

وزارة التعلم العالی والبحث العلمى
جامعة العربى بن مهىدى - أم البواقى -
كلية الحقوق والعلوم السىاسية
قسم الحقوق



محاضرات فى مقياس
قانون العمل
موجهة إلى طلبة السنة الثانية جذع مشترك
تخصص قانون

من إعداد الدكتور:
مرامىة سناء
أستاذ محاضر ب

سلسلة المحاضرات المقررة على طلبة السنة الثانية حقوق
السداسى الرابع

.2020/2019

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

ترتبط فكرة القانون بقيام المجتمع الانساني وما يرتبه من الحاجة إلى نوع من القواعد التي تحكم وتنظم العلاقات التي تنشأ بين أفراد المجتمع، فمنذ ظهور المجتمعات الانسانية ظهرت فكرة القانون ، والأمر نفسه بالنسبة لقانون العمل فقد نشأ بمجرد قيام علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل.

ومن هذا المنطلق فقد ارتأينا التطرق في هذا الفصل إلى ماهية قانون العمل من خلال ثلاث مباحث، الأول مخصص لمفهوم قانون العمل، والثاني لمصادر قانون العمل، والثالث لعلاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى.

المبحث الأول: مفهوم قانون العمل

يتطلب لدراسة وتحديد على نحو مكتمل مفهوم قانون العمل التعرض في البداية إلى مختلف المراحل التي مر بها، وذلك من خلال إبراز تطوره التاريخي والأسباب التي أدت إلى إنشائه، فضلا عن تحديد تعريفه وأهم الخصائص التي يتميز بها. وهكذا تكون دراسة هذا المبحث في مطلبين:

المطلب الأول: نشأة وتطور قانون العمل

المطلب الثاني: تعريف وخصائص قانون العمل

المطلب الثاني: تعريف قانون العمل وخصائصه

تعددت تعاريف قانون العمل ذلك بتعدد آراء الفقهاء في هذا المجال) الفرع الأول (ول، كما أن قانون العمل يشمل على عدة خصائص هذا ما سنعرضه في) الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف قانون العمل

اختلف الفقه في التعريف بقانون العمل وذلك نتيجة لحدائته من جهة، واختلاف تسمياته من جهة أخرى ، حيث هناك من عرفه على أنه "مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر"

وهناك من عرفه على أنه "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، و ما يترتب عنها من حقوق و التزامات و مراكز قانونية للطرفين".

و عرف أيضا على أنه "مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية الواردة على معاوضة العمل الخاص التابع بالأجر، وكذلك تلك القواعد التي تنظم العلاقات الجماعية الناشئة عن انتشار هذا النوع من المعاوضات، كظاهرة قانونية سائدة في المجتمع، سواء تمثلت هذه العلاقات الجماعية في علاقات بين العمال من خلال النقابات أو في إطار اتفاقيات العمل الجماعية".

وهناك من عرفه على أنه "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الخاص التابع للمأجور أي تلك التي تربط العمال بأصحاب الأعمال، سواء نشأت تلك العلاقة عن عقد عمل فردي بين العامل و صاحب العمل أو علاقات عمل جماعية، ف العمل التابع يثير إلى جانب المشاكل الفردية مشاكل جماعية تتعلق بالتشكيلات النقابية وعقود العمل المشتركة أو الجماعية وتسويتها عن طريق التوفيق و التحكيم".

كما عرفه البعض الأخر على أنه "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص(العمال) بالعمل لحساب أشخاص آخرين)(أصحاب العمل) تحت سلطتهم و إشرافهم، مقابل أجر" ومن خلال ما سبق فإنه يمكن تعريف قانون العمل على أنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العامل و صاحب العمل في إطار علاقة العمل.

الفرع الثاني: خصائص قانون العمل

يتميز قانون العمل بمجموعة من الخصائص التي تجعله قانونا متميزا عن سائر فروع القوانين الأخرى ، وتتجلى ذلك من خلال المميزات التالية :

أولا: ذاتية المصدر

يعتبر قانون العمل ذاتي المصدر إذ يعتمد في مصدره إضافة إلى النصوص القانونية على أحكام ذات طابع اتفاقي، حيث تعتبر الإتفاقيات الجماعية التي تبرم بين النقابات والاتحادات المهنية وأصحاب العمل من المصادر الهامة والتميزة لقانون العمل .

كما أن قواعد قانون العمل تستند على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل التي تختلف عن باقي أحكام وقواعد القوانين الأخرى.

ثانيا: الصيغة الأمرة لقواعده

يتميز قانون العمل بأن قواعده أمرة وهذا بتدخل الدولة لتنظيم مجال العمل بوضع قواعد أمرة لحماية مصالح وحقوق العمال، فلا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها .

وتتجلى الصفة الأمرة في قانون العمل كونه يتضمن بين طياته الكثير من الأحكام القانونية تتعلق بالجزاءات سواء المتمثلة في الغرامات أو الحبس، مثل نص المادة 53 من قانون 90 / 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ويبرز كذلك في حالة إبرام عقد عمل لمدة محدودة في غير الحالات المنصوص عليها قانونا وفقا لما ورد في المادة 146 مكرر من قانون 90 / 11 المتضمن علاقات العمل المعدل و المتمم.

وعليه يجب أن يكون كل بند من بنود عقود العمل خاضعا وملتزما بقانون

العمل وأي بند لا يتوافق مع أى نص من نصوص القانون يعتبر باطلا ولا يصلح تطبيقه، أو تنفيذه .

ثالثا: الأتجاه نحو التدويل

لقد ساهمت العوامل السياسية والأقتصادية والثقافية فى تدويل قواعد قانون العمل، فضلا عن إسهامات المنظمات الدولية المتخصصة بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، و منظمة العمل العربية، و التى كان لها دور كبير فى تدويل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الإتفاقيات الدولية التى تبرمها .

رابعا: الواقعية

تتجلى خاصية الواقعية فى قدرة ومسايرة قانون العمل لمختلف التغيرات التطورات ويطبق فى كافة الظروف والأماكن والأوقات، لذلك يتميز قانون العمل بأنه قادرٌ على مراعاة حالات العمال وتقدير ظروفهم، والتمييز بين مهاراتهم وقدراتهم فى القيام بالمهن المختلفة.

ولهذا فالمشرع حاول إيجاد آليات لتحديد هذه الظروف منها ما يتعلق بالأجر وذلك بإقراره الأجر الثابت والمتغير، كما راعى التركيبة الفيزيولوجية للقائم بالعمل فميز بين ظروف عمل المرأة عن الرجل .

المبحث الثاني: مصادر قانون العمل

يقصد بمصادر قانون العمل المنابع التى تستقى منها القاعدة القانونية أساسها ومنشأها وبها ترسم حدودها، ويستمد قانون العمل أحكامه و قواعده من عدة مصادر، منها ما هو داخلى و المتمثلة أساسا فى النصوص القانونية و التنظيمية ، ومصادر خارجية و التى تصدر عن المنظمات الدولية المختصة فى شكل معاهدات و إتفاقيات دولية.

وفيما يلي نعرض لهذه المصادر وبشيء من التفصيل.

المطلب الأول: المصادر الداخلية

تتمثل المصادر الداخلية للقانون العمل فى المصادر الرسمية والمصادر التفسيرية

الفرع الأول: المصادر الرسمية

تتمثل المصادر الرسمية لقانون العمل فيما يلي:

أولا: الدستور *constitutio la*

الدستور مصدر من مصادر قانون العمل عندما يضع الأسس العامة التى يرتكز عليها المجتمع فى مجال العمل، لاسيما فيما يتعلق بالحقوق والحريات، فقد تضمنت مختلف الدساتير التى عرفتها الجزائر عدة حقوق ترتبط بعالم الشغل كالحق فى العمل، و الحق فى الاضراب، والحق النقابى، والحق فى الحماية و الأمن،

و الحق في الراحة و غيرها.

ثانيا: التشريع

يشكل القانون بمفهومه الضيق مصدرا مهما من مصادر قانون العمل، ذلك أن أغلب القواعد التي تضم هذا القانون واردة في قوانين صادرة عن السلطة التشريعية، حيث أعطى الدستور البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل، و ذلك بمقتضى المادة 140 الفقرة 17 من الدستور، إذ يختص البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي، وممارسة الحق النقابي .

ومن أهم القوانين الصادرة من السلطة التشريعية في هذا المجال نجد مايلي:

1- القانون رقم 90 / 03 المؤرخ في 09 / 02 / 1990 المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990.

