فقد كان لها كيان خاص مستقل عن العصبة، وكانت العضوية فيها مفتوحة لكل الدول، سواء في ذلك للدول الأعضاء في العصبة أو غير الأعضاء فيها³.

كما أن توقف عمل عصبة الأمم بعد الحرب العالمية الثانية لم يوقف منظمة العمل الدولية، إلا أنها اضطرت إلى إدخال عدة تعديلات على دستورها ، وذلك على إثر اجتماع

1 بن عامر تونسي، قانون المجتمع الدولي المعاصر، د م ج، الجزائر، 1994، ص 152.

2 دراقي خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2000/2001، ص12.

3 دايم بلقاسم، اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة جيلالي اليابس، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، سيدي بلعباس، السنة الجامعية، 1994-1995، ص 17.

المؤتمر العام للمنظمة في (فيلايلفيا) سنة 1944 الذي عرف بإعلان فيلايلفيا،¹ وفي سنة 1946 أصبحت منظمة العمل الدولية بموجب اتفاق بينها وبين هيئة الأمم المتحدة، أول منظمة متخصصة تابعة لهيئة الأمم المتحدة ، حيث قام المجلس الاقتصادي والاجتماعي في ديسمبر 1946 بعقد اتفاق معها في هذا الشأن، تطبيقاً لنص المادة (63) من الميثاق وهو الاتفاق الذي يحدد مركزها كوكالة متخصصة ، ودخل حيز التنفيذ بعد ما وافقت عليه الجمعية العامة في 14 ديسمبر 1946.²

ثانياً: القواعد الصادرة عن منظمة العمل الدولية

تأخذ هذه القواعد صورتين، الأولى مشتقة من دستور منظمة العمل الدولية، والثانية اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية³:

أ) **القواعد المنبثقة عن دستور المنظمة:** دستور منظمة العمل الدولية لا يقتصر على النصوص الخاصة بتكوين المنظمة وأجهزتها، بل يشمل بعض المبادئ العامة الموجهة لعمل المنظمة، والتي تعتبر مصدراً مباشراً لقواعد العمل الدولية، وهذه المبادئ وردت في مقدمة دستور المنظمة وفي إعلان فيلايلفيا لسنة 1944 الملحق بدستور المنظمة.

ب) **الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المنظمة:** تعد الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية مصدراً أساسياً للقانون الدولي للعمل، وذلك لأن السلطة

1 تضمن إعلان فيلايلفيا المبادئ التالية: -أن العمل ليس سلعة - يجب أن تكون للعمال حرية التعبير عن آرائهم وحرية تكوين الجمعيات - إن الفقر في أي مكان في العالم يعتبر خطراً على التقدم والرخاء في كل مكان، ومن ثم يجب محاربته عن طريق تضافر جهود ممثلي العمال وأرباب العمل مع ممثلي الحكومات على قدم المساواة وعلى أساس ديمقراطي صحيح.

2 عبد الكريم علوان خضير، الوسيط في القانون الدولي العام (المنظمات الدولية)، ط1، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1977، ص 146.

3 محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 78.

الواسعة لمنظمة العمل الدولية تخولها تبني عدد كبير من الاتفاقيات والتوصيات ذات الصلة بمجالات السياسات الاجتماعية والتشريعات الاجتماعية.

(ج) الطبيعة القانونية للاتفاقية والتوصية:

- **الاتفاقية:** هي معاهدة جماعية تهدف بما تتضمنه من قواعد عالمية إلى خلق التزامات قانونية في ميدان العمل على عاتق الدول التي تصادق عليه،¹ ويرى البعض بخصوص هذه الاتفاقيات أنها تشكل "قوانين دولية" معتمدة من طرف "جهاز تشريعي" وهو مؤتمر العمل الدولي.²
- **التوصية:** هي غير ملزمة للدول ولا تحتاج إلى تصديق حتى يؤخذ بها من قبل الدول الراغبة في تطبيقها، وهي -أي هذه التوصيات - تمثل رغبات المنظمة في المسائل التي يصعب فيها التصديق أو الإجماع حولها حتى تتخذ بشأنها اتفاقية، وتصدرها المنظمة في شكل توصية تعرضها على الدول التي تبق حرة في الأخذ بها أو عدم الأخذ بها. والتوصية عادة ما تُعطي توجيهات مفصلة متممة للمبادئ المعلن عنها في الاتفاقية كما يمكن أن تقدم توجيهات في مواضيع لم تتناولها الاتفاقية.³

الفرع الثاني: المصادر الداخلية

يمكن تقسيمها إلى مصادر رسمية وأخرى غير رسمية أو مهنية.

أولاً: المصادر الرسمية

تتمثل في المبادئ الدستورية والنصوص التشريعية ثم النصوص التنظيمية.

1 دايم بلقاسم، مرجع سابق، ص 26.

2 دراقي خديجة، مرجع ابق، ص 38.

3 BIT, Genève, les droits des travailleuses, 1ère édition ; 1995 ; p 14

(أ) الدستور: نظرا لأهمية مسائل العمل في حياة الأفراد والأمم، نجد أغلبية دساتير الدول تتضمن أحكاما تتعلق بحرية العمل واعتباره حق لجميع المواطنين دون تمييز¹، فالدستور المصري مثلا أخذ بهذا الاتجاه في المادة 13 منه فنص على أن "العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة"، أما الدستور الجزائري لسنة 1989 المعدل بدستور 1996 فقد اعترف بجملة من الحقوق الفردية والجماعية حيث نصت المادة (69) على أنه " لكل مواطن الحق في العمل.

يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة.
الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفية ممارسته..." كما نصت المادة (70) على الحق النقابي كحق معترف به لجميع المواطنين

(ب) التشريع: تطبيقا للمبادئ الواردة في الدستور يتضمن التشريع أحكاما تهدف إلى تنظيم علاقات العمل، فهو المصدر الأصلي الذي ينظم هذه العلاقات، ويشتمل هذا المصدر على عدد من القوانين من بينها قانون العمل²، حيث أصدر الشرع الجزائري في هذا المجال عدة نصوص تشريعية نذكر من بينها:

- القانون رقم 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم.

- القانون رقم 90 - 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

- القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل.

- القانون 04 - 19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

- القانون 16/22 المتمم للقانون 11/90 الذي أقر عطلة خاصة تحت مسمى

عطلة للإنشاء مؤسسة.

1 سليمان بدري الناصري، مرجع سابق، ص 33.

2 محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص 140.

ج) **النصوص التنظيمية:** تبعا لتطور علاقات العمل بشكل مواز للتطور الاجتماعي والاقتصادي، فإنه لا بد من ترك مجموعة من الأحكام للسلطة التنفيذية لتنظيمها بما يتوافق مع ظروف المجتمع وقضايا العمل، نظرا لما يتميز به التشريع الفرعي من سهولة إصداره وتعديله كلما دعت الحاجة إلى ذلك¹، ومن بين هذه النصوص يمكن أن نذكر:

- **المرسوم التنفيذي رقم 97-474** المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل
- **المرسوم التنفيذي رقم 07-123**، الذي يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتتصيب العمال وسحبه منها ويحدد دفتر الاعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتتصيب العمال.
- **المرسوم التنفيذي رقم 08-126** المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

ثانيا: المصادر غير الرسمية أو المهنية

هذه المصادر تتمتع باعتراف القانون لها والإحالة عليها في حالات متعددة، وتتمثل في:

- أ) **الاتفاقية الجماعية:** تعتبر اتفاقيات العمل الجماعية، من أهم الأدوات والتقنيات القانونية لضبط وتنظيم علاقات العمل، وتبيان الحقوق والالتزامات القانونية الجماعية، المترتبة عن كل من العمال وأصحاب العمل.²

1 هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 56.

2 عزوي عبد الرحمان، اتفاقيات العمل الجماعية ك تقنية قانونية لتنظيم علاقات العمل في قانون العمل الجزائري، المجلة القانونية التونسية، مركز النشر الجامعي، تونس 1997.

لذلك تحرص التشريعات العمالية الحديثة، على تحديد الإطار التنظيمي العام لهذه الاتفاقيات، وما يمكن أن تتضمنه من شروط وحقوق تكميلية أكثر نفعا من تلك الواردة في القوانين والتنظيمات السارية في التشريع الجزائري. (سنعالجها بالتفصيل في المحور المتعلق بعلاقات العمل الجماعية)

ب) النظام الداخلي للمؤسسة: يعد المصدر الثاني من المصادر المهنية لقانون العمل، وعند اعتماد النظام الداخلي من طرف صاحب العمل، على هذا الأخير أن يراعي القواعد القانونية المتصفة بطابع النظام العام وألا يضمنه أحكاما تعسفية¹، ولا بد من الإشارة إلى أن النظام الداخلي يختلف عن الاتفاقية الجماعية، فهذه الأخيرة تصاغ نتيجة اتفاق إرادي بين ممثلي العمال وأصحاب العمل، أما النظام الداخلي فيضعه صاحب العمل وأحكامه يجب أن تقبل بكاملها ليتم التعاقد².

ونظرا لأهمية النظام الداخلي في حياة المؤسسة بدأ المشرع يهتم به ويتدخل في تنظيمه، فالمشرع الجزائري أشار إليه من خلال القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 عندما نص على ضرورة أن يتخذ صاحب العمل نظاما داخليا يحدد فيه القواعد التقنية للعمل والانضباط العام، ومقاييس النظافة والأمن الداخلي، كما أور القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل خمسة (5) مواد تتناول النظام الداخلي³.

- **تعريف النظام الداخلي:** عرفه البعض⁴ على أنه "مجموعة القواعد العامة التي تحدد المسائل التفصيلية والتنظيمية التي لا يتطرق عقد العمل إليها"، أما المشرع

1 محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص 144.

2 محمد فاروق الباشا، نفس المرجع، ص 145.

3 عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري، والتحول الاقتصادي في الجزائر، دار القصة للنشر الجزائر 2003، ص 200.

4 هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 61.

الجزائري فعرفه من خلال المادة (77) من القانون 90-11 على أنه "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية والأمن والانضباط. يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجة العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ" الملاحظ من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري حصر محاور النظام الداخلي في ثلاثة محاور وهي:

- التنظيم التقني للعمل.

- القواعد الخاصة بالنظام والأمن.

- المجال التأديبي.

هل هذه المحاور وردت على سبيل الحصر أم على سبيل المثال؟ إن عبارة

لزوما الواردة في المادة (77) تفيد بأنه يمكن للمستخدم إضافة محاور أخرى.¹

- **الطبيعة القانونية للنظام الداخلي:** في هذا المجال تعارضت فكرتان، الأولى ترى

أن النظام الداخلي عقد ثنائي بين كل من صاحب العمل وعمال المؤسسة،²

والثانية ترى أنه ذو طبيعة لائحة أي أنه تعبير عن سلطة خاصة بصاحب

العمل.³

- **الطبيعة التعاقدية للنظام الداخلي:** يرى الفقه الفرنسي أن إعلان النظام الداخلي

بتعليقه على جدران أمكنة العمل قرينة على علم العامل به، وقبول أحكامه،

وبالتالي فهو-النظام الداخلي-شريعة المتعاقدين على أساس إدراج بنوده في عقد

العمل، حيث يلتزم العامل به متى ثبت علمه بفحواه، أخذ على هذه النظرية

تتناقضها مع الواقع فصاحب العمل ينفرد بوضع النظام الداخلي لتنظيم العمل في

1 بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 188.

2 بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص 191.

3 عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 200.

مؤسسته ولا يتطلب ذلك قبول العمال،¹ ذلك لأن " النظام الداخلي اتفاقا ظاهريا فقط ... فهو تعبير عن الإرادة المنفردة لصاحب العمل "²

- الطبيعة التنظيمية أو اللائحية للتنظيم الداخلي: هذه النظرية ترى أن النظام الداخلي لا يعد جزءا من عقد العمل ولا اتفاقا ملحقا به، فهي تعتبر النظام الداخلي كتعبير عن سلطة معترف بها لصاحب العمل لتنظيم العمل داخل مؤسسته، حيث اعتبر البعض أن هذه السلطة تجعل من صاحب العمل مشرعا استثنائيا، غير أن هذه السلطة الممنوحة لصاحب العمل وضعت لها السلطة العمومية حدودا من أجل عدم إساءة استعمال هذا الحق وبمقتضى هذه النظرية يصبح العامل ملزما بقواعد النظام الداخلي بمجرد قيام صاحب العمل بإجراءات الإشهار.³

- مجال تطبيق النظام الداخلي وإجراءات وضعه:

- مجال تطبيق النظام الداخلي: وفقا لنص المادة (75) من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل فإنه "يجب على كل مستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه"، أما المادة (76) من نفس القانون فتتص على أنه يجوز للمستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا أن يعد نظاما داخليا حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة، حيث تحدد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم.

1 بن عزو بن صابر، مرجع سابق، ص 192.

2 عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 201.

3 عبد السلام ذيب، نفس المرجع، ص 201.

- إجراءات وضع النظام الداخلي: ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل عند إعداد النظام الداخلي اتباع عدة إجراءات تتمثل في:

- عرض النظام الداخلي على لجنة المشاركة، وفي حالة عدم وجود هذه اللجنة يُعرض النظام الداخلي على ممثلي العمال وهذا وفقا لنص المادة (75) من القانون 11/90، ويتبين من هذا النص أن طلب رأي ممثلي العمال هدفه استشاري لا غير ولا يلزم صاحب العمل، وإذا وقع خلاف حول النظام الداخلي يتم إخطار مفتش العمل وجوبا تبعا للفقرة (4) من المادة (94) من القانون 11/90. غير أن طلب رأي ممثلي العمال وإن كان غير ملزم إلا أنه يعتبر إجراء جوهريا،¹ حيث يمكن للجنة المشاركة وفقا للمادة (100) من القانون 11/90 عرض مشروع النظام الداخلي على الخبرة غير التابعة لصاحب العمل، حيث يمكن لهذه الخبرة أن تؤثر على موقف صاحب العمل².

- إيداع النظام الداخلي على مفتشية العمل المختصة إقليميا، تنص المادة (79) من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أن يودع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقتها للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (8) أيام، وإذا تبين لمفتش العمل أن النظام الداخلي مخالف للقانون والتنظيم والاتفاقية الجماعية الواجبة التطبيق، يطلب من صاحب العمل إجراء التعديلات اللازمة لاستيفاء المطابقة³.

- إيداع النظام الداخلي لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، إذا كانت المراقبة المسبقة للنظام الداخلي منوطة بمفتش العمل فإن مراقبة القاضي له تكون

1 عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 207.

2 بن عزو بن صابر، مرجع سابق، ص 206.

3 عبد السلام ذيب، نفس المرجع، ص 209.

بمناسبة رفع دعوى فردية أمامه،¹ لكون النظم الداخلي يعد مصدرا مهنيا يلجأ إليه القاضي الاجتماعي لفض النزاع بين العامل والهيئة المستخدمة.²

المطلب الرابع: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى

نظرا للطابع الاجتماعي لقانون العمل فانه يرتبط بالفروع القانونية الأخرى المتعلقة بالقانون العام أو تلك المتعلقة بالقانون الخاص لذلك سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، الأول يتناول علاقة قانون العمل بفروع القانون العام، ونخصص الثاني لعلاقة قانون العمل بفروع القانون الخاص.

الفرع الأول: علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون العام

أولاً: علاقة قانون العمل بالقانون الدولي العام

سبق وأن أشرنا سابقا إلى أن من بين الخصائص التي تميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون الأخرى وتجعله يظهر كفرع مستقل عن غيره، الصفة الدولية لقانون العمل، فللقانون العمل علاقة وطيدة بالقانون الدولي العام، باعتبار أن المصادر الداخلية لقانون العمل مستنبطة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، حيث قدمت معايير العمل الدولية أحكاما في مجال المساواة من خلال الاتفاقيتين رقمي 100 و111، كما قدمت أحكاما حول ظروف العمل العادلة والمنصفة من خلال وضع أساليب لتحديد المستويات الدنيا للأجور من خلال الاتفاقيتين رقمي 26 و131، كم وضعت منظمة العمل الدولية تنظيما قانونيا لقضايا تتعلق بالسلامة والصحة المهنتين من بينها الاتفاقيتين رقمي 148 و155 ، وفي مجال حماية الفئات الهشة في علاقة العمل وضعت المنظمة تدابير حماية للمرأة العاملة

1 عبد السلام ذيب، نفس المرجع، ص 210.

2 بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص211.

تتوافق مع قدراتها البدنية ووظيفتها الاجتماعية، حيث أصدرت الاتفاقية رقم 45 المتعلقة باستخدام المرأة تحت سطح الأرض والاتفاقية رقم 183 المتعلقة بحماية الأمومة. اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر كان لها التأثير المباشر والفعلي على تشريعاتها الداخلية ويظهر ذلك من خلال مدى التزام المشرع الجزائري بما جاءت به هذه الاتفاقيات من أحكام، فالجزائر وإلى غاية 2025 قد صادقت على 60 اتفاقية منها 53 سارية المفعول، من أصل 200 اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية لحد الآن¹.

ثانيا: علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري

أحكام قانون العمل هي ترجمة عملية للمبادئ والأحكام المتعلقة بحقوق العمال في الدستور، الدساتير الجزائرية المتعاقبة تضمنت مبادئ أساسية عامة تاركة التفاصيل للنصوص التشريعية والتنظيمية، فدستور 1989 المعدل بدستور 1996 وضع جملة من الإصلاحات في شتى الميادين، ففي الميدان الاجتماعي، فإذا أخذنا مثلا دستور 1996 نجده قد اعترف للعمال الأجراء بمجموعة من الحقوق الفردية والجماعية، من بينها الحق النقابي والحق في الاضراب، فتطبيقا لهذه المبادئ صدر القانون رقم 02/23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

ثالثا: علاقة قانون العمل بالقانون القانون الإداري

رغم الاختلاف بين قانون العمل والقانون الإداري فيما يتعلق بقانون الوظيفة العمومية، إلا أن هناك بعض الأحكام التي يشترك فيها كل من العمال الخاضعين لقانون العمال والموظفون الخاضعين لقانون الوظيفة العمومية، نتيجة لتدخل الدولة في تنظيم بعض مجالات علاقات العمل، هذه الأحكام المشتركة تتجلى في خضوعهما لنفس المدة القانونية

1 بوحفصي أمال، مدى تطبيق أهم أحكام اتفاقيات منظمة العمل الدولية في الجزائر، مجلة القانون الدولي والتنمية، المجلد 9، العدد رقم 1، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغام، 2021، ص 118.

للعمل والمحددة ب 40 ساعة أسبوعيا كما يستفيدون من نفس الأجر الوطني المضمون، كم يخضعون لنفس الأحكام المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، وكذلك تلك المتعلقة بكيفية ممارسة الحق النقابي.¹

الفرع الثاني: علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون الخاص

أولا: علاقة قانون العمل بالقانون المدني

القانون المدني يعتبر الأساس الذي استند إليه قانون العمل، ففي المراحل الأولى لظهور قواعد تنظيم علاقات العمل، كنت هناك عدة أحكام مستمدة من القانون المدني في ظل مبدأ سلطان الإدارة هذا المبدأ الذي كان معتمد بصفة مفرطة مما أدى إلى إجحاف كبير في حقوق العمال، وهذا ما جعل الدولة تتدخل لتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل وذلك بتقييد هذه العلاقات بقواعد قانونية تستهدف تقديم الحماية إلى العامل، وبالتالي انفصال قانون العمل عن القانون المدني.

ثانيا: علاقة قانون العمل بالقانون الجزائي

من خصائص قانون العمل أن قواعده تمتاز بكونها آمرة، فتدخل المشرع في بعض مجالات علاقات العمل جاء لحماية الطرف الضعيف وبالتالي لا يجوز لأطراف هذه العلاقة مخالفتها، وهذه الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل هي التي تبرر للمشرع ما قرره من جزاءات، فالنصوص التشريعية في مجالات قانون العمل دائما ما تتضمن نصوصا ختامية تنص على أحكام جزائية مالية وبدينية، غايتها الأساسية المحافظة على حقوق العمال ومراكزهم القانونية

ثالثا: علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية

هذه العلاقة تكمن في كون أن أحكام المنازعات العمالية فردية أو جماعية تناولها قانون الإجراءات المدنية والإدارية، سواء من حيث اختصاصات المحكمة الفاصلة في

1 بن عزو بن صابر، مرجع سابق، ص70.

المسائل الاجتماعية (القسم الاجتماعي) أو شروط رفع الدعوى أمام القضاء (القسم الاجتماعي) وكذا وجوب احترام آجال رفع الدعوى، وهذا منا تضمنه قانون الإجراءات المدنية والإدارية من إجراءات متبعة أمام المحكمة الاجتماعية (القسم الاجتماعي) في المواد من 500 إلى 510.

الفصل الثاني: علاقات العمل الفردية

أدى تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل إلى انحصار مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد¹، فالكيفية التي يتم من خلالها إبرام عقد العمل تتميز بوجود الكثير من القيود، لذلك فإن دراسة علاقات العمل الفردية تستلزم التطرق في المبحث الأول إلى ماهية عقد العمل الفردي وفي المبحث الثاني دراسة آثار عقد العمل، المبحث الثالث تناول انتهاء عقد العمل، أما في المبحث الرابع فسنعرض إلى كفايات تسوية منازعات العمل الفردية.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل الفردي

يوصف الاتفاق الذي يتم بموجبه إنشاء علاقة عمل بين العامل وصاحب العمل بعقد العمل الفردي لتمييزه عن عقد العمل الجماعي الذي يكون بين ممثلي أو نقابات العمال وأصحاب العمل أو نقاباته²، وعليه في هذا المبحث سنتطرق إلى تعريف عقد العمل الفردي، وعناصره، ثم أركانه.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل الفردي وعناصره

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

من جانب الفقه فقد عُرِفَ عقد العمل على أنه " عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة"³.

أما التشريعات الحديثة فإنها لا تعرف غالباً عقد العمل، حيث تكتفي بوضع القواعد التشريعية أو التنظيمية التي تنظم علاقة العمل⁴، فالمشرع الأردني في نص المادة (2) من قانون العمل نص على أن " عقد العمل، اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد

1 بشير هدي، مرجع سابق، ص 63.

2 هيثم حامد المصاروة، نفس المرجع ص 89.

3 بشير هدي، نفس المرجع، ص 57.

4 عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 28.

العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر. ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو لعمل معين أو غير معين".

نفس المنهج اتخذه المشرع الجزائري بحيث لم يعرف عقد العمل في قانون علاقات العمل الحالي، حيث نصت المادة (8) من هذا القانون على أن "تتأش علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة، على أية حال بمجرد العلم لحساب مستخدم ما وتتأش عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل"

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل

عقد العمل الفردي هو أي تصرف قانوني يقع بين عامل وصاحب العمل، ولتطبيق قانون العمل على هذه العلاقة يجب توافر عدة عناصر.¹

أولاً: عنصر العمل

العمل يعتبر عنصراً أساسياً في عقد العمل الفردي، فهو محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل²، ويقصد به في عقد العمل ذلك الجهد المأجور الذي يقوم بأدائه العامل تحت إشراف أو إدارة صاحب العمل، سواء كان فكرياً أو جسمانياً،³ فعقد العمل يرد على أي فرع من فروع النشاطات الإنسانية بلا حدود، إلا حدود المشروعية القانونية والتقييد بقواعد النظام العام.⁴

1 عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل الفردي، ط 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2008، ص 20.