2- القانون رقم 90 / 11 المؤرخ في 09 / 02 / 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 23 لسنة 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91 / 29 المؤرخ في 21 / 12 / 1991، الجريدة الرسمية عدد 68 لسنة 1991.

ثالثا: النصوص التنظيمية

يقصد بالنصوص التنظيمية تلك الأعمال الصادرة من السلطة التنفيذية والتي تسعى من خلالها إلى تنفيذ وتكملة وتوضيح تلك الأحكام الصادرة عن السلطة التشريعية، فنظرا لتنوع واختلاف مجالات قانون العمل يقتضى وجود نصوص قانونية لتنظيم هذه الجوانب بواسطة مراسيم رئاسية إذا كانت صادرة من طرف رئيس الجمهورية أو مراسيم تنفيذية إذا صدرت من طرف الوزير الأول .

رابعا: أحكام القضاء

يلعب القضاء دورا أساسيا في تفسير النصوص القانونية التي لا تحمل معها دقة في إطار المبادئ القانونية، لذلك تعتبر الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم إحدى مصادر قانون العمل، فالقاضي تقتصر مهمته على تفسير النصوص القانونية وتطبيقها على القضايا المعروضة واستكمال النقص الذي قد يلاحظ فيه، وإزالة الغموض الذي قد يشوب قواعده.

والقاضي عندما تعرض عليه مسألة للفصل فيها يكون ملزما بإصدار أحكامه والأجتهاد في إيجاد الحلول ، حتى وإن لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقى يستند إليه، والا عد ناكرا للعدالة.

الفرع الثاني: المصادر التفسيرية

تتمثل المصادر التفسيرية لقانون العمل فيما يلي:

أولا: العرف والعادات المهنية

يعتبر العرف مصدر من مصادر قانون العمل ويقصد به إتباع العامل أو صاحب العمل لسلوك معين بصورة منتظمة ومستمرة في مكان معين أو في حرفة معينة، بحيث يسود الاعتقاد بأن هذه القواعد ملزمة.

ولكى يصبح سلوك العامل وصاحب العمل عرفاً ومصدراً من مصادر قانون العمل يجب أن يتوافر فيه ركنان: ركن مادي و ركن معنوي:

1-الركن المادي: يتمثل الركن المادي باعتياد وتكرار العامل وصاحب العمل على إتباع سلوك معين في نشاط معين وقد يكون هذا الأعتياد ايجابيا يظهر في صورة القيام بعمل، كما يمكن أن يكون سلبياً في صورة الأمتناع عن القيام بعمل ما، علماً أن يكون هذا العمل أو الأمتناع بشكل ثابت ومستقر ويتكرر في الحالات المماثلة بشرط أن يمضي الزمن الكافي لاستقراره.

2-الركن المعنوي: يقصد بالركن المعنوي اعتقاد العامل وصاحب العمل بإلزامية القاعدة المتبعة وضرورة احترامها وعدم مخالفتها واعتبار ذلك مخالفة قانونية تتطلب الجزاء..

ثانياً: الإتفاقيات الجماعية

تعتبر الإتفاقيات الجماعية مصدراً مهماً من مصادر قانون العمل نظراً للدور الذي تلعبه في تقريب وجهات النظر بين العمال وأصحاب العمل في مجال العمل، وكونها أيضاً تتضمن على قواعد قانونية أكثر ملائمة للعمال بسبب استقلاليتها عن السلطات الرسمية وأيضاً كونها تخضع للإرادة الحرة للعمال وأرباب العمل دون المساس بالنظام العام وأحكامه .

لقد حدد المشرع ضمن المواد من 114 إلى 134 الأحكام التي تنظم الإتفاقيات الجماعية، من توافر مجموعة من الشروط الموضوعية والشروط الشكلية بحيث يجب أن تكون مكتوبة ومحل إشهار في وسط العمال، وكذا القيام بعملية تسجيلها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة .

ثالثاً: النظام الداخلي

يعتبر النظام الداخلي مصدراً مهنيًا من مصادر قانون العمل، ويتولى صاحب العمل بإعداده دون مشاركة العمال على أن لا يمس حقوقهم، ويجب على كل مؤسسة أن يكون لها نظامها الداخلي إذا تجاوز عدد العمال 20 عاملاً .

وتتضمن هذه اللوائح التنظيمية مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات و الأحتياطات الأمنية التي تصدر عن صاحب العمل، والنظم الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة من الناحية التقنية و لأمنية والصحية، فضلاً عن الإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة على مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين أو الإ إتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية، أو النظام الداخلي . بهدف المحافظة على الأستقرار والأمن في أماكن العمل.

المطلب الثاني: المصادر الخارجية

نصت المادة 150 من دستور سنة 2016 على سمو المعاهدات الدولية على القانون ، وضمن علاقات العمل تعتبر الإتفاقيات الدولية أهم مصدر لقانون العمل فى المعاهدات والإتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل المتمثلة أساسا الدولية والإتفاقيات الإقليمية الصادرة عن المنظمة العربية للعمل، فضلا عن الإ إتفاقيات الثنائية التي أبرمتها الجزائر مع بعض الدول فى إطار التعاون الثنائي.

الفصل الثاني: النظام القانوني لعقد العمل

تنشأ علاقة العمل ضمن نظام قانونى متمثل فى العقد الذى يضمن للأطراف المتعاقدة حقوق ويحملهم التزامات وفقا لسلطان الرادة، غير أن تدخل الدولة فى تنظيم عقد العمل جعل مفهومه مختلف عن باقي العقود الأخرى.

ولدراسة النظام القانونى لعقد العمل يستلزم الأمر دراسة مفهوم عقد العمل (المبحث الأول)، انعقاد وسريان عقد العمل (المبحث الثاني)

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل

للقوف على مفهوم عقد العمل نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نتطرق لدراسة المقصود من عقد العمل (المطلب الأول) ثم نخصص المطلب الثانى لدراسة أركان عقد العمل.

المطلب الأول: المقصود بعقد العمل

نبين فيما يلى تعريف عقد العمل (الفرع الأول) وكذا دراسة خصائص عقد العمل (الفرع الثانى) و أخيرا نحدد عناصر عقد العمل (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

حسب المادة الثامنة من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فعقد العمل عبارة عن علاقة تنشأ بمجرد العمل لمستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعينين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية وعقد العمل.

أما من جانب الفقه فقد تعددت تعاريف عقد العمل فمنهم من عرفه على أنه اتفاق شفهي أو كتابى صريح أو ضمنى يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته، مقابل أجر ويكون عقد العمل فى العادة، محدود المدة أو غير محدود المدة ولعمل معين أو غير معين .

وهناك من عرف عقد العمل هو ذلك العقد الذى يلتزم من خلاله العامل ببذل جهده لمصلحة رب العمل، و تحت إشرافه و توجيهه، مقابل التزام هذا الأخير على تمكينه من الأجر .

وعليه فعقد العمل هو عبارة عن عقد يلتزم بموجبه العامل ببذل جهده الفكرى أو البدني لحساب صاحب العمل مقابل أجر يلتزم به هذا الأخير.

الفرع الثاني: خصائص عقد العمل

من خلال النظر فى تعريف عقد العمل يتبين لنا أنه يتميز بجملة من الخصائص المترابطة تتمثل أساسا فيما يلي:

أولا: عقد العمل من العقود الرضائية

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية لكون عقد العمل لا ينعقد إلا بتوافق إرادة الطرفين، بحيث يتفقان على أن يقوم العامل بالعمل لحساب صاحب العمل مقابل التزام هذا الأخير بدفع أجر له .

وعليه فلا بد من توافر الرضا الخالى من العيوب، فبعد ذلك ينعقد العقد بمجرد توافق إرادتي العامل ورب العمل دون حاجة لشكل معين للانعقاد.

ثانيا: عقد ملزم لطرفيه

عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فيتربت التزامات فى ذمة كل من العامل وصاحب العمل، حيث يلتزم رب العمل بدفع أجرة العمل، كما يلتزم العامل ببذل جهده لحساب صاحب العمل من خلال قيامه بالعمل، لذلك فإن عقد العمل يخضع لأحكام العقود الملزمة للجانبين، خاصة الفسخ ، والدفع بعدم التنفيذ .