2 بشير هدي، مرجع سابق، ص 58.

3 هيثم حامد المصاروة، مرجع، ص 92.

4 محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص 164.

ثانيا: عنصر الأجر وأدوات تحديده

(أ) عنصر الأجر:

(ب) هو الآخر يعتبر أحد المقومات الأساسية لعقد العمل، فلا يتصور وجود عقد عمل بدون أجر، وعقد العمل من عقود المعاوضة، وهذا يعني أن تقديم العمل من جانب العمل يقابله تقديم الأجر من طرف صاحب العمل¹، وعليه توصل الفقه إلى أن " الأجر هو كل مبلغ مالي يدفع من قبل صاحب العمل في إطار عقد العمل. وهو ثمن قوة العمل التي يضعها الأجير تحت تصرف صاحب العمل"². ولا يشترط أن يذكر الأجر في عقد العمل صراحة، بل يكفي أن تتصرف نية المتعاقدين المشتركة إلى أن العمل المتفق عليه سوف يتم أدائه لقاء أجر³.

من حيث المصادر القانونية الدولية، تقدم الاتفاقيات والتوصيات التي أقرتها المؤتمرات المتتالية لمنظمة العمل الدولية أداة ممتازة لتوجيه وإرشاد الدول لتحديد مستويات كافية للأجور⁴، فأصدرت الاتفاقية رقم 26 لسنة 1928 المتعلقة بطرق تحديد الأجور الدنيا، و الاتفاقية رقم 95 لسنة 1949 المتعلقة بحماية الاجور والاتفاقية رقم 131 لسنة 1970 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور، فمن خلال هذه الاتفاقيات وغيرها حاولت منظمة العمل الدولية إيجاد معيار في تحديد الأجور يضمن إشباع متطلبات الإنسان المادية من مأكل وملبس ومأوى، كما يضمن إشباع المتطلبات الثقافية وتعليم الأطفال وقدر من الرفاهية.

إذا رجعنا إلى المصادر الداخلية، فإن المشرع الجزائري نص على الأجر في الباب الرابع من قانون علاقات العمل 11/90، تحت عنوان (أجرة العمل) في المواد من (80) إلى (90)، حيث يعتبر الأجر حق مقابل العمل المؤدى⁵.

1 محمود فاروق الباشا، مرجع سابق، ص 165.

2 عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 273.

3 عبد العزيز عبد المنعم خليفة، نفس المرجع، ص 22.

4 مكتب العمل الدولي، جنيف، مدخل لدراسة الأجور، ترجمة جمال البناء، الدار القومية للطباعة والنشر، ص 124.

5 المادة (80) من قانون علاقات العمل 11/90.

ت) أدوات تحديد الأجر

لتحديد الأجر توجد ثلاثة أدوات هي: عقود العمل الفردية، اتفاقيات العمل الجماعية والنصوص التنظيمية، وسوف نشير إلى الاتفاقيات الجماعية والنصوص التنظيمية لما لها تأثير على شريحة واسعة من العمال.

- **تحديد الأجر من طرف السلطة العامة**، يبرر اعتماد هذه الأسلوب بعدم قدرة العمال الدفاع عن مصالحهم، أو أن الدولة هي صاحبة العمل بنسبة تكاد تكون كاملة، بالإضافة إلى مبررات أخرى تعبر عن واقع أنظمة لها مميزاتها وخصائصها السياسية والإيديولوجية،¹ حيث تتولى الدولة في هذا المجال تحديد الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال والقطاعات والنشاطات دون استثناء بمقتضى نصوص تنظيمية، فهو غير مرتبط بمستوى العمل المؤدى، ومن شأنه تغطية الحاجات الأساسية للعامل وعائلته، حيث تحتكر الدولة في هذا الشأن سلطة إصدار القوانين والنظم الخاصة بتطوير الحد الأدنى المضمون، وهذا ما تنص عليه المادة (87) من القانون 11/90 "يحدد الأجر الوطني المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم، بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً".

- **تحديد الأجر بواسطة الاتفاقيات الجماعية**، الأسلوب المركزي في تحديد الأجور عرف تراجعاً وترك المجال للطرق المتميزة بالمرونة والفعالية في التسيير، هذا ما أعطى للمؤسسات المستخدمة من جهة، وممثلي العمال من جهة أخرى حرية

1 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية) ج2، د م ج، 2002، ص 225.

التحرك في البحث عن الأساليب التي تحقق لها أكبر قدر ممكن من الاستقرار في العلاقات بين المؤسسات والعمال العاملين بها.

وبالتالي انسحبت السلطة العامة من المهمة التنظيمية في مجال تحديد الأجور وتركه لذوي الشأن مع احتفاظها بحق الرقابة والتمسك بالقرارات التي تمس المبادئ ذات البعد الاقتصادي والاجتماعي،¹ فالقانون 11/90 كرس مبدأ التحديد التفاوضي للأجور ومختلف التعويضات لتحدد بصفة حرة بين العمال والمؤسسات المستخدمة عن طريق الاتفاقيات الجماعية، ليبقى دور الدولة في هذا المجال محصورا في المحافظة على توازن وتناسب كتلة الأجور وحجمها العام مع إمكانيات الدولة الاقتصادية والمالية ثم ربطها بالنتائج الوطني والمردود الاقتصادي، التي تقابلها آلية الزيادة في الأسعار.²

ويعتبر موضوع الأجر ومختلف التعويضات والعلاوات والحوافز من أهم اختصاصات أطراف التفاوض الجماعي، وهو ما يمكن استخلاصه بشكل واضح من القانون 11/90 في مادة (120) الفقرات من 3 إلى 7 التي تبين بوضوح صلاحية الاتفاقيات الجماعية من بينها مجال:

- الأجور الأساسية الدنيا
- المكافئات المرتبطة بالأقدمية، والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيه تعويض المنطقة.

يرجع تفويض الاتفاقيات الجماعية باختصاص تحديد نظام الأجور والحوافز المختلفة إلى الطابع التعاقدي لعلاقات العمل الفردية منه والجماعية،³ وهذا رغم حرص المشرع

1 أحمية سليمان، 2002، مرجع سابق، 229.

2 رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 65.

3 أحمية سليمان، 2002 نفس المرجع، ص 221.

الجزائري على ضبط المبادئ العامة لتحديد العناصر المكونة للأجر فيما يتعلق بعناصره الثابتة والمتغيرة¹.

ثالثا: عنصر التبعية

المقصود بالتبعية في عقد العمل الفردي حتى يخضع لأحكام قانون العمل أن يؤدي العامل عمله لحساب رب العمل وأن يؤديه تحت إشرافه وإدارته². فعقد العمل الفردي واستنادا إلى المادة (8) من قانون علاقات العمل، تقوم علاقة العمل "بمجرد العمل لحساب مستخدم ما " فعنصر التبعية يمثل سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه للعامل في أداءه للعمل، ويلتزم بالطاعة لهذه الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل³.

لعنصر التبعية صورتين مختلفتين فهي قد تكون تبعية فنية أو تبعية تنظيمية (إدارية)، فبصورتها الفنية تظهر في الحالة التي يكون فيها لدى صاحب العمل درجة من الإلمام والمعرفة بالدقائق الفنية الخاصة بالعمل خاصة إذا كان هذا العمل حرفيا أو فنيا، إذ يتمتع صاحب العمل بالهيمنة الكاملة في إطار العمل، أما التبعية التنظيمية أو الإدارية فتظهر عندما لا يكون لدى صاحب العمل معرفة واسعة بالمسائل الفنية الخاصة بالعمل، حيث يكفي بممارسة حقة في الإشراف والتوجيه لظروف العمل⁴.

المطلب الثاني: أركان عقد العمل وحدود مبدأ حرية العمل

لعقد العمل ثلاثة أركان هي التراضي والمحل والسبب أما ركن الشكلية ووفقا للمادة (9) من القانون 11/90 فيتم في عقد العمل "حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة"، من خلال هذه الأركان تتجسد حرية العمل في الحرية التعاقدية، لكن هذه الحرية

1 أحمية سليمان 2008، مرجع سابق، ص120.

2 عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص24.

3 بشير هدي، مرجع سابق، ص59، عن جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، د م ج، الجزائر، 1984، ص112.

4 هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 96.

ليست مبدأ مطلقا وإنما ترد عليه قيود، وعليه سندرس في الفرع الأول أركان عقد العمل وفي الفرع الثاني حدود مبدأ حرية العمل.

الفرع الأول: أركان عقد العمل

أولا: التراضي:

يُقصد بالتراضي في عقد العمل توافق إرادتين ولا يتم هذا إلا من خلال التعبير الصريح سواء بالكتابة،¹ أو اللفظ الدال على الموافقة، أو بالشكل الضمني مثل السكوت أو الشروع في تنفيذ العمل، بحيث يتم الاتفاق بحرية حول المسائل الجوهرية للعقد المجسدة في عنصري العمل والأجر، مع ترك المسائل التفصيلية للوائح والأنظمة الداخلية.² فلا يمكن تصور انعقاد عقد عمل دون التراضي بين الأطراف (العامل وصاحب العمل)، كما لا يمكن تصور إبرام عقد عمل من شخص عديم الأهلية أو ناقص الأهلية، سواء تعلق الأمر بعامل السن أو بعامل القدرات الشخصية والذهنية في الأداء (أهلية الأداء).³

ثانيا: المحل:

محل التزام العامل هو أداء العمل الذي تم الاتفاق عليه، أما محل التزام صاحب العمل فهو دفع الأجر الذي تم تحديده،⁴ ويشترط في ركن المحل (العمل والأجر):

- أن يكون ممكنا وإن استحال القيام بمحل الالتزام فإن عقد العمل يصبح باطلا.
- أن يكون المحل مشروعاً أي لا يخالف الأحكام، فإذا كان محله مثلاً التزام العامل بتوزيع المواد المخدرة لا يعد العقد صحيحاً.⁵

1 عبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، البليلة، الجزائر، ص 18.

2 بشير هدفي، مرجع سابق، ص ص 66، 67.

3 طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 20.

4 هيثم حامد المصاروة، نفس المرجع، 133.

5 هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 134.

ثالثا: السبب:

يقصد به الدافع إلى التعاقد ويجب أن يكون موجودا أو مشروعاً حتى يكون العقد صحيحاً،¹ فسبب التزام العامل هو الحصول على الأجر من صاحب العمل، في حين أن سبب التزام صاحب العمل هو الحصول على منفعة العمل الذي يؤديه العامل، وعليه فإن ركن السبب لا يختلف من عقد عمل إلى آخر.²

الفرع الثاني: حدود مبدأ حرية العمل

القاعدة العامة أن لكل من طرفي العقد الحرية في إبرام عقد العمل استناداً لمبدأ سلطان الإرادة الذي يحكم علاقات العمل، ولكن مبدأ حرية العمل ليس مطلقاً وإنما ترد عليه قيود،³ حيث تتدخل الدولة بوضع قيود تشريعية واتفاقية لتحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل والمصلحة الاجتماعية، لما ينجم عن هذا المبدأ من عدم المساواة وعدم توازن أطراف علاقة العمل الذي يؤدي بدوره إلى عدم الاستقرار الاجتماعي.⁴

أولاً: قيود تشغيل الأطفال

حدد المشرع الجزائري السن القانونية بـ 16 سنة طبقاً للمادة (15) من قانون 11/90، وعدم تشغيلهم في أعمال تتصف بالخطورة والشاقة أو مضرة بالصحة أو تمس الأخلاق.

1 عبد الحليم أكمون، مرجع سابق، ص 19.

2 هيثم حامد المصاروة، نفس المرجع، ص 134.

3 جلال العدوي، عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، مصر، 1995، ص 185.

4 معاشو نبيلة فطة، مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية والقانون الداخلي، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق، العدد 2، 2008، ص 49.

ثانيا: احترام مبدأ المساواة بين العمال

بحيث تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في عقد العمل والتي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، سواء فيما يتعلق بالتشغيل أو ظروف العمل، وتحمل جميع البيانات الخاصة بالعامل الأجنبي.

ثالثا: قيود خاصة بإنشاء عقد العمل

أ) المشرع الجزائري قيد وجود أشكال عقد العمل وجعلها إما أن يبرم العقد لمدة غير محدودة (CDI) أو لمدة محدودة (CDD)، ولا تستلزم الكتابة في الأول لكنها ملزمة في الثاني. حيث اعتبر المشرع الجزائري في نص المادة (11) من القانون 11/90 "عقود العمل عقود غير محددة المدة، إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد العمل المكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة"، وبمقتضى هذا النص فإن شرط الكتابة يقتصر فقط بالعقد المحدد المدة ومتى غاب هذا الشرط أصبح عقد العمل مبرم لمدة غير محددة¹.

وعند قراءة المادة (10) من القانون 11/90 "يمكن اثبات عقد أو علاقته بأي وسيلة كانت" نجد أن عقد العمل يثبت بكافة الوسائل كشهادة الشهود، واليمين القانونية والإقرار (اعتراف الخصم أما القضاء) والقرائن، وحجية الشيء المقضي فيه وهي الأحكام التي تصدرها الجهة القضائية المختصة بحيث لا يمكن لأطراف النزاع أن يجددوا النزاع فيه بدعوى جديدة.

ب) حق اللجوء إلى العقد المحدد المدة لا يتوقف على إرادة الأطراف، بل يكون وفق الحالات المحددة له قانونا²، حيث وضع المشرع الجزائري معالم هذا النوع من

1 عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 159.

2 المادة (12) من القانون 11/90.

علاقات العمل للحد من رغبات وأهواء المستخدمين من خلال حصر الحالات التي يمكن اللجوء إليها.¹ فالمشرع الجزائري حصر هذه الحالات المادة (12) من القانون 11/90 وهي:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة، أي غير دائمة ويمكن استخلاصها من طبيعة العقد المبرم.
- عندما يتعلق الأمر باستخلاص عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع، أي غير مستمرة بصفة دائمة.
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل (أي كثافة الإنتاج وتزايد الطلب) أو أسباب موسمية.
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها، نصت عليها المدة (2) من الأمر رقم 69/21 المؤرخ في 10/07/1996 المعدل والمتمم للقانون 11/90.

رابعا: أحكام خاصة بتشغيل النساء

مراعاة للاعتبارات النفسية والفيزيولوجية والعائلية للمرأة، وضعت أغلب التشريعات أحكاما خاصة بعمل المرأة، تتطلب معاملة من نوع خاص تفسر لمصلحتها وليس للانتقاص من حقوقها، هذا ما جعل المشرع الجزائري يخصصها بقواعد وأحكام خاصة في مجال العمل، تتعلق بطبيعة العمل ونوعية الاعمال التي يجب أن تقوم بها المرأة، وكذلك منع تشغيل النساء في بعض الظروف والأوقات.

1 ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 47.

خامسا: أحكام خاصة بعمل الأجانب

تعمل مختلف البلدان والنظم المعاصرة على ضمان الحماية الكاملة لليد العاملة الأجنبية، وذلك بوضع القيود والأحكام التي تحد من تشغيل الأجانب لديها،¹ لهذا عمل المشرع الجزائري بدوره على تنظيم تشغيل الأجانب حيث أصدر القانون 10/81 المؤرخ في 14 جولية 1981، المتعلق بشروط تشغيل الأجانب والقانون 11/08 المؤرخ في 25 يونيو 2005 المتعلق بشرط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، كما أشار قانون علاقات العمل 11/90 في مادته (21) إلى أنه " يمكن للمستخدم أن يوظف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وذلك حسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بها وطنيا" وتضع هذا التشريعات عدة قيود تنظيمية على تشغيل عمال أجانب من بينها:

- التأكد من عدم إمكانية عامل جزائري في المنصب المتوفر طبقا لأحكام المادة(2) القانون 10/81 السالف الذكر.
- التصريح بتشغيل الأجنبي لدى المصالح المختصة إقليميا طبقا للمادة (3) من القانون 10/81 والمادة (28) من القانون 11/08 حيث نصت هذه الأخير على أنه يجب "على كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبي بأية صفة كانت، أن يصرح به خلال مدة (48) ساعة لدى المصالح المختصة إقليميا للوزارة المكلفة بالتشغيل، وفي حالة عدم وجود هذه المصالح لدى البلدية محل التشغيل، أو محافظة الشرطة أو الدرك الوطني..."
- الحصول على رخصة العمل المؤقتة التي تسلمها السلطات المختصة.

1 عجة الجيلالي، نفس المرجع 159.

المبحث الثاني: آثار عقد العمل

يترتب على سريان عقد العمل جملة من الآثار وتتمثل في الالتزامات والحقوق الناشئة بموجب العقد لكل طرف في مواجهة الآخر وهذا ما سندرسه من خلال ثلاثة مطالب:

المطلب الأول (حقوق والتزامات العامل)، المطلب الثاني (الجزاء المترتب على إخلال العامل بالتزاماته)، أما المطلب الثالث فسيتعرض لـ (حقوق والتزامات صاحب العمل)

المطلب الأول: حقوق العامل والتزامات العامل

يتمتع العامل بمجموعة من الحقوق كما يقع على عاتقه مجموعة من الالتزامات تتعدد وتختلف حسب اختلاف طبيعة العمل وعليه فإن دراسة مضمون حقوق والتزامات العامل ستكون من خلال فرعين على الوجه الآتي:

الفرع الأول: حقوق العامل

حقوق العامل ترتبط ارتباطا وثيقا بظروف العمل، وهي مجموعة من الحقوق التي تكفل الحماية للعامل، وتتضمن الحق في يوم عمل محدود وفترات راحة مدفوعة الأجر، والحق في ظروف عمل مأمونة وصحية، والحق في حد أدنى من الأجور.

أولا: أوقات العمل والراحة

تمثل أوقات العمل والراحة أهمية بالغة في تنظيم مجال العمل وضبط شروطه، حيث تتولى الدولة وضع هذه المبادئ والأحكام عن طريق النصوص القانونية والتنظيمية بينما تترك لأطراف علاقة العمل بعض الجوانب التفصيلية التي تضعها وفقا لما يتلائم مع طبيعة العمل لقطاع النشاط المعني.

أ) مدة العمل القانونية:

- المدة القانونية الأسبوعية: يقصد بها تلك المدة اليومية أو الأسبوعية التي يجب أن يقضيها العامل في مكان العمل في أداء المهمة أو العمل المكلف به، وتعتبر مد

العمل من المسائل التي تشكل حقوقا والتزامات متبادلة، وبالتالي ترك أمر تحديده إلى السلطة التقديرية للأطراف المتعاقدة على أساس حرية التعاقد، قد يؤدي بدون شك إلى تعسف وتشدد صاحب العمل في فرض المدة التي تناسبه على حساب قوة ووقت العامل.¹

في الجزائر أول نص قانوني حدد المدة القانونية للعمل الأسبوعي هو الأمر 30/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي،² حيث حددها ب (44) ساعة أسبوعيا في جميع المؤسسات والإدارات الإدارية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، على أن تتوزع على أيام الأسبوع ولا تتجاوز 10 ساعات في اليوم.

ثم جاء القانون 03/81 المؤرخ في 12 فبراير 1981 المتعلق بالمدة القانونية للعمل³ الذي حدد المدة الأسبوعية ب 44 ساعة، إلا أنه أقر مبدأ إمكانية تخفيضها بالنسبة لبعض الأشغال المرهقة بدنيا، فكريا أو عصبيا على ألا يتجاوز التخفيض (6) ساعات كحد أقصى.⁴

أما النظام الحالي فيحكمه الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل، الذي ألغى العمل بالمواد (22) إلى (26) من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، حيث خفض هذه المدة إلى (40) ساعة بعد الاتفاق الوطني الذي تم مع نهاية 1996 في إطار اللقاءات الدورية لكل من نقابات الاتحاد العام العمال الجزائريين، ونقابات أصحاب العمل.⁵

1 أحمية سليمان 2008، مرجع سابق، ص 267.

2 ، ج ر عدد 8 لسنة 1975.

3 ج ر عدد 8 لسنة 1981.

4 المادة (5) من القانون 03/81.

5 أحمية سليمان، 2008، مرجع سابق، ص 267.

- النتيجة التي يمكن استخلاصها من مختلف هذه القوانين هي¹:
- اعتبار الحد الأقصى لمدة العمل من مسائل النظام العام، لكونه يتعلق بحق من الحقوق الفردية والجماعية للمواطن.
 - اختلاف قطاعات العمل ومتطلباتها تفرض على المشرع منح المؤسسات المستخدمة بالتشاور مع ممثلي العمال أمر توزيع المدة القانونية للعمل، وفق ما يتناسب وطبيعة كل قطاع ومؤسسة بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل، أو عن طريق النظم الداخلية للعمل.
 - **الساعات الإضافية:** استثناء للقاعدة الواردة في المادة (2) من الأمر 03/97 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل، يجوز لصاحب العمل أن يلجأ استثنائياً للساعات الإضافية عن الضرورة الملحة وفقاً لنص المادة (31) من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، في هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية دون أن تتعدى 20 في المائة من الة القانونية المذكورة أي بمعدل 8 ساعات في الأسبوع. طبقاً لنص المادة (31) من القانون 11/90 فإن المشرع حسم مسألة اللجوء إلى العمل الإضافي بتقيده بحالة الضرورة القصوى في الخدمة وفي حدود معينة.
 - ب) الراحة القانونية والعطل والإجازات:** يعتبر الحق في الراحة من الحقوق الدستورية حيث تنص المادة (55) من دستور 1996 على " الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفية ممارسته".
 - **الراحة الأسبوعية:** أقر قانون 11/90 في المادة (33) حق العامل في يوم راحة كامل في الأسبوع هو يوم الجمعة في ظروف العمل العادية، ونظم هذا القانون في المادة (37) حالات ظروف العمل غير العادية حيث نصت هذه المادة على أنه

1 احميه سليمان، 2002، مرجع سابق، ص 127.

"يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية، والتمتع بها في يوم آخر إذا استدعت الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم العمل"

- **العطلة السنوية:** الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، هو الحق الذي كرسه التشريع الجزائري في المادة (39) من قانون علاقات العمل، حيث نصت على أنه "لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، وكل تنازل من العامل على كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر"، حيث يستفيد العامل من يومين ونصف من الراحة مقابل كل شهر عمل، كما يستفيد بقوة القانون العمال الذين يمارسون نشاطهم في ولايات الجنوب من عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام عن سنة العمل الواحدة، حيث تنظم الاتفاقيات الجماعية هذه العطلة.

فيما يتعلق بالإجازات الخاصة، التي يمكن للعامل من خلالها التغيب دون فقدان الأجر نصت عليها المادة (54) من قانون علاقات العمل تتضمن من بينها، تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي، المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية، تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

ثانيا: الحق في ظروف عمل مأمونة وصحية

تكفل المشرع الجزائري بمسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية وأولاهها عناية خاصة، حيث اعتبرتها المادة (5) من قانون علاقات العمل، من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال.¹ حيث يشكل القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل القاعدة القانونية الأساسية لنظافة والأمن والصحة في بيئة الشغل.²

1 رشيد واضح، مرجع سابق، ص 152.

2 ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 152.

أ) تنظيم الوقاية والأمن في العمل: بمقتضى المادة (2) من القانون 07/88 يقع على كل مؤسسة مستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال، أما المواد من (3) إلى (11) فوضعت جملة من القواعد تهدف جميعها إلى جعل بيئة العمل سليمة وتقاوي الأخطار الصحية التي تنجم عن الوسخ أو تلوث الهواء.

فلا ضمان النظافة في محلات العمل تنص المادة (3) من القانون 07/88 على أنه يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال، بينما تنص الفقرة الأولى من المادة (4) من نفس القانون على ضرورة "أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيه شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال"، طبقاً لهذه المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل،¹ فتتص المادة (3) منه على وجوب تنظيف أرضية هذه المحلات دون إثارة غبار بواسطة الغسل والتجفيف كلما سمحت الأرضية بذل كما يتعين على صاحب العمل أن يضع الوسائل اللازمة لوضع بقايا المواد المضرة في أواني مغلقة تودع يومياً في الأماكن المخصصة لها، أو تتلف كما ينص عليه القانون كل ذلك دون خطر على البيئة.

كما ينص هذا القانون على جوب التهوية الكاملة للمحلات، وإنارة أماكن العمل بما يسمح براحة البصر ودون الإضرار به، ويتعين على صاحب العمل أن يحد من قوة الضجيج، بعزل مصدره والورشات المحدثة له بصورة تتلاءم مع صحة العمال. بالنسبة للأجهزة المكلفة بتطبيق إجراءات وأحكام القوانين والنظم الخاصة بقواعد وأحكام الأمن، والوقاية من الأخطار المهنية وحوادث العمل تتمثل في:

- المؤسسة المستخدمة التي يقع عليه الالتزام الأكبر في اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير الوقائية والاحتياطية الواردة في النصوص المعمول بها سواء كانت قانونية أو تنظيمية.

- الهيئات الرقابية التي تشرف على رقابة المؤسسة المستخدمة وهي تنقسم إلى قسمين: القسم الأول يتمثل في الأجهزة الداخلية وهي عبارة عن لجان تقنية، أو لجان متساوية الأعضاء، مهمتها العمل على ضمان الوقاية الصحية والأمن، القسم الثاني يتمثل في الأجهزة الخارجية ويقوم بهذا الدور مفتشية العمل التي تختص بمراقبة المؤسسات المستخدمة فيما يتعلق بتطبيق أحكام قوانين العمل في مختلف المجالات ومنها مجا الوقاية والأمن.

ب) طب العمل: الحفاظ على صحة العامل تعد من بين الأهداف التي يسعى المشرع الجزائري إلى تحقيقها والسبيل إلى ذلك الفحص الطبي.

- **أهمية الفحص الطبي:** للفحص الطبي للعامل فوائد كثيرة تنقسمها أطراف عدة، فمن مصلحة العامل أن يعرف وضعه الصحي إن كان سليماً أم لا، فمن حقه أن يحصل على الرعاية الصحية اللازمة، وأن يتمتع بإجازة مرضية مدفوعة الأجر، ومن مصلحة صاحب العمل أن يكون العاملون لديه على مستوى من الصحة.

في هذا المجال تدخل قانون علاقات العمل لسنة 1990 بنص المادة (7) بتأكيدا على أن "يتقبل العمال أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية، التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة" وتظهر أهمية الفحص الطبي بالنسبة لبعض الفئات العمالية، التي هي أولى بالرعاية، كالمراة التي ينبغي البحث عن عمل يتلائم مع قدرات المراة الجسدية. كما نص القانون رقم 11/18 المؤرخ في 2 جولية 2018 المتعلق بالصحة على أن توفير طب العمل التزام يقع على عاتق صاحب العمل لمصلحة العامل.

- **حالات الفحص الطبي:** الفحص الطبي الابتدائي هو أول فحص للعامل، لأنه يسبق التحاقه بالعمل، فهو يتسم بالطاق الوقائي، حيث أوجب التشريع الجزائري أن يخضع

كل عامل ممتن للفحوص الطبية الخاصة بالتشغيل، حيث حددت المادة (13) من المرسوم التنفيذي رقم 1993/93 المؤرخ في 25 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل أهداف الفحص الطبي للتشغيل والمتمثلة في سلامة التأكد من أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله، البحث عن المناصب التي لا يمكن من الوجهة الطبية تعيين العامل فيها والمناصب التي تلائمه أكثر.

بالإضافة إلى الفحص الطبي الابتدائي نجد الفحص الطبي الدوري وتكمن أهمية هذا الفحص في التحقق من مدى التزام كل من العامل وصاحب العمل بالشرط الصحية اللازمة، ويلزم التشريع الجزائري الهيئة المستخدمة عرض عمالها للفحص الطبي الدوري مرة واحدة في السنة على الأقل، وتكون الفحوص مرتين في السنة لأولئك الذين يتعرضون للأخطار المهنية الخاصة، ومن يقل عمره عن 18 سنة أو يزيد عن 55 سنة، وذوي الأمراض المزمنة، والنساء الحوامل ممن لديهم أطفال أقل من سنتين،¹ كما يمكن لطبيب العمل وفقا للمادة (18) من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل أن يأخذ عينات أو يطلبها قصد إجراء التحاليل عليها، والقيام بكل فحص لأية أغراض مفيدة، وعلى ضوء هذه التحاليل أو الفحص الطبي يوصي باتخاذ كل إجراء ضروري للمحافظة على صحة العمال.

الفرع الثاني: التزامات العامل

أولا: أداء العمل

التزام العامل بأداء العمل يجب أن يكون وفقا للضوابط الآتية:

(أ) **التنفيذ الشخصي للعمل:** فلشخص العامل دورا أساسيا في إبرام العقد، لأن صاحب العمل لا يتعاقد مع العامل إلا لثقتة فيه وفي مهارته وأمانته²، ولقد أكدت

1 المواد (15) و(16) من المرسوم التنفيذي رقم 120/93.

2 هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 148.

على هذا الالتزام المادة (7) من القانون 11/90 والتي نصت على مجموعة من الواجبات الأساسية يخضع لها العمال في إطار علاقات العمل من بينها، " أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم..."

(ب) **بذل العناية المعتادة في تنفيذ العمل:** أوجب المشرع على العامل عند قيامه بالعمل بذل قدر من العناية التي يبذلها العامل العادي،¹ فالتزام العامل ببذل عناية الرجل المعتاد يتضمن ما نصت عليه المادة (7) من القانون 11/90، كالعمل بعناية ومواظبة والمساهمة في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية، ومراعاة الالتزامات الناتجة عن عقد العمل.

(ت) **المحافظة على وسائل العمل:** نص المادة (7) من القانون 11/90 لم يتضمن المحافظة على وسائل العمل عندما ذكر الواجبات الأساسية التي يخضع لها العمال في إطار علاقات العمل، لكن هذا الالتزام يندرج ضمن الالتزام العام بتنفيذ العمل المعين، فالعامل يتوجب عليه الحفاظ على وسائل العمل المسلمة إليه.²

ثانيا: إطاعة أوامر صاحب العمل

علاقة التبعية بين طرفي العقد تقتضي من العامل الخضوع بمناسبة عمله لسيطرة صاحب العمل، الذي يقوم بتوجيهه والإشراف عليه، حيث يجمع الفقه والتشريع المقارن على ضرورة تقيد العامل بالأوامر والتوجيهات الموجه إليه من طرف صاحب،³ عل أن:

- ألا تكون تلك الأوامر مخالفة للقانون أو النظام العام أو الآداب العامة.
- ألا تكون تلك الأوامر خارج نطاق العقد.
- ألا يترتب على هذه الأوامر تعريض سلامة العامل أو غيره للخطر.

1 هيثم حامد المصاروة، نفس المرجع، ص 151.

2 بشير هدي، مرجع سابق، ص 79.

3 بشير هدي، نفس المرجع، ص 83.

التشريع الجزائري نص على التزام العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل في الفقرة (2) من المادة (7) من القانون 11/90 بقولها "...أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة" وفي الفقرة (3) من نفس المادة على العامل عند أداء عمله أن يراعي تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم..."

ثالثا: المحافظة على أسرار العمل

بالرجوع إلى المادة (7) من القانون 11/90 فإن الفقرة (8) منها تنص على أن من بين واجبات العمال أن " لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم، وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية ... " وهذا الالتزام يبقى قائما طوال مدة العقد، كما يبقى ملقى على عاتق العامل حتى بعد انتهاء العقد¹، حيث يحظر على العامل نقل تلك الأسرار للغير حتى بعد تركه العمل². وترد على هذا المنع بعض الاستثناءات الخاصة بحالات الرقابة التي تمارسها السلطات الخاصة أثناء ممارسة مهامها كمفتشية العمل³.

رابعا: عدم منافسة صاحب العمل

بالإضافة إلى المحافظة على أسرار العمل، فإن العامل ملزم بعدم استخدام هذه الأسرار أو الاستفادة منها أثناء تنفيذ العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل وحتى بعد انتهائه⁴، غير أن الفقه والقضاء في فرنسا ومصر استقر⁵ على إبطال شرط عدم المنافسة إذا كان غير محدد من حيث المكان والزمان على وجه الخصوص، هذا الالتزام أشار إليه

1 هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 157.

2 عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 58.

3 بشير هدي، مرجع سابق، ص 85.

4 هيثم حامد المصاروة، نفس المرجع، ص ص 157، 158.

5 بشير هدي، نفس المرجع، ص 88.

المشرع الجزائري في الفقرة (7) من المادة (7) من القانون 11/90، عندما نص على واجبات العمال ومن بينها " أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقابلة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه".

المطلب الثاني: الجزاء المترتب على إخلال العامل بالتزاماته

إذا ما أخل العامل بأي من الواجبات المذكورة في المطلب الأول من هذا المبحث، فإن التشريعات العمالية الحديثة نصت على الجزاءات التأديبية التي منحت لصاحب العمل مع عدم التعسف في استعمالها.

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

يمكن تعريف الخطأ التأديبي بأنه: "كل سلوك وظيفي يستدعي المسائلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل"¹، كما عرفه البعض بأنه "محافظة العامل للالتزام مهني شرعي"².

الفرع الثاني: أساس السلطة التأديبية: في هذا المجال هناك اتجاهين

أولاً: يتمثل في وضع نظام تأديبي بواسطة السلطة العمومية كنظام الوظيفة العمومية، أو كما كان معمولاً به في عهد التسيير الاشتراكي حيث كان المشرع هو الذي يحدد الأخطاء والإجراءات التأديبية المتبعة، من ذلك القانون 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي نص على بعض الأخطاء دون بيان العقوبات المترتبة عنها محيلاً إياها على النظام الداخلي، ثم جاء المرسوم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بالقانون 06/82 المتعلق

1 بشير هدي، نفس المرجع، ص88، عن عصام يوسف القسبي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، بيروت، 1983.

2 ذيب عبد السلام، مرجع سابق، 421.

بعلاقات العمل الفردية وصنف الأخطاء والجزاءات المترتبة عنها ، فصنف الأخطاء إلى ثلاثة درجات تصاعديا حسب خطورتها، كما نص على عقوبات تتناسب مع الأخطاء.¹

ثانيا: يعتبر تنظيم السلطة التأديبية من الأمور الداخلية لأصحاب العمل، ففي الجزائر وفي ظل التحولات الاقتصادية بعد دستور 1989 وتبعاً للنمط الاقتصادي الليبرالي تغير تشريع العمل من خلال القانون 11/90، حيث منح صلاحية تحديد الأخطاء التأديبية والعقوبة المترتبة عن ارتكابها للنظام الداخلي للمؤسسة والاتفاقيات الجماعية²، وهذا ما نصت عليه المادة (77) عندما أكدت على أن "يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ".

في هذا مجال نصت المادة (3) مكرر(1) من القانون 29/91 المعدل والمتمم لقانون علاقات العمل³ على أنه "يجب أن يراعي المستخدم، على الخصوص، عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة".

طبقاً لهذه المادة على صاحب العمل قبل توقيع العقوبة أن يقوم بتكييف الخطأ المهني من طرف العامل أخذاً بالاعتبار ظروف وأسباب ارتكاب الخطأ، على أن يراعي المستخدم عند تحديد الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل والإعلان عن التسريح، احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي، على أن تنص هذه الإجراءات وفقاً لنص المادة(3) مكرر (2) من القانون 29/91 على:

- التبليغ الكتابي لقرار التسريح،
- استماع المستخدم للعامل المعني،

1 ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 422.

2 ذيب عبد السلام نفس المرجع، ص 426.

3 القانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1991 المتعلق بعلاقات العمل.

- العامل المعني له أن يختار عاملاً تابع للهيئة المستخدمة للدفاع عنه.

المطلب الثالث: حقوق والتزامات صاحب العمل

لصاحب العمل مجموعة من الحقوق والتزامات ناتجة عن النصوص القانونية والتنظيمية أو عن عقد العمل وتعرض لأهمها على الشكل التالي:

الفرع الأول: حقوق صاحب العمل

هذه الحقوق تمثل أهم التزامات العامل¹ وهي:

- حق الإشراف والتوجيه للعامل في العمل.
- التزام العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه.
- حق الإدارة وتنظيم شؤون العمل فله صلاحيات إصدار تعليمات داخلية لتنظيم بعض المسائل المرتبطة بالعمل.

الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل

وتتمثل في:

- التنفيذ السليم للعقد وفقاً لما تم الاتفاق عليه وعليه يجب على صاحب العمل تمكين العامل من تنفيذ العمل الموكّل إليه من خلال توفير وسائل وأدوات العمل وتحسين ظروفه.
- توفير الحماية والأمن في محيط العمل من كل الأخطار المهنية.
- احترام العمال وعدم الإساءة إليهم وتمكين ممثليهم في النقابات والاتحادات المهنية من ممارسة نشاطهم النقابي.

1 بشير هدي، مرجع سابق، ص 95.

- بالإضافة إلى العديد من الالتزامات الأخرى، مثل تسديد أجر العامل وفق ما نصت عليه النصوص القانونية والتنظيمية، والتأمين الاجتماعي للعامل.

المبحث الثالث: انتهاء عقد العمل الفردي

عقد العمل هو عمل قانوني القصد من إنشائه تحقيق غاية محددة ألا وهي أداء العمل،¹ لكن تعسف أصحاب العمل في مرحلة سيادة مبدأ سلطان الإرادة أدى إلى ضرورة تدخل الدولة بوضع أحكام وقواعد من شأنها تنظيم حالات انتهاء علاقة العمل، حيث يمكن تقسيمها إلى أسباب عامة وأخرى خاصة.²

المطلب الأول: الأسباب العامة

طبقا للقواعد العامة في القانون المدني وأحكام تشريع العمل، يصبح الاستمرار في تنفيذ علاقة العمل مستحيلا، إذا ما استحال على أي من الطرفين تنفيذه، سواء نتيجة استحالة مطلقة أو استحالة نسبية.³

الفرع الأول: استحالة التنفيذ

تتمثل هذه الأسباب في: الوفاة، العجز الكلي عن العمل، والإحالة على التقاعد.

أولا: الوفاة

على ضوء ما جاء في المادة (66) من القانون 11/90 فإن عقد العمل ينتهي بوفاة العامل، والحكمة من انقضاء عقد العمل في هذه الحالة، أنه من العقود الشخصية، لأن شخصية العامل محل اعتبار عند إبرام عقد العمل ولا يتصور إلزام ورثته بتنفيذه.⁴

1 عبد العزيز عبد المنعم حليفة، مرجع سابق، ص 154.

2 بشير هدي، مرجع سابق، ص 107.

3 بشير هدي، نفس المرجع، ص 111.

4 هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 245.

كما لا يترتب أي التزام من صاحب العمل إلا ما تقرر بموجب أحكام قوانين الضمان الاجتماعي كمنحة الوفاة مثلاً، ومع ذلك فإن عقد العمل لا ينتهي بوفاة صاحب العمل بل أن العلاقة تستمر مع ورثته أو من يحلون محله، وذلك لأن شخصية صاحب العمل لا تعد محل اعتبار في عقد العمل،¹ وهو ما نصت عليه المادة (74) من القانون 11/90 في حالة "إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال"

ثانياً: العجز الكلي عن العمل

من بين الحالات التي نصت عليها المادة (66) من القانون 11/90 لإنهاء علاقة العمل حالة "العجز الكلي عن العمل" ويقصد بالعجز في هذا المجال الضعف الدائم الذي يصيب العامل في قدرته على العمل كلاً أو جزءاً²، أي كان سبب حدوث هذا العجز، أي أن عقد العمل ينتهي بالعجز الكلي أو الجزئي حتى لو كان العمل هو سبب حدوث هذا العجز كما في حالة إصابات العمل³، ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض أو حادث عمل بالشهادة الطبية الصادرة عن طبيب مختص.⁴

ثالثاً: الإحالة على التقاعد

هذه الحالة هي من بين الحالات القانونية التي نصت عليها المادة (66) من القانون 11/90 والتي يترتب عليها انتهاء علاقة العمل، بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات الاجتماعية التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل الاشتراكات التي دفعها طيلة حياته المهنية.⁵

الفرع الثاني: الاستقالة

1 بشير هدي، نفس الجرع، ص 111.

2 هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 247.

3 عبد العزيز عبد المنعم حليفة، مرجع سابق، ص 185.

4 بشير هدي، مرجع سابق، ص 112.

5 ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 415.

في إطار علاقة العمل يعترف التشريع الجزائري بحق العامل في الاستقالة وطلبه فسخ العقد والتحلل من التزاماته المهنية، حيث اعتبرها المشرع الجزائري في المادة (66) من القانون 11/90 حالة من حالات إنهاء علاقة العمل، فالاستقالة هي عمل قانوني إرادي يصدر تعبيرا عن إرادة العامل في ترك العمل لدى صاحب العمل بصفة نهائية،¹ فهي وفقا للمادة (68) من القانون 11/90 حق معترف به للعامل و"على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة". يتبين من نص المادة (68) أن المشرع أراد تكريس مبدأ حرية الاستقالة للعامل، لكن وضع لهذا الحق شروطا أهمها:²

- أن تكون الاستقالة مكتوبة، وبمفهوم المخالفة لا يعتد بالاستقالة الشفوية.
- عدم ترك منصب العمل إلا بعد انتهاء فترة الإخطار المسبق، وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية، طبقا لنص الفقرة (2) من المادة (68)، فإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة للعامل لا يترتب عليه انتظار موافقة صاحب العمل.
- أن تكون صادرة وفق الشروط المحددة في الاتفاقيات الجماعية التي تعتبر تشريعا تكميليا لقانون العمل.

ويقع على صاحب العمل التزام تسليم شهادة العمل، وهو ما نصت عليه المادة (1/67) من القانون 11/90 والتي أكدت على أن "يسلم العامل، عند إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها"

الفرع الثالث: انتهاء مدة العقد

انتهاء مدة العقد تعتبر هي الأخرى من الحالات العادية، ويقصد بها انتهاء الفترة الزمنية لسريانه، فتحديد الفترة الزمنية في عقد العمل المحدد المدة، يعتبر من أهم العناصر

2 طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 140.

المكونة للعقد بتحديد بدايته ونهايته،¹ ويتعين على صاحب العمل إخبار العامل برغبته في عدم تجديدها في أجل 15 يوما قبل حلول أجلها، وإذا وقع إنهاؤها قبل حلول هذا الأجل تعين توجيه إخبار مسبق للطرف الآخر في 15 يوما.²

كما يجب أن يحتوي عقد العمل المحدد المدة على المدة الزمنية لسريانه لكل الحالات، وفي حالة عدم تبيان المدة المحددة المنصوص عليها في المادة (12) من القانون 11/90³ "وفي حالة انعدام عقد مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة"⁴، حيث يتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة ويسري عليه حالات الانتهاء السابقة الذكر.⁵

المطلب الثاني: الأسباب الخاصة

ينتهي عقد العمل بالبطان كما ورد في المادة (135) من القانون 11/90، كما ينتهي بالفسخ الانفرادي من جانب أحد الطرفين المتعاقدين.

الفرع الأول: البطان

نص المشرع الجزائري على حالات البطان في الباب السابع من القانون 11/90 محاولة منه لحماية العامل من تعسف صاحب العمل عند استخدام سلطته بتقرير جزاء البطان⁶، بحيث ينتج عن تخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل بطان العقد، كانعدام حرية الرضا، أو لتخلف ركن المحل أو السبب غير المشروع⁷،

1 طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 110.

2 ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 80.

3 طربيت سعيد، نفس المرجع، ص ص 110، 111.

4 الفقرة الثانية من المادة (11) من القانون 11/90.

5 بشير هدي، مرجع سابق، ص 114.

6 بن بعلاش خاليدة، بطان عقد العمل في ظل القانون رقم 11/90، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، المجلد 4، العدد 2، ص 278.

7 بشير هدي، نفس المرجع، ص 116.

أولاً: ركن الرضا

والرضا هنا يعني توافق إرادتين على إحداث أثر قانوني بمعنى ارتباط القبول بالإيجاب وتوافقهما، ولكي يكون الرضا صحيحاً يشترط خلو الإرادة من العيوب وأن تكون صادرة عن شخص كامل الأهلية، حيث نصت المادة (15) من القانون 90/11 على أنه "لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما". فيقوم العامل بأداء عمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لمدة محددة أو غير محدودة، أما صاحب العمل فيقوم بدفع الأجر مقابل هذا العمل، فإن اتجهت إرادة الطرفين إلى خلاف التزام كل منهما تخلف التراضي وبالتالي بطلان العقد.¹

ثانياً: ركن المحل وركن السبب

محل عقد العمل بالنسبة للعامل هو أداء العمل، أما بالنسبة لصاحب العمل فهو الأجر الذي يقدمه للعامل، ويشترط في المحل والسبب أن يكونا غير مستحيلان وغير مخالفان للنظام العام والآداب العامة.

تجدر الإشارة إلى أنه نظراً لخصوصية قانون العمل وضع المشرع الجزائري من خلال المادتين (136) و (137) البطلان الجزئي لعقد العمل، بمعنى إذا كان عقد العمل باطل في جزء منه فقط، فهذا الجزء فقط الذي يبطل وتحل محله القاعدة القانونية التي تمنح مزايا أكثر للعامل، مثال ذلك إذا تلقى العامل أجراً أقل من الحد الأدنى للأجور المقرر قانوناً فيبطل هذا الأجر ويحل محله الحد الأدنى المقرر قانوناً، فالمادة (136) تنص على أنه "يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون". وعليه فالبطلان الجزئي لعقد

1 صلاح محمد أحمد دياب، بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل في علاقات العمل الفردية، دار الكتيب القانونية، مصر 2010، ص 52.

العمل جزاء يصيب كل بند في عقد العمل يخالف القانون ويقلل من الحد الأدنى من الحقوق الممنوحة للعامل.¹

الفرع الثاني: الفسخ الانفرادي

يمكن لطرفي عقد العمل المبادرة بفسخ عقد العمل والتحرر من التزاماته، ففي حالة المبادرة بالفسخ من جانب العامل، فهو ملزم بتقديم طلب خطي يفصح في عن نيته في إنهاء عقد العمل أما إذا كانت المبادرة بالفسخ من جانب صاحب العمل فإنه ملزم باتباع الإجراءات المقررة للفسخ دون خطأ من العامل كما هو محدد في الاتفاقيات الجماعية المعمول بها²، وهو ما نص عليه القانون 11/90 في مادته (73) الفقرة (5) "يخول تسريح العامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً، الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقيات الجماعية".