ثالثا: عقد العمل من عقود المعاوضة

إن عقد العمل من عقود المعاوضة لكون طرفى العقد يتحصل كلا منهما على مقابل، إذ يأخذ العامل الأجر مقابل أدائه للعمل المتفق عليه الذى هو فى الوقت نفسه عبارة عن المقابل الذى يتحصل عليه رب العمل .

الفرع الثالث: عناصر عقد العمل

تتمثل عناصر العمل فيما يلي:

أولا: عنصر العمل

العنصر الرئيسى فى عقد العمل هو الالتزام بالعمل الذى يقصد به ذلك الجهد الفكرى أو البدنى الذى يبذله العامل لمصلحة رب العمل، وليتصف العقد بعقد عمل يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط منها :

تنفيذ العمل من طرف الأجير ذاته. -

- أن يقوم الألتزام على رضا العامل.

- أن يكون التنفيذ فى إطار غير إطار الوظيف العمومي.

ثانيا: عنصر الأجر

يعتبر الأجر عنصرا جوهريا فى عقد العمل وشرطا لوجوده، والأجر هو المقابل المالى لالتزام العامل ببذل الجهد، والموقع على ذمة رب العمل بمقتضى العقد، ويشتمل على عنصرين، أحدهما ثابت ويسمى الأجر القاعدى، و الأخر متغير،

ويتضمن المبالغ المدفوعة للعامل فى شكل منح و تعويضات، ويحدد الأجر بـ التفاوض الفردي فيما بين العامل و رب العمل، أو من خلال التفاوض الجماعي .

ثالثا: عنصر التبعية

يقصد بالتبعية سلطة صاحب العمل فى الأشراف على العامل، وتوجيه له الأوامر باعتبارها مظهرا من مظاهر السلطة الممنوحة قانونا له فى إطار علاقة العمل، ذلك أن صاحب العمل هو الذى يقع على عاتقه تنظيم العمل وتوفير أدوات العمل و هو الذى يتحمل مسؤولية السير الحسن للعمل .

رابعا عنصر المدة

وهى تلك الفترة الزمنية التى يضع العامل خلالها جهده ونشاطه فى خدمة صاحب العمل وتحدد فى ايطار عقد العمل بحرية بين الطرفين ويقترن عنصر المدة بطبيعة العمل المطلوب انجازه سواء لمدة محددة او غير محددة . وعموما فتحديد مدة العمل من عدمه لا يؤثر على وضعية العامل من حيث حقوقه والتزاماته .

المطلب الثاني: أركان عقد العمل

يقوم عقد العمل من حيث المبدأ لنفس الشروط الواردة فى القانون المدنى المتمثلة فى الشروط الشكلية والشروط الموضوعية مع وجود بعض الخصوصيات المنصوص عليها فى قانون العمل.

الفرع الأول: الشروط الشكلية

لم ينص المشرع الجزائرى على أن الكتابة شرط من الشروط الشكلية فى عقد العمل، مما يعنى أن عنصر الكتابة اختياري مع أنه لا مانع من إتباع شكلية الكتابة فى إبرام العقد، إذ أنها تساعد على الثبات فى حالة وقوع نزاع معين، إذ أجاز المشرع الجزائرى إتباع أسلوب الكتابة من عدمها فى عقود العمل، تنص المادة 11 من ق ع ع على أنه: يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة".

ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، و سوء كان كتابيا أو بصيغته الشفهية بيانات أساسية، ذلك لتفادى المشاكل من جهة ولأهمية بعض العناصر أو البيانات فى تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين ولهذا جرت الممارسة فى العقود المكتوبة على تحديد البيانات التالية:

1- بيان هوية الأطراف و تاريخ بداية و نهاية العقد

2- تحديد الوظيفة أو منصب العمل و مكانه

3- تحديد الأجر الأساسى و عناصره المكملة حيث يقصد منها عناصر الأجر الأساسية و ما يرتبط بها من تعويضات و مكافآت.

أما العناصر و الأحكام التكميلية للعقد التى لا تؤثر على صحة عقد العمل عند عدم إدراجها منها:

1- بيان فترة التجربة

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

3- بيان مهلة الأخطار قبل انتهاء علاقة العمل .

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

تتمثل الشروط الموضوعية عند إبرام عقد العمل فيما يلي :

أولاً: شرط الرضا

يعد الرضا في عقد العمل من المسائل الجوهرية من خلال تطابق الإرادتين .

ويقصد بذلك اتفاق الطرفين على إبرام عقد العمل، فينعقد عقد العمل إذا تراضى الطرفان على العمل المطلوب، حيث يلتزم العامل بأن يعمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويجب أن يكون العمل المطلوب القيام به معيناً صراحة أو قابلاً للتعيين .

كما يتراضى الطرفان أيضاً على الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه العمل المطلوب في العقد، فضلاً عن مدة العقد والفترة التجريبية ويمكن لهما أن يضمنا العقد ما يتفقان عليه من حقوق والتزامات. **ثانياً: الأهلية**

يقصد بالأهلية صلاحية الشخص لأن يكون له حقوق و صلاحيته لاستعمالها وهي نوعين أهلية الأداء وأهلية الوجود .

وتعتبر الأهلية في عقد العمل من الأركان الجوهرية لصحة عقد العمل ويترتب عن تخلفها بطلان العقد، ويستلزم لدراسة موضوع الأهلية في عقد العمل التمييز بين أهلية العامل وأهلية صاحب العمل سواء كان شخصاً طبيعياً أم معنوياً .

أ: أهلية العامل: تلزم الأهلية على توفر شروط في العامل كبلوغه سن الرشد و هو تسعة عشر (19) سنة كاملة وسلامة عقله من الجنون أو العته أو السفه كأصل ، الأ أنه يجوز للعامل البالغ 16 سنة إبرام عقد العمل، حيث مكن المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العمل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعى متى بلغ 16 سنة) المادة 15 ف 1 قانون 11 / 90.

ب: أهلية صاحب العمل: إن صاحب العمل وفق نص المادة الثانية من القانون 11/90 قد يكون شخصاً طبيعياً كما يمكن أن يكون شخص معنوياً.

1: صاحب العمل شخص طبيعى : يشترط لرب العمل في هذه الحالة أهلية أداء كاملة على اعتبار أن عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع و الضرر .

2: صاحب العمل شخص معنوى : تتحقق في هذه الحالة أهلية الشخص المعنوى بالنظر للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية والتقسيم العضوى للمهام داخل المؤسسة الذى يحيل على جهة ما داخل المؤسسة أو الشركة صلاحية إبرام عقود العمل، مثل أن يكون مدير الموظفين، أو مدير المؤسسة.

ثالثا: المحل والسبب

أ: المحل

يقصد بالمحل فى عقد العمل العملية القانونية المراد تحقيقها منه، وتتجسد هذه العملية فى قيام وتنفيذ العامل للعمل المطلوب منه مقابل أجر، ويشترط فى هذا العمل أن يكون مباحا غير مخالف للأداب العامة أو للنظام العام (كممارسة نشاط يحضر القانون ممارسته فى الدولة ك شراء الأسلحة الحربية) أو مخالف للقانون (كالتهريب و التزيف)، كما يشترط أن يك ون ممكن التحقيق أى عدم الإستحالة.

ب: السبب:

أما السبب فهو الباعث أو الدافع على العمل، ويختلف السبب عند العامل أو صاحب العمل، فالسبب عند العامل يتمثل فى رغبته فى الحصول على أجرة من صاحب العمل أما صاحب العمل فالسبب يتمثل فى قيام وتنفيذ العامل لعمله.

المطلب الثالث: القيود الواردة على حرية التعاقد

تستلزم العديد من الاعتبارات السياسية والاجتماعية والاقتصادية وضع احكام وقيود خاصة ببعض الفئات العمالية التى تتميز عن غيرها بظروفها، تتمثل فيما يلي:-

أولا : الاحكام الخاصة بتشغيل الاحداث:

- 1- الا يقل سنه عن 16 سنة كاملة، اضافة الى حصوله عن رخصة من الولى الشرعى، وهذا المنع يرجع لحماية الاطفال من الاعمال التى تكون شاقة و لا يطبقونها. كالعمل فى المحاجر.
- 2- منع تشغيل الاحداث ليلا
- 3- اجراء الكشف الطبي للاحداث
- 4- ضرورة وضع حد أدنى لتشغيلهم

ثانيا: الأحكام الخاصة بتشغيل النساء

- 1- منع العمل اليلى بالنسبة للنساء الا اذا منح مفتش العمل ترخيصا بذلك فى حالات خاصة ومحددة.
- 2- حق المرأة العاملة فى عطلة الامومة
- 3- تقرير ساعات يوميا للمرأة المرضعة

ثالثا: الأحكام المتعلقة بتشغيل المعوقين

على المؤسسات المستخدمة توفير مناصب عمل لهم تتناسب وظروفهم الصحية.