فصاحب العمل يستطيع إنهاء علاقة العمل أثناء فترة تجربة العامل، بدون تعويض وبدون إشعار مسبق ونفس الأمر ينطبق على العقود المحددة المدة لأنها تنتهي تلقائياً بانتهاء المدة المحددة، إلا أنه استثناء يمكن توجيه الإشعار المسبق في هذه العقود في حالة إنهاء علاقة العمل قبل المدة المحددة لنهايتها.³

الفرع الثالث: التسريح

من أجل حماية مصالح العمال تتجه التشريعات الحديثة إلى اتباع النص القانوني في التحديد النموذجي للحالات التي تمثل أخطاء جسيمة وتكون سببا للتسريح التأديبي، وكذلك إخضاع التسريح لأسباب اقتصادية إلى شروط وإجراءات محددة.

1 وردية فتحي، خصوصية بطلان عقد العمل في القانون الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، المجلد 8، العدد 1، ص 195.

2 بشير هدي، نفس المرجع، ص 117.

3 بنور سعاد، الإخطار المسبق كقيد لتقاضي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل-دراسة مقارنة-المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 6، عدد 1، 2022، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عمار ثلجي، الأغواط، ص 297.

أولاً: التسريح التأديبي:

تسريح العامل من المؤسسة المستخدمة لسبب تأديبي تطلب تدخل المشرع لتفادي التعسف في استعمال هذا الحق من طرف صاحب العمل، حيث قيد المشرع سلطة المستخدم في تحديد الخطأ الجسيم كما حدد إجراءات التسريح،¹ وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري استعمل مصطلح العزل في المادة (66) من قانون علاقات العمل للدلالة على التسريح التأديبي.²

أ) تقييد المشرع سلطة المستخدم في تحديد الخطأ، حتى لا يتوسع صاحب

العمل في تكييف الأخطاء الجسيمة، بين المشرع الجزائري في المادة (73)

من القانون 11/90 الحالات التي تمثل أخطاء جسيمة وهي:

- رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ الأوامر المرتبط بالعمل.
- إذا أشاع معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات وطرق الصنع أو وثائق داخلية.
- إذا شارك في توقف جماعي عن العمل، كالإضراب بغير الطرق القانونية.
- القيام بأعمال العنف.
- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب المنشآت والبنائيات التي لها علاقة بالعمل.
- إذا تناول الكحول والمخدرات داخل أماكن العمل.

ب) إجراءات التسريح التأديبي، تمر إجراءات التسريح التأديبي بعدة مراحل وهي:

- **مرحلة التحقيق:** نص القانون 11/90 في المادة (73) الفقرة الثانية على أنه "يجب أن تنص الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المهني، الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة لكي

1 طربي سعيد، مرجع سابق، ص 123.

2 بختي بوبكر، الضمانات القانونية للعامل عن التسريح التأديبي في القانون الجزائري، مجلة صوت القانون، جامعة خميس مليانة، المجلد 7، العدد، 3، ص 988.

يقف معه "، فهذا النص يمنع المستخدم أن يوقع عقوبة تأديبية بتسريح العامل قبل إبلاغه كتابيا بما نسب إليه وسماع أقواله ودفاعه.¹

- **مرحلة المداولة والاقتراح:** إذا أصدر المستخدم عقوبة التسريح على عامل كنتيجة لارتكابه خطأ جسيما، وجب عليه أن يعرض الأمر على اللجنة المتساوية الأعضاء، حيث تتداول اللجنة الأفعال والظروف المحيطة بالخطأ، ويعتبر هذا الإجراء رقابة سابقة على قرار المستخدم في التسريح التأديبي للعامل الذي ارتكب خطأ مهنيا، الملاحظ أن هذه الإجراءات العملية أحالها المشرع الجزائري إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل وإلى النظام الداخلي للمؤسسة² وتخضع هذه الإجراءات إلى رقابة مفتشية العمل.³

- **مرحلة القرار:** المشرع الجزائري لم يحدد صراحة صاحب الحق في توقيع قرار العقوبة التأديبية، لكن منطقيا فإن المستخدم أو وكيله يتولى هذه الصلاحية، كما اشترط المشرع الجزائري تبليغ القرار الكتابي لقرار التسريح وأرساله إلى عنوانه المبين في ملفه، فالتبليغ الشفوي لا يكفي في هذه الحالة.⁴

ثانيا: التسريح لأسباب اقتصادية

أ) **مفهوم الأسباب الاقتصادية:** المشرع الجزائري لم يعرف التسريح لسبب اقتصادي في قوانين الاستخدام (الوظيفة العمومية، قانون العمل) وإنما قدم بعضا من حالاته،⁵ خاصة في الأمر 31/75 حيث نصت المادة (39) منه على أنه "عندما

1 طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 131.

2 تنص المادة (77) من القانون 11/90 على أن " النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والحماية الصحية والانضباط "

3 طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 132.

4 طربيت سعيد، نفس المرجع، ص 137.

5 عطاء الله بحميدة، التسريح بسبب اقتصادي (مفهومه، إجراءاته وآثاره)، د م ج، الجزائر، 2009، ص ص، 39 و 52.

تتعرض لتعديلات تكنولوجية هامة أو إعادة تحويل إنتاج يجوز لها القيام بالتسريح الجماعي لكل مستخدميها أو جزء منه ضمن الشروط المدرجة..."، أما النصوص اللاحقة تركت مسألة تقدير الدافع الاقتصادي إلى السلطات الوصية وهو ما أشارت إليه المادة (51) من المرسوم 82-302¹ بنصها على أنه "تقدر السلطة الوصية في هذا المجال الأسباب الاقتصادية"

أما القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل فلم يقدم أمثلة عن حالات السبب الاقتصادي في المواد من 69 إلى (71) بل أهتم بتحديد المبدأ فنص في المادة (69) بأنه "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية"²، وحتى المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على مناصب الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية اقتصر على تعبير عام في المادة (1) منه التي نصت على أن الهدف من هذا المرسوم هو تنظيم "المحافظة على الشغل وتحديد الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية".

وأمام تزايد وتيرة التسريح لأسباب اقتصادية، خاصة تلك المتعلقة بإعادة الهيكلة الناتجة عن الحل والتصفية والخصوصية، بادرت الحكومة الجزائرية إلى إنشاء نظام التكفل (نسبي) بهذه الأعداد لكثيرة المعنية بالتسريح والمسرحة فعلا، فأصدرت في ماي 1994 سلسلة من القوانين التي تهدف إلى التخفيف من الضغط الاقتصادي والاجتماعي على العمال المسرحين³، من خلال تأسيس نظام التأمين على لبطالة ثم التعاقد المسبق، إلى جانب إجراءات خاصة بهدف الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، حيث صدر المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتعاقد المسبق، والرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994

1 المؤرخ في 11 ديسمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

2 أحمية سليمان، 2008، مرجع سابق، ص ص، 52، 59.

3 أحمية سليمان، 2002، مرجع سابق، ص 369.

المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

ب) شروط التسريح لأسباب اقتصادية: نصت المادة (70) من القانون 11/90 على مجموعة من الوسائل يلجأ إليها المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين والتي من شأنها التقليل من عدد التسريحات من بنها تخفيض ساعات العمل، الإحالة إلى التقاعد وفقا للتشريع المعمول به، كما أضاف المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 مجموعة من التدابير الأخرى من شأنها تدعيم عملية الحفاظ على مناصب العمل من بينها¹:

- إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.
- إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد.
- عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.

ويتوجب على صاحب العمل تسديد ودفع التعويضات المقررة تبعا لنص المادة (22) من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على مناصب الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.²

المبحث الرابع: تسوية منازعات العمل الفردية

تنشأ عن علاقات العمل الفردية عدة حقوق والتزامات يتمتع بها كل من العامل والمستخدم، حيث يترتب عن عدم الامتثال لهذه القواعد -من خلال اخلال أحد الأطراف

1 بشير هدي، مرجع سابق، ص 124.

2 ج ر العدد 34.

بالتزام ينص عليه العقد أو القانون أو التنظيم¹ - ما يسمى بنزاع فردي للعمل يكون بين العامل والمستخدم.

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية

من خلال هذا المطلب سنتعرض في الفرع الأول لتعريف منازعات العمل وشروطها وفي الفرع الثاني لشروطها.

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية

ترتب عن القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ظهور علاقات عمل جديدة تتميز بالطابع التعاقدى القائم على مبدأ حرية التعاقد ما نتج عنه وجود نزاعات عمل بين طرفي علاقة العمل (العامل والمستخدم).²

تبعاً لنص المادة (2) من القانون 04/90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل "يعد نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين، إذا لم يتم حله في إطار تسويات داخل الهيئة المستخدمة".

الفرع الثاني: شروط منازعات عمل فردية

وفقاً لنص المادة (2) من القانون 11/90 يجب توفر شرطين ليتحقق مفهوم النزاع الفردي، هما:

1 بلباقي بومدين، الضمانات الإجرائية لتسوية منازعات العمل الفردية، (قراءة في ضوء تشريع العمل الجزائري والاجتهاد القضائي للمحكمة العليا)، مجلة الحقوق والعلوم السياسية جامعة خنشلة، المجلد 11، العدد 1، 2024، ص 372.

2 بلعبدون عواد، الشروط الموضوعية لعرض منازعات العمل الفردية أمام مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة-المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 6، العدد 1، جامعة عبد الحميد بن باديس، بدون ترقيم الصفحات.

- أن يكون الخلاف مصدره علاقة العمل التي تربط طرفين أساسين العامل الأجير والمستخدم.

- أن تستنفذ جميع أساليب التسوية الودية داخل المؤسسة.

من خلال هذين الشرطين يتضح أن الخلاف لا يأخذ شكل المنازعة إلا عندما لا يجد حلا له داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية.¹

المطلب الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية

نص المشرع الجزائري على جملة من الإجراءات على الهيئة المستخدمة والعامل مراعاتها قبل اللجوء إلى القضاء، حيث ستم معالجة هذه الإجراءات من خلال فرعين الأول يتضمن التسوية الودية والثاني التسوية القضائية.

الفرع الأول: التسوية الودية للنزاعات الفردية في العمل

من أجل الحفاظ على العلاقة بين العامل والمستخدم وتسوية النزاع الفردي وديا أورد المشرع الجزائري عدة إجراءات في القانون 04/90 تتم على مرحلتين:

أولاً: التسوية الداخلية أمام الهيئة المستخدمة

نص القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل في الباب الثاني منه على كفاءات معالجة النزاعات الفردية داخل الهيئات المستخدمة، حيث نص في المادة (3) منه على أنه " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة". الملاحظ في هذا النص أنه يستبعد أي طرف وسيط من أجل حل النزاع، والاكتفاء بحل النزاع وفقا لما جاءت به الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية باعتبارها مصدرا من مصادر قانون العمل.²

1 بلعبون عواد، تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامع عبد الحميد ابن باديس مستغانم، العدد 3، يناير 2017، ص 49.

2 بلباقي بومدين مرجع سابق، ص 377.

كما نصت المادة (4) من هذا القانون على أنه في حالة غياب هذه الإجراءات، "يقدم العامل نزاعه إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال (8) أيام من تاريخ الإخطار. في حالة عدم الرد أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة"، والهيئة المسيرة أو المستخدم ملزمة بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار، في حالة فشل هذه الإجراءات الودية يتم إحالة هذا النزاع على طرف ثالث يتمثل في مكتب المصالحة.

ثانيا: التسوية الخارجية أمام مكتب المصالحة

تنص المادة (5) من القانون 04/90 على أنه "بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن العامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون"، حيث جعل هذا القانون من المصالحة إجراء جوهريا وهو ما أكدت عليه المادة (19) في فقرتها الأولى عندما نصت على أنه "يجب أن يكون أي خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية".

لأهمية المصالحة وإلزاميتها في حل النزاعات الفردية وضع لها المشرع الجزائري في القانون 04/90 جهازا خاصا (مكاتب المصالحة) وهو ما نص عليه في عديد من المواد في الباب الثالث من هذا القانون بعنوان (تكوين مكاتب المصالحة وتشكيل المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية)، حيث تختص هذه المكاتب بكل نزاع فردي قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة عمل تربط الطرفين، وفق الإجراءات التالية¹:

- إخطار العامل مفتش العمل.
- تحرير محضر من مفتشية العمل.

1 معاشو نبالي فطة، إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو المجلد 11، رقم 16، 2016/07/02، ص26.

- استدعاء المفتشية لأعضاء لمكتب المصالحة: يتشكل أعضاء مكتب المصالحة المنعقد لدى مفتشية العمل حسب المادة (6) من القانون 04/90 من: عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين للمستخدمين، ويرأس المكتب بالتداول ولفترة 6 أشهر عضو من العمال.

- تحديد اجتماع بعد (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء.
- وجوب حضور أطراف النزاع شخصيا أو بواسطة ممثليهم المؤهلين.

لتنفيذ المصالحة نص المشرع الجزائري في المادة (33) ومن القانون 04/90 على أن "ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز (30) يوما من تاريخ الاتفاق" وفي حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفق الشروط والآجال المحددة في المادة (33) تنص المادة (34) من نفس القانون على أن "يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعي نظاميا..."

المشرع الجزائري من خلال هذه المادة وكذلك المادتان (508) و(509) من (ق إ م إ) أحاط محضر المصالحة بمجموعة من الضمانات، فالمدعي بإمكانه رفع الأمر إلى رئيس القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا،¹ حيث يمكن لهذا الأخير أن يأمر في أول جلسة بعد استدعاء المدعي عليه بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 في المائة من الراتب الشهري المضمون.

الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية

في حال فشل الإجراءات الواردة في الفرع الأول والمتمثلة في الطرق الودية لحل المنازعات الفردية في العمل فإن الطرف المتضرر صاحب المصلحة يسلك سبيل التسوية

1 بلباقي بومدين، مرجع سابق، ص 381

القضائية، وذلك أمام القضاء (القسم الاجتماعي) إلا أنه بالنسبة لمنازعات العمل الفردية وضع المشرع الجزائري بعض شروط لرفع الدعوى أمام القضاء (القسم الاجتماعي).¹

أولاً: المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية

أ) تشكيل المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية (القسم الاجتماعي): بالنظر إلى خصوصية المنازعة العمالية فإن تشكيلة القسم الاجتماعي تختلف عن بقية الأقسام الأخرى بالمحكمة الابتدائية حيث حدد المشرع الجزائري بمقتضى المادة (8) من القانون 04/90 تشكيلة القسم الاجتماعي والمتكون من قاض رئيساً ومساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، هذه التشكيلة الثلاثية تعتبر من القواعد المرتبطة بالنظام العام بحيث لا يجوز أن تتعقد الجلسة بحضور القاض ومساعد واحد فقط و إلا تعرض الحكم إلى النقض لمخالفته قاعدة جوهرية في الإجراءات.²

ب) اختصاصات المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية (القسم الاجتماعي):

- الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي: نظم المشرع الجزائري أحكام الاختصاص الإقليمي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية في المادة (24) من القانون 04/90 حيث ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المعني عليه أما في حالة تعليق أو انقطاع علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني فترفع أمام المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي، وهذا ما أكدته المادة (40) في فقرتها الثامنة من قانون الإجراءات المدنية والإدارية،

- الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي: القسم الاجتماعي ينظر في جميع النزاعات التي تهم العمال، بحيث لا يعتبر نزاعاً اجتماعياً ما لم يكن أحد طرفيه يحمل صفة

1 حلحال مختارية، إشكالية الحماية القضائية للعامل وفقاً للتشريع الجزائري، مجلة قنون العمل والتشغيل، المجلد 5، ال عدد1، جوان 2020، جامعة عبد الحميد ابن باديس، ص372.

2 بن عزوز بن صابر، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة دراسات قانونية، العدد 7، مركز البصيرة للبحث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، 2010، ص17.

العامل الأجير¹، عملا بأحكام المادة (550) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

- إثبات عقود العمل والتكوين المهني،
- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين المهني،
- منازعات انتخاب مندوبي العمال،
- الممارسات المتعلقة بممارسة الحق النقابي،
- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب،
- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد،
- والمنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

فالمشرع الجزائري وفق لهذه المادة أكد على أن اختصاص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا، أي ينعقد الاختصاص له دون سائر أقسام المحكمة، وهذا يرجع لخصوصيات منازعات العمل وخاصة ما تعلق بتشكيلة القسم الاجتماعي، فالمحكمة الابتدائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية تنعقد برئاسة قاض وممثلين اثنين عن العمال وممثلين اثنين عن المستخدمين وفقا لنص المادة (8) من القانون 04/90.

ثانيا: شروط رفع الدعوى أمام القضاء (القسم الاجتماعي)

أ) عرض النزاع أمام مكتب المصالحة، حيث تنص المادة (37) من القانون 04/90 على أن " ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة ... " محضر عدم المصالحة يمكن أن يشير إلى عدم الوصول إلى اتفاق بين أطراف علاقة العمل (المستخدم والعامل) وفقا لنص المادة (1/31) من القانون 04/90 " في حالة عدم الاتفاق بين الأطراف يعد المكتب

1 مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي، بين النصوص القانونية والممارسات العملية، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017، ص 140

محضرا بعدم المصالحة" أو الإشارة إلى عدم حضور المدعي عليه أو ممثله المؤهل في اجتماعين متتاليين للمصالحة، وهذا ما تنص عليه المادة (29) من نفس القانون.

ب) وجوب احترام آجال رفع الدعوى، تعبا لنص المادة (504) من (ق ا م و ا) فإنه "يجب رفع الدعوى في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى" فأجال رفع الدعوى تعتبر من النظام العام؛ حيث يترتب على عدم احترامها رفع الدعوى شكلا¹. الملاحظ من نص المادة (504) أن ميعاد السقوط المنصوص عليه في هذه المادة يبدأ حسابه من تاريخ تسلم المحضر، وليس من تاريخ تحريره من طرف الجهة المختصة، وعدم رفع الدعوى خلال أجل 6 أشهر من تاريخ تسلم المحضر من مصالح مفتشية العمل يؤدي إلى سقوط إجراءات الخصومة العمالية².

1 بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 73.

2 مقني بن عمار، مرجع سابق، ص 209.

الفصل الثالث: علاقات العمل الجماعية

حرص المشرع الجزائري على إيجاد تنظيم لعلاقات العمل الجماعية يضمن قدر من التوازن بين طرفي علاقة العمل (أصحاب العمل والعمال) سواء من خلال المفاوضة الجماعية التي تعتبر أنجع السبل وأكثر فعالية لتنظيم علاقات العمل وإبرام الاتفاقيات الجماعية الوسيلة الرئيسية التي تستخدمها منظمات أصحاب العمل والعمال في تقرير شروط وظروف العمل، كما منح المشرع الجزائري أهمية بالغة للحق النقابي الذي يتضمن حق انشاء أو تأسيس النقابات، ويشمل بالضرورة حق النقابات ذاتها في وضع الأنظمة الداخلية الخاصة وإدارة شؤونها وأنشطتها، والحق في الانضمام أو عدم الانضمام إلى أي نقابة من النقابات، ونفس الاهتمام امتد إلى نزاعات العمل الجماعية بوضع مجموعة من النصوص القانونية والآليات لتسويتها. في هذا الفصل نقوم بدراسة مختلف علاقات العمل الجماعية من خلال التقسيم الآتي: المبحث الأول (الاتفاقيات الجماعية)، المبحث الثاني (ممارسة الحق النقابي)، المبحث الثالث (تسوية منازعات العمل الجماعية).

المبحث الأول: الاتفاقيات الجماعية

إن حق التفاوض الجماعي وتمثيل العمال في إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل بكل حرية واستقلالية ومساواة في المراكز التفاوضية مع صاحب العمل يعتبر من إفرازات ونتائج الحق النقابي، وعلاقات العمل الجماعية ترتبط ارتباطا وثيقا بالاتفاقيات الجماعية للعمل التي تعتبر المصدر الأساسي لعلاقات العمل الجماعية¹، في هذا المبحث سنتناول الأساس القانوني للاتفاقية الجماعية في المطلب الأول، وشروط الاتفاقية الجماعية في المطلب الثاني، ثم مضمون الاتفاقية الجماعية وطبيعتها القانونية في المطلب الثالث.

1 عزوي عبد الرحمان، اتفاقيات العمل الجماعية ك تقنية قانونية لتنظيم علاقات العمل في قانون العمل الجزائري، المجلة القانونية التونسية، مركز النشر الجامعي، تونس 1997، ص 47.

المطلب الأول: الأساس القانوني للاتفاقية الجماعية وتعريفها

يمكن تصنيف الأسس والمصادر القانونية للاتفاقية الجماعية إلى صنفين الأول يتعلق بالمصادر الدولية وتتمثل في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية الدولي، والثاني تشريع العمل الجزائري الذي يعمل على تحديد الإطار التنظيمي العام لهذه الاتفاقيات وما يمكن أن تتضمنه من شروط وحقوق تكميلية أكثر نفعا من تلك الواردة في القوانين والتنظيمات السارية في التشريع الجزائري.¹

الفرع الأول: الأساس القانوني للاتفاقية الجماعية في معايير العمل الدولية

منحت منظمة العمل الدولية أهمية بالغة للحق النقابي بصفة عامة وحق التفاوض الجماعي بين العمال وأصحاب العمل بصفة خاصة، وهذا بعيدا عن أي ضغط أو توجيه أو تدخل من أي جهة كانت، فإذا كانت منظمة العمل الدولية، المنظمة الدولية الوحيدة التي أتاحت للمرة الأولى مشاركة المجتمع المدني في عملية صنع القرار في منظمة دولية من خلال اعتمادها صيغة الثلاثية في هياكلها وأنشطتها المختلفة، فإنها سعت إلى أن تنقل صيغة الحوار والتشاور داخل الدول الأعضاء لمناقشة مجمل السياسات الاقتصادية والاجتماعية في الدولة. هذا الاهتمام تجسده الاتفاقيتين رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بالحق في التفاوض الجماعي² ورقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتطوير التفاوض الجماعي.

الفرع الثاني: الأساس القانوني للاتفاقية الجماعية في التشريع الجزائري

الاتفاقيات الجماعية ليست شكلا جديدا على المشرع الجزائري، إذ تجد أساسها وشرعيتها الدستورية في نص المادة (32) من دستور 1989 و (33) من دستور 1996 التي تنص على أن "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية، عن الحقوق الأساسية للإنسان وعن الحريات الفردية والجماعية مضمون".³ وتعتبر إطارا لممارسة حريتي الرأي والتعبير

1 بشير هدي، مرجع سابق، ص 195.

2 صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

3 عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل، والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 182.

في المادتين (36) و (41) من دستور 1996، أي أنها شكل من أشكال الديمقراطية الاجتماعية والاقتصادية، التي تمكن العمال وأصحاب العمل من وضع القوانين المهنية المناسبة لهم، وتتم عبر أسلوب التفاوض المعتمد في إبرام الاتفاقيات الجماعية،¹ أما المادة (56) من نفس الدستور فتقر وتعترف بالحق النقابي لجميع العمال، الذي من أدواته حق التفاوض الجماعي.

كما سبق للتشريع الجزائري وأن تبناها في إطار الأمر رقم 71-75 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، حيث عرفت المادة (85) من هذا الأمر الاتفاقية الجماعية على أنها «ذلك الاتفاق المتعلق بشروط العمل المبرم بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومستخدم واحد أو أكثر»، واقتصرت هذه المادة على الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وباعتبار أن الاتفاقيات الجماعية هي نتيجة لحق التفاوض الجماعي المنبثق هو الآخر عن الحق النقابي، فإن حق المنظمات النقابية في التفاوض الجماعي قصد إبرام اتفاقيات جماعية يعتبر من أهم الحقوق التي نصت عليها المادة (16) من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والتي تنص في فقرتها الثالثة على أنه يمكن للمنظمة النقابية إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها.

أما في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، فقد خصص المشرع الجزائري الباب السادس منه، للتفاوض الجماعي،² واتبع الخطوات التالية لمعالجة هذا الموضوع، حيث اهتم في بادئ الأمر بمرحلة التفاوض الجماعي، وتحديد مضمون الاتفاقية الجماعية، أما في المرحلة الثانية فقد قام بتنظيم عملية إبرام الاتفاقية الجماعية، وفي المرحلة الثالثة

1 أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل، كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ديسمبر 2008، ص35.

2 "عنون المشرع الجزائري الباب السادس من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل بـ (التفاوض الجماعي) وكان عليه أن يعنونه بـ (الاتفاقيات الجماعية للعمل) كون جل الفصول التي احتواها هذا الباب تعلق بالاتفاقيات الجماعية وليس بالتفاوض الجماعي، وبالتالي كان على المشرع الجزائري أن يقتدي بما ذهبت إليه بعض التشريعات كالمشرع الفرنسي الذي عنون الباب الثالث من قانون العمل بـ (الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل)" بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص، 143، 144.

وضع الآليات المناسبة لتنفيذ محتوى الاتفاقية الجماعية، مما يجعل من هذا النص المصدر القانوني الأول والمباشر للاتفاقيات الجماعية في الجزائر.¹

الفرع الثالث: تعريف الاتفاقية الجماعية

عرفها جانب من الفقه بأنها " اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال، أو اتحاد نقابة العمال، وبين واحد أو أكثر من نقابات العمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك النقابات أو المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال"² أما المشرع الجزائري فانه عرف الاتفاقية الجماعية في نص المادة (114) من قانون علاقات العمل وهي "اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والمثلين النقابيين للعمال"، الملاحظ انه من خلال هذا التعريف أن المشرع وضع القالب الشكلي وهو شرط الكتابة في الاتفاقية الجماعية كما بين موضوعها المتمثل في شروط التشغيل والعمل.

المطلب الثاني: شروط الاتفاقية الجماعية

بالنظر لأهمية وطبيعة الالتزامات القانونية، التي ترتبها الاتفاقية الجماعية، في ذمة كل من العمال وأصحاب العمل من جهة ثانية، اشترط المشرع شروطا شكلية وأخرى موضوعية.³

الفرع الأول: الشروط الموضوعية

يشترط في الاتفاقية الجماعية، ذات الشروط والأركان المطلوبة في العقود العادية والمتمثلة في الرضا، المحل والسبب، إذ يشترط بالنسبة لركن التراضي أن يتم الاتفاق دون ضغط أو تهديد أو إكراه كما يشترط بالنسبة لمحل الاتفاق أن يحترم بنود المادة (120) من القانون 90-11، أما بالنسبة للسبب، فيجب أن يكون الباعث مرتبط بأهداف مهنية أو

1 أحمية سليمان، نفس المرجع، 41.

2 محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص 315.

3 عزوي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 54.

اجتماعية، بالإضافة إلى هذه الشروط هناك بعض الشروط الخاصة والمتعلقة بأهلية المتفاوضين.

بالنسبة لممثلي العمال فيشتترط في النقابة التي تشارك في التفاوض الجماعي باسم العمال، أو باسم صاحب العمل أن تكون مؤهلة لذلك، أي أن تتمتع بمقاييس التمثيل، ويحدد القانون 90-14 في المواد (34) وما بعدها، النسب المئوية التي يجب أن تتمتع بها النقابة من حيث انتماء العمال إلى تنظيمها لكي تكون مؤهلة، والأقدمية في العمل¹.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية

لم يكتف المشرع الجزائري بتراضي الأطراف المتعاقدة عند إبرام الاتفاقية الجماعية، بل اشترط إلى جانب ذلك شروطا شكلية، أهمها الكتابة والتسجيل لدى مفتشية العمال وإيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة، وأخيرا ضمان الإشهار الكافي لها في أوساط العمال.

أ) **شرط الكتابة:** وهو من الشروط الجوهرية في اتفاقية العمل الجماعية، لذلك فإن الكتابة هنا ركن من أركان العقد، تقرره أغلب تشريعات العمل في العالم، وبمفهوم المخالفة، فإن تخلف في الاتفاقية الجماعية يجعلها باطلة وذلك للأسباب التالية²:

- امتداد الاتفاقية الجماعية إلى عمال لم يبرموها بأنفسهم بل أبرمت باسمهم.
- لا يمكن إثباتها إلا إذا كانت مكتوبة، بالنظر لأهمية موضوع أو مضمون الشروط التي تتضمنها الاتفاقية.
- كما يستحيل تسجيلها وإيداعها دون كون الاتفاقية مكتوبة.
- إن ما تتضمنه الاتفاقية الجماعية وهو نص مكتوب من شروط وقواعد أمر-حماية للعمال ومصالحهم-مسألة من مسائل النظام العام، لا بد لها من ضوابط رسمية

1 ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري، والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر 2003، ص 218.

2 عزوي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 54 .

تحكمها، وهي أمور لا يمكن الاطلاع عليها ومراقبتها، إلا إذا كانت الاتفاقية الجماعية مكتوبة.

ب) شرط التسجيل والإيداع: وهو ما نصت عليه المادة (126) من قانون علاقات العمل، حيث تكون عملية التسجيل أمام جهتين مختلفتين، أولهما مفتشية العمل المختصة إقليميا، والثانية كتابة ضبط المحكمة، والحكمة من إيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا، حتى تكون مصدرا يرجع إليه القاضي لفض النزاع بين أطراف علاقة العمل¹، وذلك حسب أهمية الاتفاقية ونطاقها المهني والجغرافي، فقد تكون الاتفاقية ذات طابع محلي جهوي أو وطني.

من خلال شرط التسجيل تكتسب الاتفاقية الجماعية المصادقية، وهو عبارة عن ختم وتوقيع مفتش العمل المختص إقليميا ونوعيا للقيام بهذا الإجراء. ويترتب عن مخالفة هذا الإجراء، عدم سريان الاتفاقية الجماعية، وكذلك عندما تمس الاتفاقية بالحقوق المكرسة قانونا للعمال الأجراء.

المشرع الجزائري منح لمفتشي العمل صلاحيات هامة وحيوية في مجال التفاوض الجماعي، فهو يتدخل أثناء التفاوض، وذلك بتقديم الإرشادات والمساعدة لأطراف التفاوض الجماعي، وهو ما نصت عليه المادة (3/2) من القانون 90-03²، وبعد إعداد الاتفاقية الجماعية تعرض عليه، من أجل تسجيلها.

1 بن عزوز بن صابر، التفاوض الجماعي بين الإطار القانوني والواقع العملي، مجلة المحامي، سيدي بلعباس، السنة الثالثة، العدد 04، نوفمبر 2005، ص 46.

2 القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم ج ر عدد 6 لسنة 1990.

وإذا لاحظ مفتش العمل أن أحكام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، مخالفة للقواعد الآمرة الواردة في النصوص القانونية، أو أنها تمس بالحقوق المكرسة قانوناً للعمال، له الحق في عرض هذه الأخيرة على الجهة القضائية المختصة لإبطالها¹.

يرى البعض² أنه كان على المشرع الجزائري أن يستعمل مصطلح "الإيداع" بدل مصطلح "التسجيل" مادام أنه ليس لمفتش العمل الحق في رفض تسجيل الاتفاقية الجماعية التي تخالف أحكامها النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، أو أنها تنقص من الحقوق المكرسة قانوناً للعمال، ولكن له الحق في عرض هذه الأخيرة على الجهة القضائية المختصة لإبطالها.

(ت) الإشهار: يقصد بإشهار الاتفاقية الجماعية إعلام العمال المعنيين بمضمون أحكامها، وذلك بالصاق نسخة منها في الأماكن المخصصة للإعلانات وذلك في كل مكان عمل متميز³. ويخص ثلاث أطراف: المؤسسة المستخدمة، العمال الذين يجب أن يعلموا بمضمون الاتفاقية التي أبرمتها مؤسستهم أو انضمت إليها، ثم هناك الغير، الذين قد يهمهم الاطلاع على الاتفاقية، ومعرفة مضمونها قصد الانضمام إليها مستقبلاً⁴.

المطلب الثالث: مضمون الاتفاقية الجماعية وطبيعتها القانونية

الفرع الأول: مضمون الاتفاقية الجماعية

حدد المشرع الجزائري محتوى ومضمون الاتفاقية الجماعية، من خلال المادة (120) من القانون 90-11، حيث ذكرت هذه المادة (14) مسألة، هي من اختصاص التفاوض

1 المادة 134 من القانون 90 - 11.

2 بن عزوز بن صابر، 2005، مرجع سابق، ص 54.

3 المادة (119) من القانون 90-11 .

4 عزوي عبد الرحمان، 1997، مرجع سابق، ص 456.

الجماعي، من بينها التصنيف المهني، مقاييس العمل، الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، التعويضات المرتبطة بالأقدمية، الساعات الإضافية، ظروف العمل.

وما تجدر الإشارة إليه بصدد هذه المسائل، أنها مذكورة على سبيل المثال لا الحصر، ويتجلى ذلك من خلال صياغة المادة (120) السالفة الذكر " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل، والعمل، ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية..."، فعبارة يمكنها أن تعالج خصوصا، توحى " أن هذه العناصر وردت على سبيل المثال لا الحصر"¹.

لهذا فكل مسألة لم ينص عليها المشرع من اختصاص التفاوض الجماعي، شريطة ألا يخالف ذلك القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، وألا يمس الحقوق الأساسية المكرسة للعمال الأجراء، كالحدا الأدنى للأجر، سن التشغيل وعدد ساعات العمل والعطل القانونية، فالاتفاقية الجماعية تتضمن تشريعا اتفاقيا بمعنى الكلمة، يتم القانون لسد فراغاته أو يسبقه بوضع قواعد جديد.²

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية

في هذا الإطار اتخذ الفقه اتجاهات شتى:

فبعض الفقهاء اعتبر الاتفاقية الجماعية للعمل عقد كسائر العقود، وتيار ثاني يرى أن الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة نظامية أو لائحية، رغم أصلها التعاقدية، وذلك للأسباب التالية:³

- آثار العقد في الاتفاقية الجماعية لا تقتصر على أطرافه فقط أي النقابة وصاحب العمل بل مبتهاها خدمة العمال ورعاية مصالحهم، وكذا خدمة صاحب العمل، على عكس ما هو متعارف عليه في العقد العادي في القانون المدني، إذ يبرم العقد مباشرة

1 ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 218.

2 ذيب عبد السلام، نفس المرجع، ص 219.

3 عزاوي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 67.

من قبل صاحب الشأن، أو بواسطة وكيل، فإنه بالنسبة للاتفاقية لا بد من نقابة تمثل العمال لإبرام الاتفاقية.

- يقتصر والاتفاقية الجماعية على بيان القواعد العامة التي ينظم بموجبها العمل، وشروطه في إحدى المهن، وهي صفة جوهرية في القانون المحتوي قواعد عامة ومجردة لينقل إلى الواقع العملي، عن طريق عقود العمل الفردية، والتي هي تطبيق لما ورد في القاعدة القانونية العامة والمجردة، المحددة لأصول المهنة والمنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية المذكورة.

الاتجاه الثالث وهو كحل توفيق، يتمثل في الطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية للعمل، أي أنها نظام عقدي ولأحي في آن واحد، حيث يركز هذا الاتجاه على النتائج العملية المترتبة على هذه الطبيعة المزدوجة، في مجال صياغة القواعد المنظمة لشروط العمل، من حيث علاقتها بالقانون والعقد الفردي المبرم في إطار علاقات العمل الفردية، تطبيقاً للقواعد القانونية العامة والمجردة.

المبحث الثاني: ممارسة الحق النقابي

من الموضوعات التي تثار عادة عند تناول هذا الحق، ظروف نشأة التنظيم النقابي والاهتمام الدولي بالحقوق النقابية (مطلب أول)، التنظيم القانوني للحق النقابي، من حيث شروط إنشاء النقابات وصلاحيات المنظمة النقابية (مطلب ثاني) وحماية الحق النقابي في المطلب الثالث.

المطلب الأول: نشأة التنظيم النقابي والاهتمام الدولي بالحقوق النقابية

يرجع ظهور النقابات إلى شعور الأفراد الذين يوجدون في ظروف اقتصادية واجتماعية ومهنية متماثلة، بالحاجة إلى الاتحاد فيما بينهم، لذلك سنتعرض في الفرع الأول إلى بداية العمل الجماعي في إنجلترا وفرنسا، وفي الفرع الثاني اهتمام المشرع الجزائري بالحق النقابي، أما الفرع الثالث فسنخصصه إلى الاهتمام الدولي بالحق النقابي.

الفرع الأول: نشأة التنظيم النقابي في إنجلترا وفرنسا

نشأة التنظيم النقابي في كل من إنجلترا، باعتبارها من أولى الدول الصناعية ومن الدول الرائدة في اقرار الحق النقابي، وفرنسا حيث استطاع العمال الفرنسيين فرض مطالبهم على السلطات عبر نضال طويل، لتجيز لهم حقهم في الدفاع عن مصالحهم¹

أولاً: ظهور النقابات في إنجلترا

من أسباب ظهور النقابات في إنجلترا، اتحاد العمال للحصول على ظروف أحسن في العمل، فبالرغم من وجود قانون 1563 الذي حرم التكتل لرفع أو خفض الأجور، وإعادة تقرير هذا التحريم في صناعات معينة سنتي 1720 و 1725²، شرع العمال في تكوين جمعياتهم خلال القرن الثامن عشر بداية من سنة 1770، رغبة منهم في أن يحصلوا كعمال على ما يقابل عملهم من أجر كاف لهم ولأفراد أسرهم، فتكون في هذه السنة الاتحاد الوطني لعمال صناعة القبعات، وفي سنة 1778 الاتحاد الوطني لعمال صناعة الأحذية، لكن البرلمان الإنجليزي أصدر القوانين لمنع هذه الجمعيات³. هذا ما دفع بالعمال للعمل تحت ستار جمعيات لتبادل المساعدة، وطالبوا المشرع بالاعتراف بنقابات العمال، وفي مرحلة لاحقة وبعد الأزمة الاقتصادية التي وقعت عام 1815 بدأ العمال ينظمون اجتماعات ومظاهرات من أجل إصلاح أحوالهم. إلى أن أصدر البرلمان الانجليزي أول قانون يسمح "بحرية التحالف" صدر في سنة 1824 لكن نتج عنه احتجاج أرباب العمل، ما جعل الترخيص يقتصر على التحالفات التي تستهدف البحث في قضايا الأجور وساعات العمل⁴، فبدأ العمال في تكوين جمعيات مهنية، منها الاتحاد العام لعمال الغزل في سنة 1829،

1 سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2013، ص 19.

2 سمغوني زكرياء، نفس المرجع، ص 20.

3 أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 393.

4 محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص 50.

والاتحاد العام لعمال البناء في سنة 1833، والاتحاد الوطني لحماية العمل سنة 1834 والذي يعد بمثابة الاتحاد العام للعمال¹.

وبعد ذلك صدر أول قانون ينظم نقابات العمال الانجليزية في 29 جوان 1871، الذي أقر تكوين الجمعيات ومن خلال هذا القانون تحصلت النقابات الإنجليزية على شرعية وجودها، لكن هذا القانون لم يمنع القضاء البريطاني من تقرير أن الإضراب ينهي علاقة العمل للعمال المضربين وكذا تعرضهم للمسائل الجنائية، هذا ما أدى الى صدور قانون 1875، الذي قرر أن جمعيات العمال لا تشكل تكتلا جنائيا على أن يكون تصرفها في إطار نزاع بين العمال وأصحاب العمل، كما أباح الإضراب بشرط عدم اللجوء الى العنف.

أما قانون النزاعات العمالية الصادر سنة 1906، فقد ميز بين الإضراب المشروع والإضراب غير المشروع، حيث تعتبر النقابة مسؤولة إذا دعت إلى الإضراب دون مراعاة النصوص التشريعية في هذا الشأن²، وقد ترك هذا الاعتراف التشريعي أثره على النقابات العمالية في إنجلترا، حيث دخلت الميدان السياسي حينما أسست حزب العمال سنة 1906³.

ثانيا: ظهور النقابات في فرنسا

المنظمات النقابية في فرنسا مرت بمراحل عديدة حتى تم الاعتراف القانوني بهذه النقابات، حيث جرم القانون كل الجمعيات العمالية، بمقتضى قانون (le Shapelier) الصادر في 14 جوان 1791⁴، والذي بموجبه منع على أصحاب العمل والعمال تكوين أي

1 أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 395.

2 إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الأضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2012، ص ص 116، 118.

3 سمغوني زكرياء، نفس المرجع، ص 21.

4 جاء في المادة الأولى من هذا القانون " أن القضاء على كل تجمع مهني أو طائفي هو أحد الأسس التي يقوم عليها الدستور الفرنسي، لذلك يحظر إعادة تكوين هذه التجمعات تحت أي شكل كان، ولأي سبب كان"، وهذه المادة تحرم وتحظر ذوي المهن الواحدة، أن يعينوا فيما بينهم رئيسا أو سكرتيرا أو وكلاء، ولا أن يمسكوا دفاتر ولا سجلات ولا أن يتخذوا قرارات أو يضعوا قواعد حول مصالحهم المشتركة، أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ص 31، 354. الفقيه (Duguit) في تعليقه على هذا القانون يرى أن " المشرع بتجريمه تجمع وتكتل العمال وأصحاب العمل، قد انتهك أو خالف

تجمع ، تحت أي شكل كان، ولأي سبب كان، وقانون 14 يناير 1794 الذي جاء تأكيداً للقانون المعمول به¹، وقانون 12 أبريل 1803 الذي جرم كافة أشكال التكتل سواء بالنسبة لأصحاب العمل أو العمال، فبموجب هذا القانون كان يتعين على العامل أن يكون حاملاً "دفتر العامل" و الذي استغله أصحاب العمل، لجعل العمال غير قادرين على ترك عملهم والالتحاق بعمل آخر².

تدعيماً لهذه القوانين، جاء قانون العقوبات الفرنسي الصادر سنة، 1810 الذي جرم التكتل المهني أو الحرفي في المواد، 414، 415، 416³، والتي عبرت عن معاداة المذهب الفردي لكل تصرف جماعي⁴.

مبادئ حرية العمل وحرية التعاقد... حيث حرم العمال من مناقشة شروط العمل "، إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب واثره في العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة، ط1، ار وائل للنشر، الأردن 2012، ص ص، 86، 87 .

1 الجديد في هذا القانون هو حظره لأي تكتل للعمال في صناعة الورق، فحظر التكتل الوارد في قانون 1791، لم يمنع العمال من القيام بالعديد من الإضرابات وخاصة في صناعة الورق، هذه الصناعة التي تساهم في انتاج الأوراق الحكومية اللازمة لمصلحة الدولة، إبراهيم الصرايرة، نفس المرجع، ص 87 .

2 أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ص، 357، 358 .

3 وفقاً لنص المادة (114): "يعاقب على تكتل أصحاب العمل متى كان هدفه تخفيض الأجور بصورة تعسفية وغير عادلة، وتكون العقوبة الحبس مارس من ستة أيام حتى شهر والغرامة من 200 الى 300 فرنك"، المادة (515) جاء فيها : " كل تجمع عمالي يسعى إلى وقف العمل لمدة معينة، أو لمنع العمل في إحدى الورش أو المصانع، أو إلى منع دخول العمال أو استمرارهم في عملهم، وبصفة عامة كل تجمع يرمي إلى تعطيل العمل أو إيقافه أو اضطراب سيره، يعاقب المشاركون فيه بعقوبة الحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر، وتتراوح مدة الحبس من سنتين إلى خمس سنوات، بالنسبة لرؤساء التجمع أو المحرضين عليه " أما المادة (516) فقد عاقبت بالمدة القصوى ، متى كانت الأفعال المذكورة في المادة (415) مرتكبة ضد مديري الورشات أو المقاولين مع صاحب العمل "... أنظر، محمد إبراهيم خيرى الوكيل، مرجع سابق، ص ص، 26، 27، وإبراهيم صالح الصرايرة، مرجع سابق، ص ص، 88، 89، وأحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ص، 355، 356، 357، 358 .

4 إبراهيم صالح الصرايرة، مرجع سابق، ص 88.

كرد فعل لهذه القوانين، لجأ العمال إلى استخدام بعض الجمعيات السابقة على الثورة الفرنسية، أهمها تلك الجمعيات الحرفية التي كان لها أكثر من نشاط لتقديم المساعدة للعمال، هذه الجمعيات التي تولت قيادة النضال العمالي وتمويل الحركات الإضرابية¹.

كما شارك العمال في العديد من الحركات السياسية والثورية، فبعد ثورة 1830 انتظر العمال أن تلبي مطالبهم لكنهم لم يحصلوا على نصيبهم، مما دفعهم إلى القيام بالعديد من المظاهرات والاضرابات التي ووجهت بشدة من طرف الجيش، إلى أن قاموا في عام 1871 بإعلان الثورة المسلحة واستطاعوا الاستيلاء على مدينة باريس، وتم إعلان الحكومة العمالية وهي أول حكومة عمالية في العالم التي أسقطت فيما بعد بتحالف القوى البرجوازية. كما كان للعوامل الفكرية أثر في إعطاء العمال حقوقهم، حيث ساهم العديد من المفكرين في إرساء الفكر الاشتراكي، وعلى رأسهم كارل ماركس الذي طالب بالتغيير الثوري من خلال العمال².

ثم جاء قانون 21 مارس 1884 ليقرر مبدأ الحرية النقابية والاعتراف القانوني بها، بحيث يكون من حق العمال تكوين النقابات للدفاع عن مصالحهم، كما أخذت النقابة مكانا بارزا في اتفاقيات العمل الجماعية بمقتضى قانون 12 مارس 1920، لكن النشاط النقابي أصيب بنكسة بعد أن أصدرت الحكومة الفرنسية قانون 16 أوت 1940، حيث خولت لنفسها سلطة حل اتحاد النقابات والنقابات التي ترى أن نشاطها ضار بأحد فروع النشاط الاقتصادي، العودة إلى حرية العمل النقابي كانت بصدور الدستور الفرنسي لسنة 1946، حيث نص في ديباجته³ على أن الحرية النقابية هي أحد المبادئ الاجتماعية الضرورية⁴.