رابعا: الحكام الخاصة بتشغيل الأجانب

- 1- الحصول على رخصة العمل المؤقتة التي تسلمها المصالح المختصة وتحمل جميع البيانات الخاصة بالعامل الأجنبي والاسباب التقنية المؤدية الى تشغيله.
- 2- لا يمكن تشغيل اجنبي الا اذا كان يحمل الشهادات والمؤهلات المهنية المطلوبة والتأكد من أن منصب العمل المعنى لا يمكن شغله من طرف الجزائري.
- 3- لا بد أن تتوفر فيه الشروط الصحية المطلوبة
- 4- لا بد أن يمارس نشاطه وفقا لعقد العمل المحدد بسنتين قابلة للتجديد بناءً على تقرير مسبب من الهيئة المستخدمة.
- 5- له كل الحقوق المقررة في قانون العمل. (الاجر، العطلة، ...).
- 6- عدم ممارسته لاي نشاط سياسي أو مريح خلال فترة عمله.

المبحث الثاني: انعقاد وسريان عقد العمل

إن علاقة العمل الفردية لا تكون نهائية مباشرة بين طرفي العلاقة، بل تمر بمرحلة تسمح للأطراف المتعاقدة التحقق مما إذا كانت مصلحته أن يمضى فى العقد أم لا من خلال المرور أولاً على فترة التجربة، وبعد ذلك يصبح العقد نهائياً بقبول كل الأطراف على العقد ويثبت العامل فى منصبه بصفة دائمة (الترسيم) (المطلب الأول) الأصل أن سريان عقد العمل يبدأ بمباشرة العامل بتنفيذ وانجازه لمختلف النشاطات والأعمال المكلف بها، غير أنه فى بعض الحالات تؤدى إلى التوقف المؤقت لعلاقة العمل دون أن يؤدى ذلك إلى نهايتها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: انعقاد عقد العمل

تنشأ علاقة العمل وتنعقد بإبرام عقد مكتوب أو غير مكتوب (شفاهى) و ولكى يصبح هذا العقد نهائياً مرتباً لكل آثاره القانونية يجب أن يمر بفترة التجربة و الترسيم.

الفرع الأول: فترة التجربة

وهى مرحلة أولية قبل ترسيم العامل فى منصب عمله، إذ يسمح لصاحب العمل بأن يضع العامل بعد تشغيله مباشرة محل تجريب قصد التحقق من صلاحيته وكفاءته و مدى قدرته القيام بالعمل الموكل إليه، و قد حددت المادة 18 من قانون 90 / 11 فترة التجربة بمدة لا تتعدى ستة أشهر، أما بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالى يمكن أن ترتفع فيها هذه المدة إلى 12 شهراً، الا أنه يمكن تحديد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال بمقتضى الإتفاقية الجماعية.

تسمح فترة التجربة لصاحب العمل التأكد من قدرات ومؤهلات العامل وفسخ عقد العمل دون إخطار مسبق وتعويض إذا لم يستطع العامل إثبات كفاءته فى

العمل، كما أن صاحب العمل غير ملزم بإثبات فشل العامل خلال فترة التجربة، غير أن العامل يتمتع خلال هذه الفترة ببعض الحقوق والواجبات التي يتمتع بها جميع العمال ، كما أنه خلال فترة التجربة تسمح أيضا للعامل بالإطلاع على ظروف العمل وطبيعته وشروطه، ومدى ملائمة العمل الموكل له لمؤهلاته وقدراته العلمية و البدنية، وعلى هذا الأساس يمكن له أن يتخلى عن العمل دون أن تترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه .

أما إذا انقضت هذه المدة دون أن يتمسك أحد الطرفين بحقه في فسخ العقد يصبح عندئذ عقد العمل نهائيا.

الفرع الثاني: فترة التثبيت أو الترسيم

مرحلة الترسيم هي تلك المرحلة التي تأتي بعد فترة التجريب إذ بمجرد انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين أحدهما في فسخ عقد العمل يصبح العامل مثبت في منصبه، وبذلك يكون العقد نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية لكلا الطرفين، حيث يتمتع العامل بكل الحقوق المرتبطة بالتثبيت التي لا يتمتع بها في فترة التجربة كعدم إمكان فصل العامل إلى وفق إجراءات خاصة، والحق في الترقية الاستيعاد ويتحمل أيضا كل الإلتزامات، كما يستفيد أيضا صاحب العمل بكل الحقوق ويتحمل التزامات .

وعند ترسيم العامل في منصب عمله يتم تبليغه بقرار تثبيته يتضمن تاريخ تثبيته ورتبته ومكان العمل وأجره وتحسب مدة التجربة في أقدمية العامل .

اثبات عقد العمل

يتم اثبات عقد العمل بأي وسيلة كانت سواء كان العقد مكتوب او غير مكتوب لانها تعتبر قائمة بمجرد قيام الشخص بالعمل لحساب شخص اخر حسب المادة 10 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وادا كان العقد مكتوبا يتم اثباته بـ النسخة الاصلية او نسخة مطابقة لها.

المطلب الثاني: سريان عقد العمل

يبدأ سريان عقد العمل بأداء العامل للعمل المتفق عليه (الفرع الأول) إلا أنه في بعض الحالات وظروف استثنائية توقف علاقة العمل نتيجة لاعتبارات للأطراف المتعاقدة دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: وضعية العمل الفعلي:

وهي الوضعية الأصلية المترتبة عن علاقة العمل، حيث تفترض تواجد العامل في مقرات العمل و قيامه بالوظيفة المسندة إليه فعليا، على اعتبار أن حق العامل في الحصول على الأجر مرهون بأداء العمل المتفق عليه، و ما ينجم عن وضعية العمل الفعلي مجموعة الامتيازات المرتبطة حصرا بها، مثل الحصول على المنح و

التعويضات، والحق في الترقية.

الفرع الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل

تؤدي بعض الحالات إلى توقف مؤقت لعلاقة العمل نتيجة لاعتبارات قانونية، منها ما هو مرتبط بالعمل وأخرى متعلقة بظروف العامل أو صاحب العمل دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها، ويتمثل ذلك في الحالات التالية :

أولاً: الحالات الخاصة بالعامل: تتمثل هذه الحالات في مايلي:

أ: الإستيداع *disponibilité en mise*

يعتبر الإستيداع من بين الحالات التي تؤدي توقيف علاقة العمل ويتحقق ذلك عندما يتعذر فيه على العامل الأستمرار مؤقتاً في تنفيذ التزاماته المهنية مع صاحب العمل لاعتبارات وأسباب مختلفة وموضوعية من أمثلتها اضطرار الزوجة لمرافقة زوجها بمناسبة انتقاله للعمل في مكان بعيد عن مكان مزاومتها لعملها، أو مرافقة العامل لأحد أفراد أسرته للعلاج في الخارج، وحاجة المرأة العاملة إلى رعاية أحد أبنائها في حالة إصابته بمرض أو عاهة بدنية أو عقلية، أو لأغراض شخصية مختلفة تستدعي فعلاً التفرغ لها مؤقتاً وتختلف مدتها بحسب اختلاف السبب.

لقد ورد النص على الأستيداع في المادة 65 و من قانون 11/90 دون تعداد لحالاته، حيث يترك ذلك لتقدير رب العمل للقيام بمختلف التحقيقات للتأكد من مدى توفر هذه الأسباب التي قدمها العامل من جهة، و من جهة أخرى رقابة العامل الذي هو في حالة استيداع إذا كان لا يمارس نشاط آخر .

ومن جملة مظاهر الحماية القانونية التي يتمتع بها العامل الذي هو في وضعية الاستيداع يستفيد بحقه في العودة إلى منصب عمله بمجرد انتهاء فترة الاستيداع ويجب على صاحب العمل الحفاظ على منصبه، غير أن العامل يفقد خلال هذه الفترة باقى الحقوق والامتيازات مثل توقف الأجر وعدم حساب فترة الاستيداع في الأقدمية والترقية .