1 محمد إبراهيم خيرى الوكيل، مرجع سابق، ص 30.

2 محمد إبراهيم خيرى الوكيل، مرجع سابق، ص 31.

3 نصت الفقرة الخامسة من هذه الديباجة على واجب العمل والحق في العمل، أما الفقرة السادسة فكرست الحق النقابي، وتتعلق الفقرة السابعة بحق الإضراب، حيث قضت هذه الفقرة بأن يمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه، وكرست الفقرة الثامنة مبدأ التفويض العمالي للمساهمة في التحديد الجماعي لشروط العمل، يرى الفقيهان ((Vedel و Riveron)) أن هذه الديباجة تشكل نظاما حقيقيا للعمال، ابراهيم صالح الصرايرة، مرجع سابق ص 108 .

4 محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص 52.

الفرع الثاني: نشأة التنظيم النقابي في الجزائر

المنظومة القانونية في الجزائر كرست هذه الحرية وهذا الحق منذ الاستقلال في الدساتير والقوانين، ففيما يتعلق بالدساتير فإن دستور 1963 في المادة (20) ينص على أن "الحق النقابي وحق الاضراب ومشاركة العمال معترف بها جميعا وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون."

في الحقبة الاشتراكية كان الحق النقابي معترف به، أما الإضراب باعتباره حق تابع له فكان ممنوعا في القطاع العام، وهذا ما نصت عليه المادة (61) من دستور 1976، وفي ظل أحكام دستور 1976 صدر القانون التوجيهي للمؤسسات الذي نظم ممارسة الحق النقابي وجعله يتماشى مع مفهوم هذا الدستور، بحيث كرس هو الآخر مبدأ النقابة الواحدة، وجعل النقابة كمؤسسة من مؤسسات الدولة، بحيث يقتصر دورها على تسيير وتفكيك النزاعات وليس إثارتها¹. ومع صدور دستور 1989 وتجسيد العمل بمبدأ التعددية الحزبية، كرس تطبيقا لها مبدأ التعددية النقابية، ليتوسع مفهوم الحق النقابي من حق الانخراط في النقابة الموجودة، إلى حق تكوين وإنشاء التنظيمات النقابية الجديدة بكل حرية واستقلالية ودون أي تدخل أو ضغط من السلطة العامة.²

غير أن منح الاستقلالية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، لم تكن كافية لاسترجاع ثقة العمال، الأمر الذي دفع بها لاحقا إلى الاعتراف بالتعددية النقابية بموجب القانون 14/90 المؤرخ في 2 جويلية 1990 والذي طرح نموذج جديد للممارسة النقابية، بحيث يسعى إلى تحويل النقابة كفضاء للضبط الاجتماعي لا يتشكل فقط من العمال الأجراء، بل من حق أرباب العمل أيضا تكوين نقابات خاصة بهم³ وانطلاقا من المادة (2) من القانون 14/90 لم

1 عجة الجيلالي، مرجع سابق ص 170.

2 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية) ج 2، د م ج، الجزائر، 2002، ص 164.

3 عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 171.

يعد الاتحاد العام للعمال الجزائريين المحتكر الوحيد للعمل النقابي، إذ من حق العمال تكوين نقابات متميزة عن الاتحاد من جهة، وعن الجمعيات ذات الطابع السياسي من جهة أخرى.¹

دستور 1996 بمختلف تعديلاته كرس جملة من الحقوق الجماعية، منها الحق النقابي والحق في الاضراب خصوصا التعديل الأخير لسنة 2020، حيث نصت مادته (69) على أن الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون، فهذا القانون قيد بعض الممارسات، ومن أجل تنظيم ممارسة العمل النقابي أصدر المشرع الجزائري القانون 02/32 المتعلق بممارسة الحق النقابي، حيث حظر على المنظمات النقابية الخلط بين العمل السياسي والعمل النقابي من خلال منع النقابات من الحصول على أي دعم من الأحزاب السياسية كفصل واضح بين كل ما هو سياسي ونقابي.² ولتحديد كفاءات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطها صدر المرسوم التنفيذي رقم 359/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 في نفس اليوم صدر المرسوم التنفيذي رقم 360/23 المحدد لكفاءات الانتداب لممارسة عهدة نقابية والاستفادة من رخص الغياب وعطلة التكوين النقابي في المؤسسات والإدارات العمومية.

الفرع الثالث: الاهتمام الدولي بالحق النقابي

تجلى هذا الاهتمام من خلال اعتماد منظمة الأمم المتحدة العديد من الاتفاقيات الدولية تجسد الاعتراف بالحقوق والحريات النقابية، كما ساهمت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها وحتى الآن في ترسيخ الحرية النقابية من خلال إصدار العديد من معايير العمل الدولية.

1 تنص المادة (2) من القانون 14/90 على أنه " يحق للعمال من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"

2 أحمد حامد، باية عبد القادر، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 02/23، مجلة الفكر السياسي والقانوني، المجلد 7، العدد 2، 2023، ص 460.

أولاً: اهتمام منظمة الأمم المتحدة بالحقوق والحريات النقابية

تجسد هذا الاهتمام بشكل أساسي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في سنة 1948 والاتفاقيات الصادرة عنها.

(أ) **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان**: تتجسد أهمية هذا الإعلان في أنه "قام بجمع حقوق الإنسان في وثيقة واحدة بصورة واضحة ومبسطة على مستوى العالم كله"¹ حيث نص في مادته (23) الفقرة 4 على أنه "لكل شخص الحق في أن ينشئ وينظم إلى النقابات، حماية لمصلحته" بالرغم من أهمية الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إلا أن الواقع العملي أثبت محدوديته باعتباره مجرد موجه إرشادي، فهو مجرد توصية ليست لها صفة الإلزام"²

(ب) **الحرية النقابية في العهدين الدوليين للحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية** : صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة العهدين الدوليين للحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سنة 1966، فالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية تضمن مادة مفصلة لحرية التجمع وهي المادة (22) فنصت في فقرتها (2) على أنه لا يجوز وضع قيود على حرية مشاركة الفرد مع الآخرين في تكوين جمعيات والانضمام إليها لحماية مصالحه المشروعة عدا تلك التي ينص عليها القانون، العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، عالج الحرية النقابية بطريقة أكثر تفصيلاً في المادة (8) حيث نصت أن تتعهد الدول الأطراف بكفالة:

- حق كل شخص في تكوين النقابات.

1 رودريك إيليا أبي خليل، موسوعة العولمة في القانون الدولي الحديث بين الواقعية السياسية والحاكمة العالمية، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، سوريا، 2013، ص175.

2 محمد إبراهيم خيرى الوكيل، الإطار القانوني للحرية النقابية بين الحرية والتقييد، النقابات العمالية والنقابات المهنية، مركز الدراسات العربية، مصر، 2015، ص109.

- لا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليه القانون.
- حق المنظمات النقابية في تكوين اتحادات قومية، أو اتحادات نقابية على المستوى الدولي.

ثانيا: الحرية النقابية في اتفاقيات منظمة العمل الدولية

في هذا المجال الأدوات الأساسية لمنظمة العمل الدولية في التعامل مع الحرية النقابية وحماية الحق النقابي هي:

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 87 لسنة 1948.
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949.

حيث تشكل هذه الاتفاقيات المبادئ الأساسية لضمان الحرية النقابية والمتمثلة في:

- حق العمال في تكوين منظماتهم بكل حرية وبدون تمييز،
- حق المنظمات في ممارسة أنشطتها دون إذن سابق،
- حق المنظمات النقابية في وضع نظامها الأساسي ولوائحه الداخلية،

المطلب الثاني: التنظيم القانوني للحق النقابي

في هذا المطلب سنتناول شروط إنشاء النقابات الموضوعية والشكلية والشروط المتعلقة بما يتضمنه القانون الأساسي.

الفرع الأول: شروط إنشاء النقابات

يمكن للعمال وأصحاب العمل تأسيس نقابات تدافع عن المصالح المادية والمعنوية لمهنة أو فرع أو قطاع نشاط، فالشرط الأساسي هنا هو ممارسة مهنة، فالأشخاص الذين لا يمارسون مهنة بمعنى القانون كالطلبة لا يمكنهم تكوين نقابة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، والتأسيس القانوني لنقابات العمال يخضع لشروط موضوعية وأخرى شكلية.

أولاً: الشروط الموضوعية

(أ) شرط ممارسة مهنة: أول شرط لتأسيس المنظمات النقابية هو كون المؤسسون أو المنخرطون، إذا كانت مؤسسة من قبل، يزاولون مهنة وهذا ما يفهم من عبارة "يحق للعمال الأجراء" الواردة في المادة (19) من القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي. مفهوم الأجير في هذا القانون هو كل شخص طبيعي يؤدي عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل أجر تحت إدارة وسلطة شخص طبيعي أو معنوي عام أو خاص،¹ فأحكام هذا القانون تطبق على العمال الأجراء مها كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا على الأعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم،²

(ب) شرط الانتماء إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد: إذا كان الغرض من تأسيس المنظمات النقابية هو الدفاع عن مصالح المهنة، فإن تأدية هذا الدور وتحقيق الغرض الذي أنشأت من أجله يتطلب وجود تضامن بين أعضائها، من خلال ممارسة مهنة واحدة وبالتالي يطمحون إلى تحقيق نفس الآفاق والأهداف، وهذا ما أكدته المادة (4) من القانون 02/23، حيث عرفت المنظمة النقابية القاعدية بأنها "تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها"

ثانياً: الشروط الشكلية

حتى يكون تأسيس منظمة نقابية مطابقاً للقانون، يجب توافر عدة شروط شكلية منها ما يتعلق بالمؤسسين، ومنها ما يتعلق بما يجب أن يتضمنه القانون الأساسي.

1 المادة (4) من القانون 02/23 المؤرخ في 52 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

2 المادة (2) من القانون 02/23.

(أ) الشروط المتعلقة بالمؤسسين

المشرع الجزائري منح حرية تامة للعمال الأجراء أو المستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية، فوفق القانون 02/23 أصبح تأسيس التنظيم النقابي إجراء حرا لا يحتاج إلى إذن مسبق من السلطة ولا إلى إجراءات سابقة بل تتم عملية التأسيس بكل حرية واختيار سواء تعلق الأمر بالعمال الأجراء أو المستخدمين¹. طبعا المشرع الجزائري لم يغفل بعض الشروط التي يترتب عنها منع تأسيس أي تنظيم نقابي إذا كان من شأنه المساس بالوحدة الوطنية أو القيم والثوابت الوطنية والأحكام الواردة في الدستور (المادة 5 من القانون 02/23).

(ب) الشروط المتعلقة بما يتضمنه القانون الأساسي

اشترط القانون 14/90 في المادة (21) تحت طائلة البطلان احتواء هذا القانون على الأحكام التالية:

- هدف المنظمة وتسميتها ومقرها وطريقة تنظيمها ومجال اختصاصها الإقليمي.
- حقوق وواجبات المنخرطين في التنظيم، مع تحديد كفاءات الانخراط والانسحاب والإقصاء.
- الطريقة التي يتم بموجبها تعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها ومدة عضويتها.
- التنظيم الإداري والمالي للتنظيم النقابي.

كما وضع القانون 14/90 القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة، ومنع التنظيمات النقابية من إدراج أي بند تمييزي بين أعضائها من شأنه أن يمس بالحريات الأساسية لأعضاء التنظيم.

1 بلقاضي نبيلة، الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في ظل القانون 23/02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، مجلة النبراس للدراسات القانونية، جامعة العربي التبسي، تبسة، المجلد 7، العدد 2، 2024 ص 26.

القانون الجديد 02/23 أضاف تسعة نقاط أساسية عن تلك الموجودة في القانون 14/90 وهذا من خلال نص المادة (38) من بينها:

- الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية.
- كفاءات تمثيل المرأة والشباب فب هيئات القيادة والغدارة للمنظمة النقابية.
- كفاءات تسوية النزاعات الداخلية ووضعيات الانسداد في تسيير المنظمة النقابية.

المطلب الثاني: حماية الحق النقابي

حرص المشرع الجزائري على توفير الحماية القانونية لمزاولة النشاط النقابي وذلك بنصه في المادة (50) من القانون 14/90 على أنه " لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء، وتوزيع العمل، والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية، وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية"، في مقابل هذه الحرية منع الشرع الجزائري من خلال هذا القانون المنظمة النقابية من إقامة علاقات مع أحزاب سياسية¹ وذلك بنصه في المادة (5) على أن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها وتتمايز في هدفها عن أية جمعية ذات طابع سياسي..."

بعد 33 سنة قام المشرع الجزائري باستبدال هذا القانون بالقانون الجديد 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، حيث أرسى هذا القانون مبدأ الحرية النقابية، وحرية ممارسة العمل النقابي في ظل احترام الوحدة الوطنية والقيم والثوابت الوطنية.

1 "هذا التدخل في المجال السياسي قد يصبح في بعض الحالات تدخل مشروع من وجهة نظر السلطة مثال ذلك مشاركو الاتحاد العام للعمال الجزائريين في إنشاء لجنة انقاذ الجمهورية بتاريخ 1992/01/09 حيث برر الأمين العام للاتحاد أنذاك هذا التدخل بمطالبات حماية مصلحة الطبقة العاملة التي لا يمكن فصلها عن المصلحة العليا للجمهورية" عجة الجيلالي مرجع سابق، ص277.

الفرع الأول: الحماية القانونية للمندوبين النقابيين

المندوب النقابي هو عضو منتخب يمثل منظمة نقابية لدى الهيئة المستخدمة،¹ وعرفه المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 360/23² في المادة (2) الفقرة الثانية بأنه " الموظف أو العون المتعاقد المنتخب والمعين بصفة ممثل لمنظمة نقابية تمثيلية يمارس مسؤولية نقابية قانونية أساسية في فرع نقابي أو مجلس نقابي " كما اشترط القانون 02/23 في المندوب النقابي عدة شروط ومنحه في نفس الوقت عدة تسهيلات للقيام بمهامه كممثل نقابي.

أولاً: شروط الترشح لانتخاب المندوبين النقابيين

نصت على هذه الشروط المادة (101) من هذا القانون من بينها، أن يبلغ المندوب النقابي إحدى وعشرون سنة كاملة عند تاريخ إيداع ترشحه وأن يتمتع بحقوقه المدنية والسياسية، عند توفر الشروط المنصوص عليها في هذه المادة يجب على الفرع النقابي تنظيم الانتخابات وفقاً للقانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة النقابية المعنية من أجل تعيين مندوب أو مندوبين نقابيين لتمثيل أعضائه أمام المستخدم أو ممثله في مكان العمل.

ثانياً: التسهيلات الممنوحة للمندوبين النقابيين

منح المشرع للمندوب النقابي عدة تسهيلات للقيام بمهامه بكل حرية كمندوب نقابي وردت هذه التسهيلات في المواد من (104) إلى 113 من القانون 02/23، نذكر من بينها الحق في الاستفادة من عطلة للتكوين النقابي، والاستفادة من الوقت الضروري والمدفوع الأجر للمشاركة بطلب من المنظمة النقابية في المفاوضات الجماعية أو الاستشارات أو الاجتماعات على مستوى أعلى من الهيئة المستخدمة بعد ترخيص من المستخدم، ووفقاً للمادة (15) من المرسوم التنفيذي 360 / 23 المذكور أعلاه، يمكن أن يستفيد العضو في

1 أمال بن يطو، ممارسة الحق النقابي في الجزائر، مجلة المفكر، جامعة الجزائر، أبو القاسم سعد الله، المجلد 9، العدد رقم 1، جوان 2025 ص480.

2 المرسوم التنفيذي رقم 360/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لكيفيات الانتداب لممارسة عهدة نقابية والاستفادة من رخص الغياب وعطلة التكوين النقابي في المؤسسات والإدارات العمومية.

الفرع النقابي أو المجلس النقابي من رخص الغياب دون فقدان الراتب لأسباب مرتبطة بنشاطاته النقابية وبتقديم المبررات اللازمة للمشاركة للمشاركة في المؤتمرات النقابية على الصعيدين المحلي والوطني، والمشاركة في الأيام الدراسية.

هذه التسهيلات تسمح للمندوبين النقابيين القيام بمهامهم، فوفا للمواد (114)، (115)، و(116) تتمثل هذه الصلاحيات في المشاركة في أماكن عملهم بصفتهم ممثلين للعمال في الاجتماعات الدورية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بكل إخلال بتشريع وتنظيم العمل في مكان العمل وطالب تدخلها إذا اقتضى الأمر، كما يمثل الفرع النقابي المنظمة النقابية أمام الجهات القضائية المختصة من أجل ضمان الدفاع عن حقوق بموجب التشريع والتنظيم الساري المفعول والقانون الأساسي للمنظمة النقابية المعنية وكذا الاتفاقيات الجماعية.

الفرع الثاني: مظاهر الحماية القانونية للمندوبين القانونيين

أورد القانون 02/23 في هذا المجال بتفصيل محكم عدة مواد للحماية المقررة للمندوبين النقابيين فبمقتضى هذا القانون الحماية مكفولة لكل عامل عضو في منظمة نقابية، فطبقا للمادة (126) "يمنع اتخاذ قرار التسريح أو تسليط أي عقوبة تأديبية أخرى ضد أي عضو في منظمة نقابية تكون مرتبة بانتمائه أو نشاطه النقابي"، كما يمنع على المستخدم تحويل المندوب النقابي إلى مكان عمل آخر غير الذي تم انتخابه فيه أو تغيير منصب عمله إلا لضرورة المصلحة، أما فيما يخص الإجراءات التأديبية المطبقة فيجب أن تكون هي نفسها المطبقة على جميع العمال، وأن تطبق الحماية ضد العزل أو التسريح التعسفي وفق المادة (131) من القانون 02/23 على:

- المندوبين النقابيين،
- الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل جماعة العمال لغرض المفاوضة الجماعية للعمل،
- الممثل النقابي المؤهل للمنظمة النقابية غير التمثيلية،

- أعضاء المجلس النقابي للهيئة المستخدمة.

مقابل هذه الحماية أوضح المشرع الجزائري من خلال نص المادة (127) أن بعض النشاطات لا تندرج ضمن النشاطات النقابية المحمية، والمتمثلة في:

- نداءات الممثلين النقابيين للتوقف عن العمل أو الامتناع عن تنفيذ بعض المهام التي ينتج عنها اختلال في النشاط العادي للمؤسسة المستخدمة دون مراعاة الإجراءات القانونية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

- المطالب غير المشروعة والسب والشتم والتهديد والاعتداء، وأي نوع من أنواع العنف أثناء ممارسة النشاط النقابي التي تهدف إلى المساس بحرية العمل وبوسائله.

إضافة إلى هذه الحماية رتب القانون محل الدراسة مجموعة من الأحكام الجزائية لحماية المندوبين النقابيين، حيث يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار (100000دج) إلى مائتي ألف دينار (200000دج)، كل من يرتكب فعل الإضرار بالعامل الأجير بسبب الانتماء أو ممارسة النشاط النقابي، لا سيما فيما يتعلق بالتوظيف والترقية والتحويل والتكوين المهني، وكذا منح المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية، وبنفس الغرامة يعاقب كل من يقوم بممارسات تمييزية أو ضغوطات أو تهديدات أو تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها، بقصد عرقلة ممارسة الحق النقابي المضمون بموجب أحكام هذا القانون.

المبحث الثالث: تسوية منازعات العمل الجماعية

في قانون العمل المعاصر تظهر أهمية طرق تسوية منازعات العمل الجماعية من خلال حرص المشرع في معظم دول العالم على وضع وسائل لتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها، حيث عالجها المشرع الجزائري بسن مجموعة من القوانين نصت على الآليات القانونية لتسويتها، آخرها القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب المؤرخ في 12 يونيو 2023، يمكن تصنيف هذه الوسائل إلى ثلاثة أنواع، أولها الوسائل الودية حتى يمنع اللجوء إلى الاضراب، ثانيهما الإضراب كوسيلة ضغط لتسوية النزاعات الجماعية للعمل وثالثهما التسوية القضائية.

المطلب الأول: الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية

قبل التعرض للطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية نعرف النزاع الجماعي للعمل في الفرع الأول وفي باقي الفروع سنتعرض إلى الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية.

الفرع الأول: تعريف النزاع الجماعي للعمل

المقصود بنزاعات العمل الجماعية وفقا لنص المادة(2) من القانون 08/23 "كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون".

نستنتج من هذا التعريف أن النزاع الجماعي للعمل يقوم على أربعة عناصر أساسية¹:

1 عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، دليل توضيحي استرشادي على ضوء أحكام القانون 08/23 لسنة 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، 5 جويلية 2023، ص 12.

- أن يكون النزاع جماعي وليس فردي طبقا للقانون 08/23.
- أن يكون النزاع بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى.
- النزاع الجماعي لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليه في القانون 08/23.

- أن يتعلق النزاع بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل.

أما الطرق الودية لحل النزاع الجماعي للعمل يقصد بها تلك الإجراءات التي تهدف إلى إيجاد الحلول للنزاع الجماعي للعمل ضمن أطر وهيئات معينة، هذه الطرق نظمها المشرع الجزائري في القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب حيث نصت المادة (5) منه على آلية التفاوض كإجراء وجوبي وليس اختياري، كما نصت المادة (6) على طرق أخرى لفض المنازعات الجماعية وتتمثل في المصالحة، الوساطة والتحكيم.

الفرع الثاني: المفاوضات الجماعية

أولا: تعريف المفاوضة الجماعية

معايير العمل الدولية ومن خلال الاتفاقية رقم 154 المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي عرفت في المادة (2) منها حيث " يأخذ مصطلح التفاوض الجماعي في مفهوم هذه الاتفاقية كل المفاوضات التي تتم بين صاحب العمل من جهة وتنظيم أو عدة تنظيمات للعمال من جهة ثانية بقصد:

- بقصد تحديد شروط التشغيل
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو تنظيماتهم وتنظيم أو عدة تنظيمات للعمال".

الاتفاقية رقم 154 عرفت التفاوض الجماعي انطلاقاً من حصر مضمونه" الشروط العامة للعمل والتشغيل" وتحديد أطرافه "أصحاب العمل والعمال، أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال".

ثانياً: أهمية المفاوضة الجماعية

في مجال علاقات العمل الجماعية للمفاوضة الجماعية أهمية بالغة، فجاحها يؤدي إلى استقرار علاقات العمل وبالتالي استقرار المجتمع وتحقيق السلم والأمن الاجتماعي¹، وهي آلية نقابية تسمح ببقاء التنظيم النقابي بقوة وفعالية على ساحة علاقات العمل، وتبرز أهميتها باعتبارها وسيلة وقائية غايتها الأساسية تفادي قيام نزاعات جماعية²، هذه الآلية كانت موضع عدة اتفاقيات وتوصيات صادرة عن منظمة العمل الدولية³، حيث سعت إلى أن تنقل صيغة الحوار والتشاور داخل الدول الأعضاء لتكون منهجاً في مناقشة مجمل السياسات الاقتصادية والاجتماعية في الدولة⁴.