ب: الأنتداب لأداء واجب الخدمة العسكرية

يعتبر الانتداب لأداء واجب الخدمة العسكرية من بين الحالات التي تؤدي إلى توقيف مؤقت لعلاقة العمل بقوة القانون بالنسبة للعامل، بحيث يستفيد بحقه في العودة إلى منصب عمله بمجرد أدائه واجب الخدمة الوطنية و يجب على صاحب العمل الحفاظ على منصب العامل بعد انتهاء فترة التجنيد، ويستفيد من كل الامتيازات مثل حساب مدة التجنيد في التقاعد.

ج: الأنتداب لممارسة مهنة نيابية

إن ممارسة العامل لمهنة نيابية تجعله في وضعية المستفيد من حالة توقيف علاقة العمل إلى غاية نهاية عهده النيابية، لكونه لا يستطيع في هذه الحالة و

الوضعية التوفيق بين التزاماته المهنية و التزاماته الانتخابية، مثل عضوية البرلمان ، أو المحلية فى حالة رئاسته للمجلس الشعبى الولائى أو البلدى. وكذلك الامر ب النسبة للممارسة النشاط النقابى.

ج. التوقيف الاحتياطي بسبب المتابعة الجزائية

تتوقف علاقة العمل فى حالة حرمان العامل من حريته نتيجة متابعته بتهمة جزائية، حيث تقرر فيها إحالة العامل للحبس المؤقت لضرورة التحقيق، بحيث يوقف عن العمل إلى حين فصل الجهات القضائية فى قضيته، فهذه الوضعية التى يوجد فيها العامل تعتبر سبب لتوقفه عن العمل لأنه غير قادر على تنفيذ التزاماته اتجاه صاحب العمل. وذات الأمر اذا حكم عليه بالادانة. أما اذا صدر فى حقه البراءة فيحقق له العودة الى منصب عمله.

د. العطلة المرضية طويلة المدى وعطلة الامومة

حسب نص المادة 64 من القانون 90 - 11 تتوقف علاقة العمل مؤقتا بسبب الوضع الصحى للعامل الى غاية تماثله للشفاء التام، حيث يتكفل صندوق الضمان الإجتماعى بدفع مختلف التعويضات من أجور والمصاريف اللازمة لعلاج العامل .

فضلا عن استفادة المرأة العاملة وفقا لنص المادة 55 من قانون علاقات العامل من عطلة الأمومة ، ويبدأ سريانها وجوبا قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحتمل للولادة وتستمر لمدة أربعة عشر أسبوعا، حيث تحتفظ بحقها فى إعادة إدماجها فى منصبها بعد شفائها مع حصولها على كافة التعويضات .

ه. متابعة فترة تكوين أو تربص

يستفيد العامل خلال فترة التكوين أو التربص سواء كان فى إطار برامج التكوين المسطر من طرف المؤسسة أو كان رغبة من طرف العامل لتحسين مهاراته وكفاءاته خارج إطار المؤسسة كمواصلة الدراسة مثلا من حالات انتداب وفقا للمدة التى يتطلبها التكوين مع حقه فى الاحتفاظ بالأجر.

ثانيا: الحالة الخاصة بصاحب العمل: تتمثل هذه الحالات فى مايلي:

يضطر صاحب العمل إلى تجميد علاقة العمل وتوقيف العمال عن ممارسة نشاطهم بسبب مرتبط بحالة المؤسسة، حيث تتوقف عن العمل لاعتبارات مختلفة، مثل عطب لحق وسائل الإنتاج من الآلات ومعدات، أو تعرض المؤسسة لأخطار طبيعية، أو نتيجة لصعوبات مالية تمر بها المؤسسة، أو بسبب نقص وندرة فى المواد الأولية، بحيث يضطر رب العمل إلى غلق مقرات العمل حتى زوال سبب التوقف .

المطلب الثالث: الأحكام الخاصة بمدة العمل والعطل المختلفة

نخصص الفرع الأول لدراسة المدة القانونية للعمل وفى الفرع الثانى نعالج فيه

العطل المختلفة.

الفرع الأول: المدة القانونية للعمل

لقد تكفل المشرع الجزائري بتنظيم المدة القانونية التي يكون خلالها العامل في وضعية تبعية لرب العمل، ملتزما بوضع جهده في خدمته، و اعتبرها من النظام العام ولم يترك حرية للعامل وصاحب العمل في تحديدها.

1فقد حدد الأمر رقم 97-03 المدة التي يجب على العامل أن يستغرقها في العمل 40 ساعة في الأسبوع أو 173، 33 ساعة في الشهر، ويتمتع صاحب العمل بتنظيم وتوزيع ساعات العمل حسب حاجة وظروف العمل وظروف الإنتاج خصوصيات كل قطاع .

ولصاحب العمل تحديد وقت حضور العمال وانصرافهم، ويجوز له أيضا في حالات استثنائية أن يطلب من العامل أداء العمل لساعات إضافية استجابة لضرورات الخدمة على أن لا تتعدى 20% من المدة القانونية، ويمكن لصاحب العمل تخفيض ساعات العمل أقل من المدة القانونية إذا كان حجم العمل لا يسمح استخدام العمال كامل الوقت، أو إذا طلب العامل لأسباب عائلية أو اعتبارات شخصية بموافقة المستخدم .

كما يتمتع بصلاحيية تحديد فترات الراحة الأسبوعية والسنوية بالتنسيق مع العمال حسب ظروف العمل.

الفرع الثاني: العطل القانونية المختلفة :

يمكن أن نبين في هذا الصدد :

أولا: الراحة الأسبوعية

يتمتع العامل بحق في الراحة بيوم كامل عملا بما نصت عليه المادة 33 من قانون 90/11 وتستحق في الأصل يوم الجمعة، مع إمكان تكييفها حسب خصوصيات كل قطاع بأن تمنح في يوم آخر إذا استدعت الضرورات الاقتصادية أو ضرورات الإنتاج ، حيث يستفيد العامل الذي يعمل في يوم الراحة التمتع براحة تعويضية مماثلة لها بالإضافة إلى الأجر الضافي الناتج عن ساعات العمل الضافية .

ثانيا: العطلة السنوية و الأجازات القانونية

يتمتع العامل وفقا لنص المادة 39 من قانون 90-11 بحق في العطلة السنوية مدفوعة الأجر يدفعها له صاحب العمل، وتحسب على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر دون أن تتجاوز المدة الجمالية ثلاثين يوما في السنة نتيجة خدمة فعلية يقدمها العامل لصاحب العمل.

ويمكن تمديد العطلة لأسباب جغرافية وقف المادة 51 والمادة 45 من الأمر 96-21 بالنسبة لعمال الجنوب الذين يستفيدون من عطلة إضافية لا تقل عن

عشرة أيام من السنة، كما يجوز تمديد العطلة السنوية فى إطار الإتفاقيات الجماعية وذلك حسب طبيعة العمل بالنسبة للعمال الذين يقومون بأشغال شاقة أو خطيرة .

إضافة إلى العطلة السنوية يستفيد العامل من أيام راحة قانونية مدفوعة الأجر خلال الأعياد الوطنية والدينية والمناسبات الدولية مثلها على التوالى عيد الثورة و الإستقلال و عيد الثورة، و عيد الفطر و الأضحى، عاشوراء، المولد النبوى، أول ماى ، أول جانفي .

ثالثا: العطل الخاصة

يتمكن العامل من الحصول فرديا على عطل خاصة فى حالات معينة حددتها المادة 25 من قانون 90/11 ، إضافة إلى استحقاق عطلة خاصة بمناسبة أدائه الحج مرة واحدة خلال مساره المهني.

المبحث الثالث: آثار عقد العمل

يقصد بآثار عقد العمل مجموعة الحقوق والالتزامات الناشئة عنه، وبما أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فهو يخلق علاقة دائمية فى ما بين أطرافه، أى أنه يرتب التزامات مختلفة يقع بعضها على عاتق العامل فى حين يقع البعض الآخر على عاتق صاحب العمل.

وعليه سنتطرق إلى حقوق التزامات العامل فى (المطلب الأول) ثم حقوق و التزامات صاحب العمل فى (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حقوق والتزامات العامل

يترتب عن عقد العمل حقوق والتزامات للعامل فهو يتمتع بمجموعة من الحقوق الناتجة عن عقد العمل (الفرع الأول)، كما يخضع فى المقابل لمجموعة من الالتزامات (الفرع الثاني)

الفرع الأول: حقوق العامل

أقر قانون العمل مجموعة من الحقوق يتمتع بها العامل وهى تعتبر التزام فى ذمة صاحب العمل ومن أهمها ما يلي:

أولا: الحق فى الأجر

يعتبر الأجر جوهر علاقات العمل وهو من أهم الحقوق الأساسية التى يتمتع بها العامل وهى من أهم التزامات المستخدم، فيقصد به ذلك المقابل الذى يدفعه المستخدم للعامل مقابل ما ينجزه هذا الأخير من عمل، أو هو مبلغ من النقود يتفق عليه المتعاقدان فى العقد وفقا لأسس تحديد الأجر .

أما المشرع الجزائرى وفقا لنص المادة 80 من قانون علاقات العمل لم يتعرض إلى تعريف الأجر الأ أنه يظهر دائما الجانب الإجتماعى عن كون الأجر عبارة عن مقابل العمل المؤدى.

ويتكون الأجر من حيث المحتوى من عنصرين أساسيين هما العنصر الثابت أو أجر المنصب أو الأجر الأساسي، والعنصر المتغير الذي يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة بالإنتاج أو بالإقدمية .

وقد اعتمد المشرع الجزائري على طريقتين مختلفتين في تحديد الأجر :

الطريقة اللائحية أو التنظيمية التي كرستها القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد المخطط أو الموجه و الطريقة التفاوضية أو التعاقدية المكرسة بموجب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الذي جاء ليساير الإصلاحات الاقتصادية و الإجماعية المكرسة في دستور 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996.

فقد حدد المشرع الجزائري وسيلتين يمكن لطرفي التفاوض الجماعي الإعتماد عليها في تحديد الأجور، تتمثل الوسيلة الأولى في وضع الأجور الأساسية الناجمة عن التصنيف المهني على مستوى كل هيئة مستخدمة ، إضافة إلى التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية، أو بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي و العمل المضرو و العمل اللزامي بما فيه العمل الليلي، و علاوة المنطقة و العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه، و يلاحظ أن المشرع الجزائري بموجب هذه الوسيلة مزج بين الطريقتين السالفتين الذكر.

وتلعب المفاوضات بين كل من العامل وصاحب العمل، دورا هاما في تحديد الأجر و الحوافز الملحقة بها، وفق قواعد وأساليب تعاقدية في أغلب الأحيان سواء أكان ذلك في إطار عقود فردية أو جماعية، بالنسبة لعلاقات العمل في ظل قانون العمل. كما لا يجوز الحجر عن الأجر أو التنازل عنه ويدفع هذا الأخير للعامل نقدا وفي الزمان والمكان العاديين .

ثانيا: الحق في ممارسة النشاط النقابي

أقر الدستور الجزائري لجميع المواطنين الحق في الممارسة النقابية من خلال الاعتراف لهم بتأسيس نقابة، كما نصت على ذلك المادة 02 من الأمر رقم 90-14 المؤرخ بتاريخ 15 بتاريخ 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي "أنه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون للمهنة الواحدة، أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يك ونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية ."

كما أقر إجراءات خاصة من اجل تكريس حماية قانونية للنقابيين تضمن لهم ممارسة نشاطهم بكل ضمانات واستقلالية تتمثل على الخصوص في حظر الإجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقابيين بمناسبة ممارستهم لمهامهم.

ثالثا: الحق في التكوين و الترقية المهنية

ألزم المشرع في نص المادة 57 من قانون 11/90 صاحب العمل باجراء دورات تكوينية وتنظيم ملتقيات وندوات دراسية لمصلحة العمال، لتحسين مستواهم و مؤهلاتهم المهنية وتمكينهم من الإطلاع على أفق جديدة بغية تزويد

معارفهم ورفع مردوديتهم أثناء عملهم، وألزم العمال فى ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها رب العمل .

رابعاً: الحق في التقاعد

يعتبر التقاعد من بين الحقوق التي يتمتع بها العامل، إذ يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه، لاسيما توفر شرط السن وذلك ببلوغ العامل 60 سنة على الأقل، أما بالنسبة للمرأة يجوز بناء على طلبها إحالتها على التقاعد ببلوغها سن 55 سنة ، فضلا عن مدة العمل الذي قام به العامل خلال مسيرة المهنية، مع دفع استحقاقات الضمان الإجتماعى خلال المدة التي تمكنه من الإستفادة من أداء الصندوق، و هي مقدرة ب 32 سنة يستحق على إثرها العامل الحق فى التقاعد على أساس نسبة 80 من المائة من متوسط الأجر المدفوع عن السنة الأخيرة من العمل، أو الثلاث سنوات الأخيرة من العمل إذا كان ذلك أفضل للعامل .

خامساً: الحق في الراحة والعطل القانونية

أضحى الحق فى العطل حقا مكفولا دستوريا حسب نص المادة 03 /55 من الدستور .

سادساً: الحق في التأمين و الحماية و الضمان الإجتماعي

تتقرر هذه الحقوق فى ذمة رب العمل و الدولة، كما هو الحال عند تعرض العامل لحادث عمل، أو مرض مهني، أو حتى لأسباب غير مرتبطة بعلاقة العمل، كما هو الحال بالنسبة للشيوخوخة و المرض والوفاة والعجز والامومة وحوادث العمل و لامراض المهنية والبطالة وفق أحكام الضمان الإجتماعى و التي تمتد لفروع العامل و أصوله المكفولين و لزوجيه.

الفرع الثاني: التزامات العامل

يلتزم العامل بعدة التزامات هي الالتزام بتنفيذ العمل المحدد فى العقد والألتزام بتوجيهات صاحب العمل والألتزام بالسر المهني، والألتزام بعدم المنافسة وكل هذه الألتزامات هي عبارة عن حقوق يتمتع بها صاحب العمل.

أولاً: الألتزام بتنفيذ العمل المحدد فى العقد

هو أول التزام ينصب على عاتق العامل بمجرد إبرام عقد العمل، وتبعاً لذلك نصت المادة السابعة من قانون 11 /90 على هذا الألتزام باعتباره التزاماً أساسياً مرتباً على عاتق العامل بمقتضى العقد، فيجب على العامل أن يؤدي العمل موضوع العقد وفق ما هو متفق عليه وأن يلتزم بأداء العمل بنفسه ولا يجوز له إسناد تنفيذ العمل إلى غيره دون موافقة صاحب العمل، كما أن هذا الأخير لا يجوز أن يجبره على أداء عمل غيره دون رضاه .

ويترتب عن إخلال العامل بهذا الألتزام بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطأً

مهنيًا جسيماً الأمر الذي يؤدي إلى تسريحه تأديبياً بدون الحق في التعويض وفق نص المادة 73 من القانون 90/11.

ثانياً: الالتزام بتوجيهات صاحب العمل

من الواجبات الأساسية المترتبة على عاتق العامل تنفيذ والتقييد بالتعليمات الموجهة إليه من قبل صاحب العمل أو من طرف الأشخاص المعيّنين صراحة وفقاً لنظام السلطة الرئاسية التدرجية للمهنة، كما يجب على العامل الخضوع للنظام الداخلي للمؤسسة و أي مخالفة لهذه الأوامر و التوجيهات والتعليمات الموجهة إليه تترتب عليه مسؤولية تقصيرية وعقدية .

ثالثاً: الإلتزام بالسّر المهني

إن علاقة العمل يفترض فيها أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة بين العامل وصاحب العمل 118 ، لكون هذا الأخير يضع كل ممتلكاته وأسراره المهنية أو جزء منها في يد العامل، من أجل ذلك يجب عليه الإلتزام بالسّر المهني من خلال منع تسرب أسرار العمل للغير بما يمثله ذلك من أضرار بمصلحة المنشأة.

ويعتبر خرق هذا الإلتزام من الحالات التي تبرر التسريح الذي يتعرض له العامل دون الحق في التعويض، على اعتبار أنه من الأخطاء المهنية الجسيمة حسب مفهوم نص المادة 02/73 .

رابعاً: المحافظة على وسائل العمل

يقع على العامل أثناء أدائه العمل التزام بالمحافظة على وسائل العمل المسلمة له من طرف صاحب العمل، حيث يجب عليه أن يتخذ كل التدابير اللازمة لحفظ هذه الوسائل من التلف وذلك ببذل عناية الرجل العادي .

خامساً: الإلتزام بعدم منافسة صاحب العمل

يقتضى العامل أثناء أدائه للعمل بعدم ممارسة أي نشاط صناعي أو تجاري يتعارض مع مصالح صاحب العمل حتى ولو كان بعد انتهاء علاقة العمل أشار إليها المشرع الجزائري في المادة 7 الفقرة 7 من القانون 90 / 11.

ومن ضوابط هذا الإلتزام عدم تقديم المساعدة للمؤسسات المنافسة أو توظيف الوسائل المادية والبشرية للمؤسسة لأغراض منافسة صاحب العمل سواء كان ذلك لمصلحة العامل أو مؤسسة منافسة .

المطلب الثاني: حقوق والتزامات صاحب العمل

كفل المشرع لصاحب العمل جملة من الحقوق حددها في القوانين، وفي مقابل ذلك ألزمه بواجبات محددة لا يجوز مخالفتها أو الإتفاق على ما يخالفها باعتبارها من النظام العام، وستتطرق في هذا المطلب إلى الحقوق في (الفرع الأول) و الواجبات التي يلتزم بها صاحب العمل) فرع الثاني).

الفرع الأول: حقوق صاحب العمل لفاعلية

- لصاحب العمل الحق فى الادارة والتنظيم الداخلى لشؤون العمل بما يحقق النظام والأمن داخل المؤسسة، وتمكين العمال من تأدية مهامهم بكل سهولة و إتقان لتحقيق المصالح المشتركة لأطراف علاقة العمل، ويتجسد التنظيم الداخلى عن طريق اللوائح و الأنظمة الداخلية.
- صلاحية صاحب العمل فى إصدار تعليمات داخلية لتنظيم بعض المسائل المرتبطة بالعمل.
- من حق صاحب العمل أداء العامل للعمل الموكل له .
- من الحقوق التى يتمتع بها صاحب العمل والمستندة إلى عنصر التبعية سلطته فى الإشراف والرقابة، سواء قدمت هذه التوجيهات مباشرة أو بشكل غير مباشر، لاسيما بمقتضى التقسيم العضوي للمهام.
- من حق صاحب العمل توقيع الجزاءات التأديبية على العامل فى حالة قام باى خطأ فى عمله وتختلف درجة العقوبة بمقدار الضرر الذى لحق به المؤسسة.

الفرع الثانى: التزامات صاحب العمل

- فى مقابل الحقوق التى يتمتع بها صاحب العمل يجب أن يلتزم بمجموعة من الواجبات لحسن سير ضمانا علاقة العمل، وقد تعرض المشرع لواجبات الموظفين، والتي سنبينها تباعاً:
- تمكين العامل من تنفيذ العمل الموكل إليه من خلال توفير وسائل وأدوات العمل، و تحسين ظروفه .
- عدم تكليف العامل بتنفيذ عمل غير العمل المتفق عليه، إلا فى حالة الضرورة أو القوة القاهرة.
- توفير الحماية و الأمن فى محيط العمل من كل الأخطار المهنية .
- احترام العمال و عدم الإساءة إليهم
- تمكين ممثلى العمال فى النقابات و الإتحادات المهنية من ممارسة نشاطهم النقابى
- السماح لبعض الفئات من العمال بغيايات مدفوعة الأجر مثل العمال الذين يمارسون أنشطة رياضية، أو الذين يشاركون فى اجتماعات المجالس النقابية.
- دفع أجور العمال حيث يمثل أحد العناصر الأساسية لعقد العمل و هو المقابل الذى يتقاضاه العامل مقابل العمل الذى يقدمه، كما توجد هناك ملحقات متممة للأجر و التى تشمل مجموعة من التعويضات .

- الضمان الإجتماعى ويقصد منه حماية العمال من كل المخاطر التى يمكن أن تصيبه أثناء عمله والتى تتمثل فى كل الحوادث والحالات التى تؤدي إلى فقدان منصب العمل بصفة دائمة أو مؤقتة.

- توفير وسائل الأمان.

- يتعين على المستخدم تنظيم أعمال التعليم والعلام والتكوين لفائدة العمال .

الفصل الثالث: منازعات العمل

بعد دراستنا لمختلف الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل من حقوق و التزامات الأطراف المتعاقدة، قد تؤدي فى بعض الحالات إلى وقوع منازعات بين العمال و أصحاب العمل، من أجل ذلك وضع قانون العمل آليات لحل مثل هذه المنازعات التى يمكن أن تلحق هذه العلاقة لكى لا يقع أطراف العلاقة فى حالة غموض أو عجز من إيجاد حل لأية منازعة مهما كانت طبيعتها.

المبحث الأول: منازعات العمل الفردية

علاقة العمل التى تربط بين العامل وصاحب العمل لا تتعلق فقط بتنفيذ هذه العلاقة، بل يمكن أن تتعدى إلى وقوع منازعات بينهما لسبب خرق حق من الحقوق المقررة قانوناً أو عدم تنفيذ أحد الأطراف للالتزامات الواقعة عليه.

المطلب الأول: تعريف منازعات العمل الفردية

بحسب المادة 02 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية فى العمل، فإن المنازعة الفردية فى العمل تتمثل فى كل خلاف فى العمل يحدث بين العامل و صاحب العمل بشأن تنفيذ علاقة العمل التى تقوم بينهما، إذا لم يتم حله وتسويته داخل الهيئات المستخدمة.

المطلب الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية

تتمثل إجراءات تسوية النزاعات الفردية من خلال التزام الأطراف أولاً بأحكام التسوية الودية)الفرع الأول(، ثم فى حالة فشلها يتم اتخاذ إجراءات التسوية القضائية)الفرع الثاني(.

الفرع الأول: التسوية الودية

نتناول أحكام التسوية الودية من خلال دراسة تعريفها ثم بعد ذلك إبراز مختلف الإجراءات المتعلقة بها.

أولاً: تعريف التسوية الودية

يقصد بالتسوية الودية تلك الإجراءات التى يقوم بها كل من العامل وصاحب العمل قصد حل النزاع القائم بينهم قبل اللجوء إلى القضاء، ونميز فى هذا الصدد بين التسوية التى تتحقق داخل الهيئة المستخدمة، و تلك التى تباشر خارجها فى

إطار المصالحة .

ثانيا: إجراءات التسوية الودية

تتمثل إجراءات التسوية الودية فيما يلي:

أ: التسوية داخل الهيئة المستخدمة

تتمثل التسوية الداخلية للنزاع فى اتفاق طرفى علاقة العمل على عدم تدخل أى طرف آخر خارجى فى حل النزاع و الإكتفاء بالحل الودى الداخلى للنزاع، و ذلك فى إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو فى إطار الإجراءات المحددة فى الإ تفاقية المعمول بها، ويشترط لتنفيذها أن لا تكون مخالفة لما ينص عليه هذا القانون من ضمانات مقررة للعامل وهذا ما نصت عليه المادة 03 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية فى العمل .

كما سمحت المادة 04 من القانون نفسه للعامل فى حال غياب الإجراءات المنصوص عليها بالمادة 03 أن يعرض الأمر أو التظلم إلى الرئيس المباشر فى العمل ليقدم جوابا فى أجل 08 أيام من تاريخ الأخطار، و فى حالة عدم الرد أو عدم الرضا من طرف العامل يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة،و يجب الرد كتابيا خلال 15 يوما من تاريخ الأخطار.

ب: التسوية عن طريق إجراء المصالحة

إذا استنفذ العامل إجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يجب عليه أن يعرض النزاع على **المفتشية العامة للعمل** بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعى شخصا، حيث يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعى وذلك حسب المادة 26 من قانون تسوية النزاعات الفردية ثم يقوم مفتش العمل خلال 03 أيام من تبليغه بإخطار مكتب المصالحة و استدعاء الأطراف إلى الإجتماع خلال 8 أيام على الأقل من تاريخ الإ ستلام .

وإذا لم يحضر المدعى عليه شخصا أو ممثله المؤهل قانونا فى التاريخ المحدد يستدعى من جديد وإذا تغيب للمرة الثانية يحضر محضر عدم الصلح ويسلم للمدعى، وفى حال غياب هذا الأخير دون عذر جدى يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية و يبلغ ذلك القرار إلى المدعى .

و من خلال هذه المادة يتبين أن مفتش العمل هو الذى يستلم الشكوى و هو الذى يقوم باستدعاء الأطراف للاجتماع و النظر فى الشكوى .

وإذا لم يتوصل الطرفان إلى مصالحه يحضر محضر عدم الصلح وتسليم نسخ للأطراف أما فى حال الإتفاق الجزائى يعد المكتب محضرا بالصلح لكن يفهم من ذلك أن العامل لا يجوز له المطالبة أمام المحكمة بباقى حقوقه المتنازع حولها لكن يرى البعض أن مكتب المصالحة يمكنه تحرير محضر عدم الصلح فى مواضع الخلاف .

ومحضر المصالحة حسب المادة 32 لا يمكن الطعن فيه إلا بالتزوير ويعتبر بذلك حجة على الطرفين.

الفرع الثاني: التسوية القضائية

إذا لم تتم المصالحة بين الطرفين ترفع الدعاوى أمام القسم الإجتماعى حسب نصت عليه المادة 36 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية فى العمل يرفعها الطرف الذي له مصلحة .

الفصل الرابع: انتهاء علاقة العمل

يمكن أن تصل علاقة العمل إلى حالة لا يمكن الإستمرار فيها و وجوب إنهاؤها لأسباب عديدة ومختلفة، منها ما يتعلق بالحالات الإرادية للأطراف المتعاقدة وأخرى خارجة عن إرادة كل من العامل و صاحب العمل، هذا ما سنتناوله من خلال ما يلي:

المبحث الأول: الحالات الإرادية لإنهاء علاقة العمل.

المبحث الثاني: الحالات اللاإرادية لإنهاء علاقة العمل.

المبحث الأول: الحالات الإرادية لانتهاء علاقة العمل

بما أن عقد العمل يخضع لإرادة طرفى العلاقة، فقد يرغب أحد الأطراف فى إنهاء علاقة العمل ووضع حد لها، سواء برغبة من العامل كما فى حالة الفسخ والإستقالة أو يكون بإرادة رب العمل عندما يتخذ التسريح التأديبى أو اتخاذ إجراءات تسريح العمال.

المطلب الأول: إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل

يمكن للعامل إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة، وذلك من خلال انتهاجه أسلوب الإستقالة (الفرع الأول) أو المبادرة بفسخ العقد والتحرر من التزاماته، مع ضرورة احترام جميع الإجراءات المعمول بها (الفرع الثاني)

الفرع الأول: الإستقالة

اعتبارا لما جاء به قانون العمل 90-11 تقدم من العامل إلى صاحب العمل فى وثيقة مكتوبة متضمنة لاسبابها ودوافعها على أن لا يغادر هذا الأخير منصب عمله ا لا بعد انتهاء فترة الاشعار المسبق والمحددة فى اتفاقيات الجماعية.

الفرع الثاني: الفسخ

يمكن لأحد الطرفين فى عقد العمل المبادرة بفسخ العقد فى حالة استحالة تنفيذ التزاماتهم العقدية، مع ضرورة احترام إجراءات الفسخ كالإعلان المسبق برغبة فى الفسخ، وإذا تخلف شرط الإخطار المسبق تحول إلى فسخ فجائى يترتب عليه دفع تعويض للطرف المتضرر .

أما فى حالة الفسخ التعسفى الذى يقصد منه عدم استناد الفسخ على سبب جدى و حقيقى كفسخ العقد بسبب مزاولة العامل لنشاط نقابى أو انتمائه لحزب

معين، فيمكن للعامل رفع دعوى قضائية للمطالبة بإلغاء القرار أو التعويض عن الضرر اللاحق من جراء ذلك.

المطلب الثاني: إنهاء علاقة العمل بإرادة رب العمل

يكون إنهاء علاقة العمل بإرادة صاحب العمل عن طريق التسريح، الذي يشمل نوعين منه العزل (التسريح التأديبي)، والتسريح لأسباب اقتصادية.

الفرع الأول: التسريح التأديبي (العزل)

يعترف لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب الخطأ الجسيم أثناء تأديته لعمله أو بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصالحه، وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة وذلك وفقا لنص المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

1- إجراءات الفصل التأديبي:

حسب نص المادة 73-1 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، على المستخدم أن يراعى أثناء تحديد الخطأ الجسيم الظروف التي ارتكب فيها الخطأ و مدى اتساعه و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه، و كذا سيرة العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ.

2- الضمانات المقررة للعامل

يجب على صاحب العمل احترام إجراءات التسريح المنصوص عليها في نص المادة 73-2 المتعلق بعلاقات العمل، فيجب احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي، كما يجب تبليغ العامل كتابيا على قرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعنى، ويكون ذلك بحضور شاهد مختار من بين العمال التابعين للهيئة المستخدمة.

وتتسم هذه الإجراءات بطابع اللزامية و أى خرق لها يعتبر التسريح تعسفيا و ذلك حسب نص المادة 73-3 المتضمن قانون علاقات العمل. ويمنح للعامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم و الذي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه.

الفرع الثاني: التسريح لأسباب اقتصادية

يقصد به تسريح أكثر من عامل دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظرا لأسباب اقتصادية، وهو إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال كحل وحيد لإعادة توازنه الإقتصادي والمادي ، وقد نصت عليه المادة 69 فقرة 1 من القانون 90-11 و التي نصت على ما يلي: يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.

ومن بين الضمانات القانونية للعمال المسرحيين نجد:- الحق في مهلة الاخطار;- الحق في التعويض;- الأولوية في تحصيل الاجور;- الأولوية في اعادة التوظيف;-

الحق في الضمان الاجتماعي؛- الحق في الحصول على شهادة العمل.

المبحث الثاني: الحالات اللاإرادية لإنهاء علاقة العمل

على الرغم من أن عقد العمل يخضع لإرادة الأطراف المتعاقدة، إلا أنه في بعض الحالات تنتهي علاقة العمل لأسباب خارجة عن إرادة العمال وصاحب العمل وهذا ما سندرسه في هذا المبحث من خلال التطرق إلى حالة إنهاء علاقة العمل بقوة القانون (المطلب الأول)، كما قد يرجع سبب الإنهاء إلى استحالة تنفيذ علاقة العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: انتهاء علاقة العمل بقوة القانون

تتمثل حالات انتهاء علاقة العمل بقوة القانون في حالة الحالة (على التقاعد) الفرع الأول (وانتهاء مدة العقد) الفرع الثاني (وقد تكون في حالة مخالفة أحكام القانون نتيجة تخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل التي تؤدي إلى بطلانه) الفرع الثالث).

الفرع الأول: الإحالة على التقاعد

اعتبرت المادة 66 / 8 من القانون 90-11 هذه الحالة أحد الأسباب الطبيعية لانهاء علاقة العمل.

الفرع الثاني: انتهاء مدة العقد

ينتهي العقد العمل طبقاً للمبادئ العامة للعقود المحددة المدة بانتهاء المدة المتفق عليها، فلا يترتب أي التزام بعدها على عاتق الطرفين.

الفرع الثالث: البطلان

يتحقق البطلان في حالة تخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل أو إخلال بينود العقد. كتشغيل الأطفال الذين لا تزيد أعمارهم عن 16 سنة. على أن لا يؤدي البطلان إلى حرمان العامل من تقاضى أجره عن فترة العمل المنجز استناداً إلى صفة الإستمرار و التتابع لعقد العمل .

المطلب الثاني: انتهاء علاقة العمل لاستحالة التنفيذ

هناك حالات تستوجب إنهاء علاقة العمل دون تدخل إرادة الأطراف المتعاقدة لكونها تتعلق بوضعيات يستحيل فيها تنفيذ الإلتزامات العقدية وهذا ما سندرسه في المطلب من خلال تخصيص الفرع الأول لدراسة العجز الكلي عن العمل وفي الفرع الثاني نتناول فيه حالة انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة وفي الفرع الثالث نتطرق فيه لحالة الوفاة.

الفرع الأول: العجز الكلي عن العمل

يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض الى انتهاء عقد العمل، ويمكن اثبات

نسبة العجز الكلي في العمل نتيجة مرض أو حادث عمل.

الفرع الثاني: انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة

نصت المادة 66 فقرة 7 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم على انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة كسبب لإنهاء علاقة العمل، وذلك بسبب تدهور الوضع الإقتصادي مما أدى إلى حل وتصفية المؤسسات التي أصبحت عاجزة عن دفع الديون المتراكمة عليها، وفي هذه الحالة يزول محل العقد وتنتهي علاقة العمل بسبب تعرض المؤسسة إلى الإفلاس وانتهاء نشاطها القانوني.

الفرع الثالث : الوفاة

باعتبار شخصية العامل من العناصر الجوهرية في علاقة العمل فإنه بوفاته تنتهي هذه العلاقة، ووفقا لنص المادة 22 من قانون علاقات العمل فإن المقصود بـ الوفاة وفاة العامل وليس المستخدم.