ثالثاً: المفاوضة الجماعية في التشريع الجزائري

المشرع الجزائري اعتبر التفاوض الجماعي كحق أساسي مقرر للعمال دون صاحب العمل وهذا ما ورد في نص المادة (5) من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وفي القانون 08/83 جعلها المشرع الجزائري إحدى الآليات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل، حيث نص في المادة (5) من هذا القانون على أن يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوباً اجتماعات دورية من أجل دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة، وتحدد دورية هذه الاجتماعات عن طريق الاتفاقيات

1 مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص 11.

2 تامر يوسف محمد سغفان، المفاوضة الجماعية، (دراسة مقارنة)، مكتبة الوفاء القانونية، ط 1، مصر، 2013، ص 80.

3 الاتفاقيات: رقم 98 لسنة 1949، 151 لسنة 1978، 154 لسنة 1981.

4 يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، دراسة تحليلية بمنظور مستقبلي، دار وائل للنشر، ط 1، الأردن، 2008، ص 205.

أو الاتفاقات الجماعية للعمل التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال، وفي حالة عدم النص عليها في هذه الاتفاقيات تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل.

الفرع الثالث: المصالحة

في حالة فشل إجراءات الوقاية في تسوية منازعات العمل الجماعية يتم اللجوء إلى آلية المصالحة وهو ما جاء به القانون 08/23 المؤرخ في 11 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث نص في المادة (6) على أن " تخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية لإجراءات المصالحة والوساطة واحتمالا للتحكيم ضمن الأشكال والشروط المحددة بموجب هذا القانون "

أولاً: تعريف المصالحة وأنواعها

وفقا للمادة(4) من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب

يقصد بالمصالحة " كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى "قائما بالمصالحة"... " أي تدخل طرف ثالث يقوم بإجراء المصالحة، والهدف من المصالحة وفقا لهذه المادة هو تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي.

وفقا للقانون 08/23، المصالحة نوعان، مصالحة اتفاقية ومصالحة قانونية

(أ) **مصالحة اتفاقية:** بشأن هذه المصالحة تنص المادة (7) في فقرتها الأولى على أنه " في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها، يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي يكونون طرفا فيها" المصالحة وفقا لهذه المادة هي تلك التي تقررها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من أجل إيجاد الحلول المناسبة بين طرفي النزاع

حيث يتكفل أطراف الاتفاقية الجماعية بتحديد إجراءات المصالحة في صلب

الاتفاقية الجماعية المبرمة بينهما.¹

ب) **مصالحة قانونية:** في حالة فشل المصالحة الاتفاقية يتم اللجوء إلى المصالحة القانونية بحيث يتعين على الطرف الأكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليه في القانون 08/23²، وهو إجراء وجوبي يقوم به مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وفق³، وفق إجراءات معينة.

ثانيا: إجراءات المصالحة

يمكن تتبع هذه الإجراءات أي إجراءات المصالحة القانونية من المادة (8) إلى المادة (13) من القانون 08/23 وهي كالتالي:

- أولا، يقوم مفتش العمل باستدعاء طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى الجلسة الأولى للمصالحة في أجل لا يتعدى 8 أيام الموالية للإخطار من أجل تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليها، وفي هذا المجال يمكن لمفتش العمل أن يباشر التحقيق وأن يطلب من الأطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية أو الإدارية التي يمكن أن تساعد في إجراء المصالحة، وفي مجال عمله هذا يجب على أطراف النزاع توفير التسهيلات الضرورية لمفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع،

1 بن حملة سامي، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، مجلة حوليات جامعة الجزائر، المجلد 25، العدد 1، 05/07/2014، ص 273.

2 المادة (7) من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

3 المادة (8) من القانون 08/23

- ثانيا، إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق أحكام قانونية أو تنظيمية، أو عدم تنفيذ التزامات متعاقد عليها ناشئة عن اتفاقيات أو اتفاقات جماعية للعمل، يجب على مفتش العمل السهر على تطبيق هذا الالتزام طبقا للمهام والصلاحيات المخولة له طبقا للقانون.
- ثالثا، يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور لجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، ولطرفي النزاع الحرية في تعيين ممثليهما المفوضين كتابيا للتفاوض وإبرام الاتفاق وعندما لا يحضر أحد الطرفين جلسة المصالحة يستدعيهما مفتش العمل من جديد في أجل لا يتجاوز اثنين وسبعين ساعة (72) ساعة، وإذا لم يستجب أحد طرفي النزاع للاستدعاء الثاني عند انقضاء هذا الأجل، يحرر مفتش العمل محضرا بالغياب والذي يعد معاينة لعدم المصالحة¹.
- رابعا، بعد انقضاء مدة إجراء المصالحة والمقدرة بخمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تاريخ أول جلسة، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان يدون فيه المسائل المتفق عليها وكذلك المسائل التي يستمر النزاع الجماعي للعمل قائما في شأنها إن وجدت²، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودع الطرف الأكثر استعجالا محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.
- خامسا، في حالة فشل إجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو جزئه يقوم مفتش العمل بإعداد محضر المصالحة ويرسله بأية وسيلة قانونية إلى طرفي النزاع وإلى الوالي المختص إقليميا والوزير المكلف بالعمل³.

1 المادة (10) من القانون 08/23

2 المادة (11) من القانون 08/23.

3 المادة (12) من القانون 08/23.

- سادسا، في حال تجاوز النزاع الجماعي للعمل نطاق المؤسسة ويؤثر على خدمة أساسية يمكن لوزير القطاع المعني، الوزير في أجل لا يتجاوز ثمانية أيام(8) من تاريخ محضر عدم المصالحة إخطار الوزير المكلف بالعمل، هذا الأخير يمكنه تكليف مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية بعد أخذ طرفي النزاع الجماعي في العمل، في التاريخ الذي يحدده مفتش العمل.

الفرع الرابع: الوساطة

استحدثت آلية الوساطة في القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وهي وسيلة يقوم بها طرفا ثالثا يتسم بالكفاءة والحياد مهمته مساعدة الطرفين المتنازعين باقتراح تسوية سلمية ومقبولة لنزاعهما الجماعي للعمل.¹

أولا: تعريف الوساطة

الوساطة حسب المادة (4) من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، هي "إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين ضمن قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية للنزاع الجماعي"، حيث يقتصر دوره على تقديم اقتراحات أو توصيات معللة لأطراف النزاع ولهما كامل الحرية في الالتزام أو عدم الالتزام بها فالوسيط لا يملك أي سلطة قانونية أو تنظيمية على أطراف النزاع.²

1 الصديق ريكلي، الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، المجلد 26، العدد 4، ص 273.

2 نوال ملوك، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 3، العدد 33، مارس 2024، ص 166.

ثانيا: كيفية تعيين الوسيط

نص المادة (40) من القانون 08/23 تحيلنا على التنظيم لمعرفة مهام الوسيط وكيفية تعيينهم وتحديد أتعابهم، في هذا المجال صدر المرسوم التنفيذي رقم 363/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المتعلق بتحديد مهام الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم¹ كما تعتبر الوساطة من بين الإجراءات الإجبارية التي يجب اللجوء إليها لحل النزاعات الجماعية للعمل، التي لا يمكن حلها مباشرة وبالطرق الودية.²

بالرجوع للمرسوم التنفيذي 363/23 في مادته (13)، يتم تعيين الوسيط من بين الشخصيات التي تتمتع بالنزاهة والكفاءة والخبرة في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية وكذا القدرة على حل النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، كما يجب أن تتوفر في الوسيط الشروط التالية:

- أن يكون من جنسية جزائرية،
- أن يكون حائزا على شهادة جامعية وله على الأقل 5 سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية،
- أن يثبت أنه تلقى تكويناً أو أن لديه خبرة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل،
- ألا يكون قد تعرض لعقوبة تأديبية أو إدارية نهائية تخص التسريح أو الشطب أو العزل أو سحب الاعتماد أو الترخيص،
- حياد واستقلالية الوسيط، وفقا لهذا المبدأ فإنه يتعن على الوسيط تبعا للمادة(11) من المرسوم التنفيذي أن يتحلى بالنزاهة والاستقلالية والحياد اتجاه طرفي النزاع،

1 ج ر، العدد 67 مؤرخ في 18 أكتوبر 2023 المحدد لمهام الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.

2 الفقرة (2) من المادة (22) من القانون 08/23.

بحيث يمكن استبعاد الوسيط من ملف النزاع الجماعي للعمل واستبداله بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء إذا كانت لديه علاقة قرابة أو مصاهرة، أو كانت لديه مصلحة مباشرة أو غير مباشرة، أو كان طرفا في نزاعات سابقة أو جارية مع أحد طرفي النزاع، أو لم يشرع في تنفيذ مهامه في الآجال المحددة،¹ وهي عشرة (10) أيام كأجل أقصى تبدأ من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل ويمكن تمديد هذا الأجل بثمانية (8) أيام وفقا لنص المادتين (17) و (31) من القانون 08/23 موضوع الدراسة.

يتعين على الأشخاص الذين تتوفر فيهم هذه الشروط والراغبين في مزاولة مهمة الوسيط تقديم طلب الترشح للتسجيل في قائمة الوسطاء مرفقا بملف يتضمن الوثائق التالية:

- شهادة تثبت مؤهلات المترشح
- شهادة تثبت خبرته المهنية
- تعهد كتابي وفق نموذج تعده الوزارة المكلفة بالعمل يتضمن التعهد بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه طرفي النزاع.

يرسل هذا الملف إلى الوزارة المكلفة بالعمل، حيث تباشر عملية انتقاء الأشخاص المؤهلين للقيام بمهمة الوسيط بعد دراسة الملف والتأكد من مطابقته للشروط المطلوبة، وعرضه على الوزير المكلف بالعمل لاتخاذ قرار التعيين،² حيث تحدد قائمة الوسطاء بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين

1 المادة (12) من المرسوم التنفيذي 363/23 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.

2 المادة (15) من المرسوم التنفيذي 363/23 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.

الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني¹، وتحدد مدة عهدة الوسطاء بثلاث سنوات على الأكثر قابلة للتجديد مرة واحدة.

الفرع الخامس: التحكيم

في حالة فشل الطرق الودية في تسوية النزاعات الجماعية للعمل يتم اللجوء إلى التحكيم باعتباره الوسيلة الأخيرة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

أولا: تعريف التحكيم

عرف المشرع الجزائري التحكيم في نص المادة (4) من القانون 08/23 على أنه

" كيفة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتتطوي على تدخل الغير يدعى "المحكم" وذلك تطبيقا للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، التحكيم تبعا لنص هذه المادة هو أحد الآليات المتبعة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل ولا يمكن اللجوء إليه إلا بعد الاتفاق الملزم لطرفي النزاع، حيث يتم اسناد مهمة التحكيم لشخص يسمى "المحكم".

ثانيا: التحكيم الاتفاقي:

تنص المادة (20) من القانون 08/23 على أنه " عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي الصلح والوساطة، تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم مع مراعات الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون"

المشرع الجزائري من خلال نص هذه المادة أحال إجراءات التحكيم على الأحكام ذات الصلة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.² وذلك على النحو التالي:

1 المادة (16) من المرسوم التنفيذي 363/23 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفة تعيينهم وأتعابهم.

2 نوال ملوك، مرجع سابق، ص 168.

- اتفاق مشترك سابق لنشوء النزاع، حيث يتفق أطراف النزاع على إدراج شرط التحكيم في اتفاقياتهم ويلتزمان بعرض النزاع على التحكيم طبق لنص المادة (1007) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، التي تنص على "شرط التحكيم هو الاتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد متصل بحقوق متاحة المادة (1006) أعلاه، لعرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم".
- اتفاق لاحق لنشوء النزاع، هنا يتفق طرفي النزاع باللجوء إلى التحكيم بناء على اتفاق التحكيم طبقا لنص المادة (1011) "اتفاق التحكيم هو الاتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم" على أن يحصل اتفاق التحكيم كتابيا وفق لنص المادة (1012) من (ق ا م ا).
- بعد اتفاق طرفي النزاع الجماعي للعمل على تعيين المحكم، يقدمان كافة المعلومات والوثائق المتعلقة بالنزاع المطروح بينهما وهذا بعد استدعائهما من قبل المحكم فهما ملزمان بالحضور على أنه يمكن أن يمثلهم مفوض قانونا¹، حيث يجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء آجال التحكيم بخمسة عشرة يوما (15) يوما على الأقل وفي حالة التخلف عن الحضور أو عدم تقديم الوثائق اللازمة يفصل المحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذا الأجل².
- يصدر قرار التحكيم النهائي خلال ثلاثين يوما (30) من تاريخ تعيينها ويعد هذا القرار ملزما للطرفين في تنفيذه طبقا لنص المادة (20) من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

1 المادة (21) من القانون 08/23 .

2 المادة (1022) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ثالثا: التحكيم المؤسسي

يكون إلزاميا وفق الشروط التي حددها القانون 08/32، حيث تختص اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في البث في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب، في هذه الحالة يفقد التحكيم أما اللجنة الوطنية للتحكيم طابعه الاتفاقي، لأن إخطارها هو من اختصاص السلطات العمومية وهي حسب الحالة، الوزير، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي لا من اختصاص أطراف النزاع.¹ وفي هذا المجال صدر المرسوم التنفيذي رقم 364/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لتشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.

المطلب الثاني: الإضراب كأداة للحق النقابي لتسوية النزاعات الجماعية للعمل

يعتبر الإضراب عن العمل من الوسائل الأكثر عنفا لحل الخلافات الجماعية، وفرض المطالب العمالية، يتم اللجوء إليه عادة بعد استنفاد الطرق والوسائل الودية، وقد أصبح من الحقوق الدستورية في مختلف الدول، تناولته تشريعات العمل بالتنظيم من حيث كيفية مباشرته، وحدوده، والآثار المترتبة عليه.² كم تناولته معايير العمل الدولية التي تعترف بالحق في الإضراب على أنه عنصر داخلي مكمل للحق النقابي الذي تحميه الاتفاقية رقم 87، فهذا الحق مشتق من حق المنظمات العمالية في صياغة برامجها ونشاطها ودعم مطالب أعضائها الاقتصادية والاجتماعية.

في الجزائر أول نص تضمن إباحة الإضراب في القطاع الخاص هو نص المادة (15) من الأمر 75/17 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية

1 دليلة بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مجلة معارف، المركز الجامعي آكلي محند الحاج، البويرة، الجزائر، المجلد 5 العدد رقم 9، 2010/12/01، ص 88.

2 بشير هدي، مرجع سابق، ص 218.

في القطاع الخاص¹، أما دستور 1976 فقد نص في مادته (61) على الاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص فقط.

بعد نضال طويل للطبقة العمالية في فترة الثمانينات التي شهدت عدة إضرابات، تم الاعتراف بالمشروعية القانونية للحق في الإضراب بموجب دستور 1989 ضمن الحقوق والحريات العامة، دستور 1996 تضمن هو الآخر مبادئ تركز ممارسة الحق في الإضراب في إطار الحريات العامة، وخصص المشرع الجزائري أحكاما خاصة ضمن القانون 02/90 المتعلق بالوقاية والنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، واعتبر الحق في الإضراب كحق أساسي في المادة (5) من القانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل، وأخيرا جاء القانون 08/23 بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الذي ألغى القانون 02/90.

الفرع الأول: تعريف الإضراب

طبقا لنص المادة (41) من القانون 08/23 "يقصد بالإضراب توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب جماعية ومهنية محضة يقرره العمال الأجراء أو الأعدان العموميين..." وفقا للأحكام المنصوص عليها في القانون 08/23.

الفرع الثاني: شروط ممارسة حق الإضراب

أولا: الشروط المسبقة

لا تسمح أحكام المادة (41) من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب باللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاد الإجراءات الخاصة بالتسوية الودية المنصوص عليها في الباب الثاني من هذا القانون حيث أشار إلى إجراء المصالحة سواء كانت اتفاقية أو قانونية، وإجراء الوساطة التي لا يمكن

1 تنص المادة (15) من الأمر 75/71 على أنه "لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية"

اللجوء إليها إلا بتوفر الإرادة المشتركة لأطراف النزاع وفي حالة فشل كل من المصالحة والوساطة يتم اللجوء إلى إجراء التحكيم.

(أ) **الجمعية العامة:** طبقا لنص المادة (47) من القانون 08/23 يستدعى العمال المعنيون إلى جمعية عامة في أماكن العمل، بمبادرة وتحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية قصد اعلامهم بالتفاصيل الخاصة بالمواضيع التي لا زال الخلاف مستمر بشأنها والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل والمتفق عليه.

(ب) **النصاب القانوني:** تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين ويجب أن تتم نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده محضر قضائي.¹ يجب الإشارة في هذا المجال إلى أن اشتراط موافقة الأغلبية لأ يعني إلزام الأقلية التي لم تصوت لصالح اللجوء إلى الإضراب بقرار الأغلبية وبالتالي لا ينفي الطابع الشرعي لإضراب الأغلبية لأنه ليس من شروك الإضراب أن يقوم به جميع العمال.²

(ت) **الإشعار بالإضراب:** ويعني إعلام المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مسبقا بإشعار الإضراب مقابل إشعار بالاستلام،³ هو أحد الشروط الأساسية في شرعية الإضراب نفسه، ويمكن إدراجه ضمن النقاط التي يتم التفاوض حولها طبقا لأحكام المادة (120) من القانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل وكذا المادة (50) من القانون 08/23 حيث نصت في الفقرة (2) على "تحدد مدة

1 المادة (48) من القانون 08/23

2 دليلة بوسعيدة، التنظيم القانوني للإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 91.

3 المادة (49) من القانون 08/23.

الإشعار بالإضراب عن طريق المفاوضة على ألا تقل عن عشرة (10) أيام عمل من تاريخ إيداعه".

ثانيا: الحدود القانونية للإضراب ومنعه

يحدد التشريع الجزائري ممارسة حق الإضراب عن طريق مبدأ الحد الأدنى من الخدمة وإجراء التسخير ومنعه في حالات يحددها القانون 08/23 الخاص بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

(أ) **الحدود القانونية:** يحد القانون من الحق الدستوري في الإضراب، بجعل قاعدة الحد الأدنى من الخدمة بالنسبة لبعض النشاطات التي إذا توقفت كان بإمكانها أن¹:

- تشكل ضررا على استمرار المرافق العمومية الأساسية.
- أن تمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية لاسيما تموين المواطنين عبر كامل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية.
- تمس بالمحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة.

ولتحديد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة تحيلنا المادة (62) من القانون 08/23 على التنظيم حيث صدر المرسوم التنفيذي رقم 361/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لقائمة الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ومن بين قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا أشارت المادة (2) من المرسوم التنفيذي 361/23 محل الدراسة إلى:

- المصالح العمومية للصحة والمداومة والاستعجالات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية،

1 المادة (62) من القانون 08/23.

- مصالح إدارة العدالة،
- مصالح الدفن والمقابر،
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمحروقات والمواد البترولية والماء ونقلها وشحنها وتوزيعها،
- المصالح المرتبطة بخدمات الإطعام والإيواء والنقل والصحة في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي.

وطبقا للمادة (3) من الرسوم 361/23 يتم تحديد مناصب العمل الضرورية لحسن سير الخدمة والحفاظ على استمرارياتها والمرتبطة بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة (2) أعلاه بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل بين المستخدم أو ممثله وممثلي العمال في القطاع الاقتصادي وفي حالة غياب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي كل في مجال اختصاصه مناصب العمل المذكورة في المادة (2) من المرسوم التنفيذي 361/23، وهذا بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا وممثلي العمال المنتخبين حسب الحالة.

ب) التسخير: يعتبر التسخير من بين الوسائل القانونية التي تجعل حدودا للحق في ممارسة الإضراب، عرفه المشرع الجزائري من خلال نص المادة (4) من القانون 08/23 وهو "إجراء استثنائي تلجأ إليه السلطة العمومية المختصة لإجبار العمال المضربين في المرافق الأساسية التابعة للهيئات والإدارات العمومية أو للمؤسسات، على مواصلة وتأدية الخدمات في مناصب عمل ضرورية لأمن وصحة الأشخاص وأمن المنشآت والأموال وكذا لاستمرارية المرافق العمومية الأساسية لتلبية الحاجيات الحيوية للبلاد، أو العمال الذين يمارسون أنشطة أساسية للتموين"، حيث يمكن للسلطة العمومية وفقا للمادة (65) من القانون 08/23 تسخير العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات والإدارات العمومية مع:

- أمن الأشخاص والمنشآت والأشخاص،
- استمرار المصالح العمومية الأساسية،
- توفير الحاجيات الأساسية للبلاد،
- تموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة.

لقد أعطى المشرع الجزائري هذا الإجراء أهمية قصوى حيث اعتبر عدم الخضوع لأمر التسخير من طرف العامل خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد العامل المعني طبقا لتشريع والتنظيم المعمول بهما.¹

ت) منع الإضراب: بالرغم من أن حق الإضراب حقا دستوريا إلا أن مبدأ منع ممارسته في بعض القطاعات هو أيضا مبدأ دستوري، حيث نصت المادة (57) من دستور 1996 على أنه "... يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع" وهو منع يمس بعض الفئات من العمال بسبب الاضطراب الذي قد يحدثه توقفهم عن العمل، ولقد حددت المادة (67) من القانون 08/23 المستخدمين العاملين في مجالات، الدفاع والأمن الوطنيين، الذين يشتغلون في قطاعات استراتيجية وحساسة من حيث السيادة، والذين يشتغلون في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، هؤلاء المستخدمين العاملين في هذه المجالات يشتركون جميعا في كونهم يشتغلون في قطاعات أساسية وكل توقف فيها يعرض حياة المواطن، أو سلامته، أو صحته للخطر أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب إلى أزمة خطيرة.

الفقرة (2) من المادة (67) تحيلنا على التنظيم الذي حدد بشكل أوسع وأدق قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، حيث

1 المادة (66) من القانون 08/23.

صدر المرسوم التنفيذي رقم 361/23 المحدد لقائمة الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

طبقا لنص المادة (8) تشمل هذه القطاعات مصالح العدل والداخلية والحماية المدنية والشؤون الخارجية والمالية والشؤون الدينية والطاقة والنقل والفلاحة والتربية والتكوين والتعليم المهنيين، وتحدد المادة (9) من نفس المرسوم قائمة المستخدمين الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب وتشمل من بينهم:

- القضاة،
- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون وظائف بالخارج،
- مستخدمي مصالح الأمن،
- مستخدمي مصالح الحماية المدنية،
- مستخدمي أعوان إدارة الغابات.

الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن الإضراب:

يعد الإضراب مشروعاً متى استوفى جميع الشروط القانونية التي جاءت بها أحكام القانون 08/23، وعليه ينتج عن الإضراب نوعين من الآثار آثار تلحق بالعمال المضربين وآثار تمس الهيئة المستخدمة.

أولاً: بالنسبة للعمال المضربين:

أبرز الآثار تتمثل فيما يلي:

- وقف علاقة العمل وليس انهاءها ويترتب عن ذلك تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل، وبالتالي عدم الالتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل عن ساعات العمل أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب،

- يمنع على العمال المضربين عرقلة حرية العمل، وهو كل عمل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم، عن طريق التهديد أو المناورة، أو الاحتيال أو العنف، أو الاعتداء.
- يمنع العمال المضربين من احتلال المحلات المهنية أو أماكن العمل.

ثانيا: بالنسبة للهيئة المستخدمة

يمكن تلخيص هذه الآثار في النقاط التالية:

- يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ما عدا في حالات التسخير،
- عدم إمكانية تسليط أي عقوبة تأديبية أو اتخاذ إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب.

المطلب الثالث: التسوية القضائية للنزاعات الجماعية للعمل

المنازعات الجماعية للعمل كأصل عام لا تخضع للقضاء، فالمشرع الجزائري وضع لها إجراءات خاصة في القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وتتمثل في إجراءات وقائية (المفاوضة الجماعية) وإجراءات ودية (المصالحة، الوساطة، التحكيم)، لكن في بعض الحالات يحيل الأمر إلى القضاء، هذه الحالات هي:

الفرع الأول: المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي

حدد القانون 02/23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي إجراءات وأسباب تعليق نشاط المنظمة النقابية وحلها، فيما يتعلق بتعليق نشاط المنظمة النقابية نصت المادة (62) من هذا القانون على أنه يمكن تعليق نشاط المنظمة النقابية لمدة أقصاها سنتان (2) بالطرق القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة لا سيما في الحالات التالية:

- ممارسة نشاطات غير تلك المنصوص عليها في هذا القانون وفي قانونها الأساسي،
- عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وأحكام قانونها الأساسي ونظامها الداخلي،
- عدم طلب التراخيص المسبقة من السلطات الإدارية المختصة،
- عدم إخطار السلطة الإدارية المختصة بالتعديلات في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

ففي هذه الحالات وطبقا لنص المادة (63) توجه السلطة الإدارية المختصة إعدار للمنظمة النقابية من أجل رفع التحفظات التي تمت معاينتها في الآجال المحددة، وفي حالة عدم الامتثال للإعدار ترفع القضية أما الجهة القضائية المختصة التي تبت في التعليق - أي تعليق نشاط المنظمة النقابية - بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن.

أما فيما يتعلق بحل المنظمات النقابية فإن القانون 02/23 نص على الحل الإرادي للمنظمة النقابية من طرف أعضائها في المادة (64) إضافة إلى الحل القضائي طبقا لنص المادة (65)، هذا الحل يكون بطلب من السلطة الإدارية المختصة في الحالات الآتية:

- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بهدفها،
- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية،
- عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة 3 سنوات،
- التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال
- رفض الامتثال وتنفيذ الأحكام القضائية،

- الإصرار في اللجوء إلى إضرابات غير قانونية لها تأثير على استمرارية المرفق العمومي أو سيره،
- ارتكاب مخالفات متكررة سبق وأن كانت موضوع تعليق قضائي،
- قبول هدايا ووصايا مخالفة لأحكام هذا القانون.

عند معاينة هذه الحالات يمكن للسلطة الإدارية المختصة عند الاقتضاء أن توجه إعدارا للمنظمة النقابية المعنية من أجل تسوية وضعيتها في الآجال المحددة، ويكون قرار الجهة القضائية المختصة المتعلق بحل المنظمة النقابية مشمولاً بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن، ويترتب على حل المنظمة النقابية أيلولة أملاكها المنقولة والعقارية وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي ما لم تقضي الجهة القضائية بخلاف ذلك¹.

الفرع الثاني: المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب

تبعاً لنص المادة (500) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإنه في حالة نشوء أي نزاع يتعلق بممارسة حق الإضراب فإن الجهة القضائية المختصة هي القسم الاجتماعي، وهو ما نصت عليه المادة (60) من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بحيث يمنع على العمال المضربين احتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل، مفهوم عرقلة حرية العمل وفقاً لنص المادة (59) من القانون 08/23 هو "كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتياطية أو العنف أو الاعتداء"، فيمكن في هذه الحالة استصدار أمر قضائي من قاضي القسم الاجتماعي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم، بحيث يمكن لرئيس القسم الاجتماعي - طبقاً لنص المادة (506) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية - أن يأمر استعجالاً باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل.

1 المادة (67) من القانون 02/23.

الفرع الثالث: المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية للعمل

أشارت المادة (134) من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه من صلاحية مفتش العمل عرض الاتفاقية الجماعية للعمل تلقائياً على الجهة القضائية المختصة، إذا قدر أن اتفاقية العمل الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، كتضمنها أجراً أقل من الحد الأدنى للأجور.

الخاتمة

حاولت من خلال هذه المطبوعة دراسة مجموعة المبادئ العامة لقانون العمل، أي مجمل القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد بين أصحاب العمل والعمال تحت توجيههم وإشرافهم ورقابتهم مقابل أجر، وقد سعينا من خلال شكل المطبوعة إلى اعتماد تقسيم بسيط وواضح باعتبار المتلقي هم طلبة السنة الثانية ليسانس حقوق.

العمل المنجز هو مجرد اجتهاد فردي قد يعتريه النقص سواء من حيث شكل المطبوعة او مضمونها، لذلك حرصنا أن نتعرض لأهم الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل ومحاولة تقديم شرح بسيط يسهل استيعابه، من طرف الفئة المستهدفة وذلك وفقا لبرنامج التكوين من خلال ثلاثة محاور، الأول تناول التطور التاريخي لقانون العمل، حيث تطورت فكرة العمل حسب تطور المجتمعات البشرية، ودراسة دور منظمة العمل الدولية في وضع معايير العمل الدولية وتبيان مصادر وخصائص قانون العمل. المحور الثاني تناول علاقات العمل الفردية بدراسة مواضيع تتعلق بعقد العمل الفردي من حيث تعريفه وكيفيات إبرامه، وإجراءات تسوية منازعات العمل الفردية، أما المحور الثالث فتناول بالدراسة مختلف علاقات العمل الجماعية بداية بالاتفاقيات الجماعية التي تعتبر من أهم الأدوات القانونية لضبط وتنظيم علاقات العمل، والتنظيم القانوني للحق النقابي من حيث الضمانات وشروط وإجراءات ممارسته والأحكام المتعلقة بتسوية منازعات العمل الجماعية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

(1) الاتفاقيات الدولية

1. الإعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1948.
2. العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966.
3. العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966.
4. الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بالحق في التفاوض الجماعي.
5. الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتطوير التفاوض الجماعي.
6. الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978، المتعلقة بحماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة.
7. الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي.
8. إعلان فيلاديلفيا 1944 بشأن أهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية.

(2) النصوص القانونية

- (1) القانون 06/82 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.
- (2) القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- (3) القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بقانون علاقات العمل، مؤرخة في 25 أبريل 1990، ج ر رقم 17.
- (4) القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم ج ر عدد 6 لسنة 1990.

- (5) القانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1991 المتعلق بعلاقات العمل.
- (6) القانون 04/90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
- (7) القانون 14/90 المؤرخ في 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- (8) القانون 11/18 المؤرخ في 2 يوليو المتعلق بالصحة
- (9) القانون 02/23 المؤرخ في 25 أبريل 2022 المتعلق بممارسة الحق النقابي.
- (10) القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- (11) المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على مناصب الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر العدد 34.
- (12) المرسوم التنفيذي رقم 82-302 المؤرخ في 11 ديسمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.
- (13) المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن، ج ر العدد 4 لسنة 1991.
- (14) المرسوم التنفيذي رقم 120/93. المتعلق بتنظيم طب العمل أهداف الفحص الطبي للتشغيل
- (15) المرسوم التنفيذي رقم 360/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لكيفيات الانتداب لممارسة عهدة نقابية والاستفادة من رخص الغياب وعطلة التكوين النقابي في المؤسسات والإدارات العمومية.

- (16) المرسوم التنفيذي رقم 23/ 361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لقائمة الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا.
- (17) المرسوم التنفيذي 363/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.

ثانيا: المراجع (كتب ومقالات)

- (1) إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الأضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2012.
- (2) أحمد حامد باية عبد القادر، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 02/23، مجلة الفكر السياسي والقانوني، المجلد 7، العدد 2، 2023.
- (3) أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، مصر، 1982.
- (4) أحمد سعيد الزقرد، شرح قانون العمل، ط2، دار أم القرى مصر، 19893.
- (5) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل، كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ديسمبر 2008.
- (6) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، د م ج، الجزائر، 1992.
- (7) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية) ج2، د م ج، 2002.

- (8) بختي بوبكر، الضمانات القانونية للعامل عن التسريح التأديبي في القانون الجزائري، مجلة صوت القانون، جامعة خميس مليانة، المجلد 7، العدد، 3، 2021.
- (9) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006.
- (10) بلباقي بومدين، الضمانات الإجرائية لتسوية منازعات العمل الفردية، (قراءة في ضوء تشريع العمل الجزائري والاجتهاد القضائي للمحكمة العليا)، مجلة الحقوق والعلوم السياسية جامعة خنشلة، المجلد 11، العدد 1، 2024.
- (11) بلعبدون عواد، الشروط الموضوعية لعرض منازعات العمل الفردية أمام مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة-المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، بدون ترقيم الصفحات، المجلد 6، العدد 1، 2021.
- (12) بلعبدون عواد، تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامع عبد الحميد ابن باديس مستغانم، العدد 3، يناير 2017،
- (13) بلقاضي نبيلة، الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في ظل القانون 08/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 7، العدد 2، 2024،
- (14) بن بعلاش خاليدة، بطلان عقد العمل في ظل القانون رقم 11/90، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، المجلد 4، العدد 2، 2019.
- (15) بن حملة سامي، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، مجلة حوليات جامعة الجزائر، المجلد 25، العدد 1، 2014.

- (16) بن عامر تونسي، قانون المجتمع الدولي المعاصر، د م ج، الجزائر، 1994
- (17) بن عزوز بن صابر، التفاوض الجماعي بين الإطار القانوني والواقع العملي، مجلة المحامي، سيدي بلعباس، السنة الثالثة، العدد 04، نوفمبر 2005.
- (18) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2009.
- (19) بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة بقرارات المحكمة العليا، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2020.
- (20) بن عزوز بن صابر، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، مجلة دراسات قانونية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد 7، الجزائر، 2010.
- (21) بنور سعاد، الإخطار المسبق كقيد لتفادي الإنهاء المفاجئ لعقد العمل-دراسة مقارنة-المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، المجلد 6، عدد 1، 2022.
- (22) تامر يوسف محمد سغان، المفاوضة الجماعية، (دراسة مقارنة)، مكتبة الوفاء القانونية، ط 1، مصر، 2013.
- (23) جلال العدوي، عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، مصر، 1995.
- (24) لحال مختارية، إشكالية الحماية القضائية للعامل وفقا للتشريع الجزائري، مجلة قنون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد ابن باديس، المجلد 5، العدد 1، جوان 2020،

- (25) دايم بلقاسم، اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة جيلالي اليابس، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، سيدي بلعباس، السنة الجامعية، 1994-1995.
- (26) دليلة بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مجلة معارف، المركز الجامعي آكلي محند الحاج، البويرة، الجزائر، المجلد 5 العدد رقم 9، 2010.
- (27) راقي خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2000 / 2001.
- (28) رشيد واضح علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- (29) رودريك إيليا أبي خليل، موسوعة العولمة والقانون الدولي الحديث بين الواقعية السياسية والحاكمة العالمية، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013.
- (30) سليمان بدري الناصري، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2010، 17.
- (31) سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2013.
- (32) الصديق ريكلي، الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، المجلد 26، العدد 4، 2015.
- (33) صلاح محمد أحمد دياب، بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل في علاقات العمل الفردية، دار الكتيب القانونية، مصر 2010.

- (34) طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- (35) عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، دليل توضيحي استرشادي على ضوء أحكام القانون 08/23 لسنة 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، 2023.
- (36) عبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، البليدة، الجزائر، 2007.
- (37) عبد السلام ذيب، ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري، والتحويلات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر 2003. 1 بشير هدي، مرجع سابق.
- (38) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل الفردي، ط 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2008.
- (39) عبد الكريم علوان خضير، الوسيط في القانون الدولي العام (المنظمات الدولية)، ط 1، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1977.
- (40) عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر) دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- (41) عزوي عبد الرحمان، اتفاقيات العمل الجماعية كتقنية قانونية لتنظيم علاقات العمل في قانون العمل الجزائري، المجلة القانونية التونسية، مركز النشر الجامعي، تونس 1997.
- (42) عطاء الله بحميدة، التسريح بسبب اقتصادي (مفهومه، إجراءاته وآثاره)، د م ج، الجزائر، 2009.

- (43) محمد ابراهيم خيرى الوكيل، الإطار القانوني للحرية النقابية بين الحرية والتقييد، النقابات العمالية والنقابات المهنية، مركز الدراسات العربية، مصر 2015.
- (44) محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
- (45) محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 2013.
- (46) مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.
- (47) معاشو نبالي فطة، إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو المجلد 11، رقم 16، 2016.
- (48) معاشو نبيلة فطة، مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية والقانون الداخلي، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق، العدد 2، 2008.
- (49) مكتب العمل الدولي، جنيف، مدخل لدراسة الأجور، ترجمة جمال البناء، الدار القومية للطباعة والنشر.
- (50) نوال ملوك، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 3، العدد 33، مارس 2024.
- (51) هيثم حامد المصاروة، الملتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحمد للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2008.

(52) رودريك إليا أبي خليل، موسوعة العولمة والقانون الدولي الحديث بين الواقعية السياسية والحاكمة العالمية، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، سوريا، 2013.

(53) وردية فتحي، خصوصية بطلان عقد العمل في القانون الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، المجلد 8، العدد 1، 2013.

(54) يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، دراسة تحليلية بمنظور مستقبلي، دار وائل للنشر، ط 1، الأردن، 2008.

55) Genève, les droits des travailleuses, OIT , 1ère édition ; 1995

الفهرس:

1.....	مقدمة
3.....	الفصل الأول: مفهوم قانون العمل
3.....	المبحث الأول: التطور التاريخي لقانون العمل
3.....	المطلب الأول: نشأة وتطور فكرة العمل
3.....	الفرع الأول: فكرة العمل في الحضارات القديمة
4.....	الفرع الثاني: فكرة العمل في القرون الوسطى
5.....	الفرع الثالث: الثورة الفرنسية ونتائجها على علاقات العمل
7.....	الفرع الرابع: ظهور منظمة العمل الدولية
8.....	المطلب الثاني: تطور قانون العمل في الجزائر
8.....	الفرع الأول: مرحلة ما بعد الاستقلال
12.....	الفرع الثاني: مرحلة ما بعد سنة 1989
13.....	المبحث الثاني: التعريف بقانون العمل وبيان خصائصه ومصادره
13.....	المطلب الأول: مصطلح قانون العمل
13.....	الفرع الأول: تسميات قانون العمل
14.....	الفرع الثاني: تعريف قانون العمل
15.....	المطلب الثاني: خصائص قانون العمل
15.....	الفرع الأول: الطابع الواقعي
16.....	الفرع الثاني: حداثة قانون العمل وسرعة تطوره
16.....	الفرع الثالث: الصفة الدولية لقانون العمل
17.....	الفرع الرابع: الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل
17.....	المطلب الثالث: مصادر قانون العمل
17.....	الفرع الأول: المصادر الدولية
18.....	أولا: لمحة عن منظمة العمل الدولية
19.....	ثانيا: القواعد الصادرة عن منظمة العمل الدولية

20	الفرع الثاني: المصادر الداخلية
20	أولاً: المصادر الرسمية
22	ثانياً: المصادر غير الرسمية أو المهنية
27	المطلب الرابع: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى
27	الفرع الأول: علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون العام
27	أولاً: علاقة قانون العمل بالقانون الدولي العام
28	ثانياً: علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري
28	ثالثاً: علاقة قانون العمل بالقانون القانون الإداري
29	الفرع الثاني: علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون الخاص
29	أولاً: علاقة قانون العمل بالقانون المدني
29	ثانياً: علاقة قانون العمل بالقانون الجزائي
29	ثالثاً: علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية
31	الفصل الثاني: علاقات العمل الفردية
31	المبحث الأول: ماهية عقد العمل الفردي
31	المطلب الأول: تعريف عقد العمل الفردي وعناصره
31	الفرع الأول: تعريف عقد العمل
32	الفرع الثاني: عناصر عقد العمل
32	أولاً: عنصر العمل
33	ثانياً: عنصر الأجر وأدوات تحديده
36	ثالثاً: عنصر التبعية
36	المطلب الثاني: أركان عقد العمل وحدود مبدأ حرية العمل
37	الفرع الأول: أركان عقد العمل
37	أولاً: التراضي
37	ثانياً: المحل
38	ثالثاً: السبب
38	الفرع الثاني: حدود مبدأ حرية العمل

- أولاً: قيود تشغيل الأطفال 38
- ثانياً: احترام مبدأ المساواة بين العمال 39
- ثالثاً: قيود خاصة بإنشاء عقد العمل 39
- رابعاً: أحكام خاصة بتشغيل النساء 40
- خامساً: أحكام خاصة بعمل الأجانب 41
- المبحث الثاني: آثار عقد العمل 42
- المطلب الأول: حقوق العامل والتزامات العامل 42
- الفرع الأول: حقوق العامل 42
- أولاً: أوقات العمل والراحة 42
- ثانياً: الحق في ظروف عمل مأمونة وصحية 45
- الفرع الثاني: التزامات العامل 48
- أولاً: أداء العمل 48
- ثانياً: إطاعة أوامر صاحب العمل 49
- ثالثاً: المحافظة على أسرار العمل 50
- رابعاً: عدم منافسة صاحب العمل 50
- المطلب الثاني: الجزاء المترتب على إخلال العامل بالتزاماته 51
- الفرع الثاني: أساس السلطة التأديبية: في هذا المجال هناك اتجاهين . 51
- المطلب الثالث: حقوق والتزامات صاحب العمل 53
- الفرع الأول: حقوق صاحب العمل 53
- الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل 53
- المبحث الثالث: انتهاء عقد العمل الفردي 54
- المطلب الأول: الأسباب العامة 54
- الفرع الأول: استحالة التنفيذ 54
- أولاً: الوفاة 54
- ثانياً: العجز الكلي عن العمل 55
- ثالثاً: الإحالة على التقاعد 55

- 55 الفرع الثاني: الاستقالة
- 56 الفرع الثالث: انتهاء مدة العقد
- 57 المطلب الثاني: الأسباب الخاصة
- 57 الفرع الأول: البطلان
- 58 أولاً: ركن الرضا
- 58 ثانياً: ركن المحل وركن السبب
- 59 الفرع الثاني: الفسخ الانفرادي
- 59 الفرع الثالث: التسريح
- 60 أولاً: التسريح التأديبي:
- 61 ثانياً: التسريح لأسباب اقتصادية
- 63 المبحث الرابع: تسوية منازعات العمل الفردية
- 64 المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية
- 64 الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الفردية
- 64 الفرع الثاني: شروط منازعات عمل الفردية
- 65 المطلب الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية
- 65 الفرع الأول: التسوية الودية للنزاعات الفردية في العمل
- 65 أولاً: التسوية الداخلية أمام الهيئة المستخدمة
- 66 ثانياً: التسوية الخارجية أمام مكتب المصالحة
- 67 الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية
- 68 أولاً: المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية
- 69 ثانياً: شروط رفع الدعوى أمام القضاء (القسم الاجتماعي)
- 71 الفصل الثالث: علاقات العمل الجماعية
- 71 المبحث الأول: الاتفاقيات الجماعية
- 72 المطلب الأول: الأساس القانوني للاتفاقية الجماعية وتعريفها
- الفرع الأول: الأساس القانوني للاتفاقية الجماعية في معايير العمل الدولية
- 72

الفرع الثاني: الأساس القانوني للاتفاقية الجماعية في التشريع الجزائري	72
الفرع الثالث: تعريف الاتفاقية الجماعية	74
المطلب الثاني: شروط الاتفاقية الجماعية	74
الفرع الأول: الشروط الموضوعية	74
الفرع الثاني: الشروط الشكلية	75
المطلب الثالث: مضمون الاتفاقية الجماعية وطبيعتها القانونية	77
الفرع الأول: مضمون الاتفاقية الجماعية	77
الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية	78
المبحث الثاني: ممارسة الحق النقابي	79
المطلب الأول: نشأة التنظيم النقابي والاهتمام الدولي بالحقوق النقابية	79
الفرع الأول: نشأة التنظيم النقابي في إنجلترا وفرنسا	80
أولا: ظهور النقابات في إنجلترا	80
ثانيا: ظهور النقابات في فرنسا	81
الفرع الثاني: نشأة التنظيم النقابي في الجزائر	84
الفرع الثالث: الاهتمام الدولي بالحق النقابي	85
أولا: اهتمام منظمة الأمم المتحدة بالحقوق والحريات النقابية	86
ثانيا: الحرية النقابية في اتفاقيات منظمة العمل الدولية	87
المطلب الثاني: التنظيم القانوني للحق النقابي	87
الفرع الأول: شروط انشاء النقابات	87
أولا: الشروط الموضوعية	88
ثانيا: الشروط الشكلية	88
المطلب الثاني: حماية الحق النقابي	90
الفرع الأول: الحماية القانونية للمندوبين النقابيين	91
أولا: شروط الترشح لانتخاب المندوبين النقابيين	91
ثانيا: التسهيلات الممنوحة للمندوبين النقابيين	91

الفرع الثاني: مظاهر الحماية القانونية للمندوبين القانونيين	92
المبحث الثالث: تسوية منازعات العمل الجماعية	94
المطلب الأول: الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية	94
الفرع الأول: تعريف النزاع الجماعي للعمل	94
الفرع الثاني: المفاوضات الجماعية	95
أولاً: تعريف المفاوضات الجماعية	95
ثانياً: أهمية المفاوضات الجماعية	96
ثالثاً: المفاوضات الجماعية في التشريع الجزائري	96
الفرع الثالث: المصالحة	97
أولاً: تعريف المصالحة وأنواعها	97
ثانياً: إجراءات المصالحة	98
الفرع الرابع: الوساطة	100
أولاً: تعريف الوساطة	100
ثانياً: كيفية تعيين الوسيط	101
الفرع الخامس: التحكيم	103
أولاً: تعريف التحكيم	103
ثانياً: التحكيم الاتفاقي:	103
ثالثاً: التحكيم المؤسسي	105
المطلب الثاني: الإضراب كأداة للحق النقابي لتسوية النزاعات الجماعية للعمل	105
الفرع الأول: تعريف الإضراب	106
الفرع الثاني: شروط ممارسة حق الإضراب	106
أولاً: الشروط المسبقة	106
ثانياً: الحدود القانونية للإضراب ومنعه	108
الفرع الثالث: الآثار المترتبة عن الإضراب:	111
أولاً: بالنسبة للعمال المضربين:	111

112	ثانيا: بالنسبة للهيئة المستخدمة
112	المطلب الثالث: التسوية القضائية للنزاعات الجماعية للعمل
112	الفرع الأول: المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي
114	الفرع الثاني: المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب
115	الفرع الثالث: المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية للعمل
116	الخاتمة
117	قائمة المصادر والمراجع
126	الفهرس: