

## جامعة العربي بن مهدي / أم البواقي

كلية الحقوق و العلوم السياسية/ قسم الحقوق

محاضرات مقياس قانون العمل(2023/2022)

السداسي : الرابع

الوحدة التعليمية :الإستكشافية

المادة : قانون العمل

الأستاذة المسؤولة عن المادة : حده بوخالفة

أهداف التعليم :

يتعرف الطالب من خلال محاضرات مقياس قانون العمل على مراحل نشأة قانون العمل و كيفية تكوينه، ثم التعاريف الفقهية و التشريعية التي تناولت مصطلح قانون العمل و مصادره ، أيضا التطرق لعلاقات العمل الفردية كيفية تنظيمها و انتهاؤها، ثم في المحور الأخير نتناول علاقات العمل الجماعية و و محتوى الإتفاقيات الجماعية و كيفية ممارسة العمل النقابي، بالإضافة إلى طرق تسوية المنازعات الجماعية.

المعارف المسبقة المطلوبة:

تعتمد معارف الطالب السابقة لهذا المقياس، على ما تلقاه أثناء مساره من مواد عدة كنظرية القانون و الحق و القانون الإداري و النظرية العامة للجريمة، و مقياس قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

محتوى المادة :

مفهوم و مصادر قانون العمل، علاقات العمل الفردية، علاقات العمل الجماعية.

طريقة التقييم: تقييم عن طريق الإمتحان النظامي للسداسي

المراجع :

- أحمد شوقي محمد عبد الرحمن ، الخطأ الجسيم للعامل و أثره على حقوقه الواردة في

قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، 1979.

- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائي، علاقة العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- السيد عيد نايل، الوسيط في شرح قانوني العمل و التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع الملك سعود، الرياض، 1997.
- العربي بلحاج ، النظرية العامة للإلتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، العقد و الإرادة المنفردة ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1995.
- رمضان أبو السعود، شرح مقدمة القانون المدني، النظرية العامة للحق، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999.
- سعيد أحمد شعلة، موسوعة قضاء النقض العمالي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1986.
- عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، مصادر الإلتزام ، المجلد الثاني، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، دار القصة للنشر الجزائر، 2003.
- عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الأفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998.
- عصام أنور سليم ، قانون العمل ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، الطبعة الثانية ، 2002.
- عصمت الهواري ، قضاء النقض في منازعات العمل و التأمينات الإجتماعية، المكتبة الأنجلومصرية.
- محمد أحمد سراج ، نظرية العقد و التعسف في استعمال الحق من وجهة الفقه الإسلامي ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1998.
- محمد إبراهيم أبو العينين، مبادئ القانون لرجال الأعمال في المملكة العربية السعودية، طبعة الأولى ، جدة ، 1981.
- محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الأفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997.

- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، 1983.
- همام محمد محمود ، قانون العمل عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003.

#### المصادر :

- المرسوم التنفيذي 302/82، المؤرخ في 11/09/1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية بعلاقات العمل الفردية، ج ر ع. 37
- القانون رقم 83-11، ينظم الضمان الاجتماعي، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المعدل والمتمم.
- قانون 03/90، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، ج ر ع 6، 1990
- الأمر 03-06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر ع 46.
- المرسوم 95/85، المؤرخ في 23 مارس، 1985، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ع 13.
- قانون رقم 07/88، المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر ع 4.
- القانون رقم 14/90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج ر ع 23.
- القانون رقم 11/83، المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ع 28.
- قانون رقم 15-16، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل والمتمم للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر ع 78.
- القانون رقم 29/91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر ع 68.

- قانون رقم 02/90، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، ج ر ع 6.
- المرسوم التشريعي رقم 11/94، المؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذي قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لإسباب اقتصادية، ج ر ع 34.
- القانون 01/88، المؤرخ في 12/01/1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية والاقتصادية، ج.ر.ع.02.
- القانون 11/90، المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ع.17.
- القانون 04/90، المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل، ج.ر.ع.06.
- المرسوم الرئاسي رقم 416/09، المؤرخ في 16/12/2009، المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر ع 75.
- الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11/01/1997، المحدد للمدة القانونية للعمل، ج ر ع 3.
- القانون رقم 07/88، المؤرخ في 26/01/1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر ع 4.

## المحاضرة رقم (1)

عرفت المجتمعات عبر التاريخ محاولات تأطير للعمل من خلال استغلال هذه الحاجة في حياة الانسان ابتداء من استغلال العمال ليصيروا عبيدا لذوي المال وصولا إلى النظام الإقطاعي في العصر الوسيط.

وتبعاً لذلك فقد سعت التشريعات الحديثة إلى تخلص العامل من هذه الصفة، حيث أقرت التشريعات الحديثة العديد من الأحكام القانونية حماية لطائفة العمالية، وذلك ابتداء من الخروج عن القواعد العامة للقانون المدني وتخصيص تشريعات قانونية خاصة بهذه الفئة. و بالمقابل لم تغفل هذه التشريعات مصلحة المستخدمين أو أرباب العمل، وذلك من خلال حماية نشاط المؤسسات المستخدمة الاقتصادي، كما هول الحال مثلاً في تسريح العمال إذا ما بررت ذلك ظروفًا اقتصادية كأزمة مالية ما عصفت بهذه المؤسسات.

ومن أجل ذلك فقد تم اعتماد ثلاث محاور بالشكل الآتي التفصيل فيه.

## المحاضرة رقم (2)

### المحور الأول: مفهوم قانون العمل

#### أ- ظهور قانون العمل

إن المبادئ التي تمخضت عن الثورة الفرنسية وفي مقدمتها مبدأ حرية العمل كأحد أبرز الامتيازات التي تحصل عليها العمل جراء هذه الثورة سرعان ما أدى إلى نتائج عكسية، إذ أن ما ترتب عن قيام الثورة الصناعية من تطور في آلات الإنتاج ومن استعمال للآلات الميكانيكية واستعمال للطاقة البخارية كبديل للعمل البشري، أدى ذلك كله إلى زيادة كبيرة في نسب البطالة كما أن التوازن الذي سعت مبادئ الثورة الفرنسية إلى اقراره في العلاقات القانونية، لم يتجسد في إطار العلاقات العمالية نتيجة عدم التوازن الاقتصادي الصارخ بين العمال وأرباب العمل، إذ صار العمال يتحملون ضغوط

أرباب العمل نتيجة النفوذ الاقتصادي الذي يمتلكونه في مقابل نقص فرص العمل، ما أدى بهم إلى قبول الشروط المجحفة التي تُملَى عليهم.

أما على الصعيد القانوني فقد انعكس مبدأ حرية العمل من خلال مبدأ سلطان الإرادة الذي تضمنته معظم القوانين الحديثة، الذي يقتضي ويفترض وجود مساواة قانونية في المراكز القانونية تستند على مساواة فعلية بين أطراف العلاقات القانونية تتمثل في المساواة في المراكز الاقتصادية.

غير أن هذا الافتراض لم يتحقق على أرض الواقع حيث بقيت التشريعات مقررة للمساواة القانونية في حين لم تتحقق المساواة الفعلية أو المساواة في المراكز الاقتصادية بين العمال وأرباب العمل، مما عجل بتدخل الدولة من خلال تشريعات خاصة بالعمال، وإخراجهم من الأطر والقواعد العامة التي يحكمها مبدأ سلطان الإرادة .

وقد كانت بداية تدخل الدولة بموجب نصوص قانونية خاصة في فرنسا، حيث ظهرت عدة تشريعات بداية من سنة 1841، تهدف تارة إلى حماية الأطفال العمال، أو أخرى تهدف إلى تحقيق العدل الاجتماعي.

### المحاضرة رقم: 03

#### 1- الإطار الناظم لقانون العمل في الجزائر

لقد سعت الجزائر منذ استقلالها إلى سن قوانين تنظم علاقات العمل، وذلك كجزء من عملها على بسط سيادتها القانونية، و هو ما سنفصل فيه كما يلي.

#### • تنظيم علاقات العمل في المرحلة الاشتراكية

حاولت الجزائر سن تشريعات عمالية تتناسب مع توجهاتها الاقتصادية و هي :

أ- قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات

صدر هذا القانون سنة 1971، مؤكدا توجه الدولة الاشتراكي حيث حاول تكريس الحقوق العمالية من مساواة و المساهمة في تسيير المؤسسات، كما أعقب صدور هذا الأمر سن تشريعات لاحقة تؤكد فحواها، ومن أهمها الأمر 31/75 الخاص بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص. غير أن ما ميز هذا الأحكام هو عدم التجانس والاختلاف الواضح في تنظيم قطاعات العمل المختلفة إلى حد التناقض في بعض الحالات مع الأحكام المنظمة لمؤسسات القطاع العام. ولعل هذا القصور في التنظيم الكامل لقطاع العمل هو ما عجل بظهور القانون الأساسي للعامل.

### ب- القانون الأساسي للعامل

لقد هدف القانون الأساسي للعامل الصادر سنة 1978، تلافي النقائص التي شابت النصوص السابقة له، خصوصا تجنب الاختلافات الكبيرة بين الأحكام المنظمة للقطاعات العمالية المختلفة، وذلك من خلال توحيد هذه الأحكام من خلال توحيد المفاهيم، وكذا توحيد النظرة للحقوق والواجبات.

عرفت المادة 1/1 من القانون 05/78 المشار إليه العامل بنصها على أنه: " كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي، والفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال " من خلال تناول هذا القانون هذا التعريف فيكون قد أكد المشرع على سعيه لتوحيد المفاهيم لتشمل جميع القطاعات.

أما بخصوص توحيد النظرة للحقوق والواجبات فيرى الأستاذ بشير هدفي أن " الصيغة العامة لأحكام هذا القانون شكلت منه دستورا للعمل، إذ ورد النص على الحقوق والواجبات العامة، المرتبطة بالعمل فيها فيما لا يقل عن 30 مادة تطبق على جميع قطاعات العمل المختلفة، وبمحتوى يعطي الانطباع بأن المشرع قد توخى الربط بين الحقوق والواجبات بالنظر للتأثير المتبادل بينهما من أجل تحقيق الغاية الاجتماعية

الشاملة التي تتجسد بالعمل، مثل الربط بين الأجر والعمل الواجب تأديته وغيره من الحقوق والواجبات المقابلة لها".

#### المحاضرة رقم: 04

##### • علاقات العمل في ظل الانفتاح الاقتصادي

لقد شهدت الجزائر نهاية الثمانينات بداية تحول جذري في الفلسفة التي تقوم عليها الدولة على جميع الأصعدة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، والتي تجسدت في دستور 04-02-1989.

على أنه تجدر الإشارة أن انطلاق الإصلاحات الاقتصادية بدأ قبل صدور هذا الدستور وذلك من خلال قانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية 01/88[22]، والذي حاول فيه المشرع اعطاء مؤسسات الدولة الاقتصادية المزيد من الاستقلالية، وذلك بمنحها صفة الشركات التجارية كشركة المساهمة مثلا، إذ نصت المادة الثانية من هذا القانون على أن: "المؤسسات العمومية الاقتصادية، هي مؤسسات اشتراكية تكتسي الأشكال القانونية التي ينص عليها القانون." وتبعاً لذلك فإنّ التوجه الجديد للمشرع الجزائري الذي تضمنته المبادئ التي أقرها دستور 1989، نتج عنه صدور العديد من القوانين العمالية الهادفة إلى تكريس حقوق العمال، كقانون علاقات العمل و القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل، وقانون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسوية وممارسة حق الاضراب.

وترتيباً على ذلك فقد جاءت أحكام هذا التوجه الحديث لتساير الخطوات الاقتصادية المنتهجة والرامية إلى دخول اقتصاد السوق، إذ حددت المادة الاولى من قانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل الاطار العام لهذا القانون حيث قضت بأنه: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال والأجراء والمستخدمين' لتعرف بعدها المادة الثانية منه العمال بنصها على أنه: " يعتبر عمال

أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

كما استتبت المادة الثالثة من ذات القانون بعض الفئات من الخضوع لهذا القانون، محددة بذلك نطاق تطبيقه، بحيث تشمل هذه الفئات المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون مع الهيئات والادارات العمومية، كما أوردت المادة الرابعة حالات خاصة لبعض الفئات العمالية بحيث قضت أنه: " تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به"، ويأتي هذا التمييز لضمان أكبر مرونة لأحكام هذا القانون.

## المحاضرة رقم:05

### ثانيا- 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، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين". وعرف 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 المعاولات، 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 المأجور أي تلك التي تربط العمال بأصحاب الأعمال، سواء نشأت تلك العلاقة عن عقد عمل فردي بين العامل و صاحب العمل أو علاقات عمل جماعية، فالعمل التابع يثير إلى جانب المشاكل الفردية مشاكل جماعية تتعلق بالتشكيلات النقابية وعقود العمل المشتركة أو الجماعية وتسويتها عن طريق التوفيق والتحكيم". كما عرفه البعض الأخر على أنه "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص (العمال) بالعمل لحساب أشخاص آخري (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 وصاحب العمل في إطار علاقة العمل.

#### 1- خصائص قانون العمل:

يتميز قانون العمل بعدة خصائص و هي.

- قانون العمل ذاتي المصدر
- واقعية قواعد قانون العمل
- الخاصية الإلزامية لقانون العمل

#### 2- أهمية قانون العمل وعلاقته بفروع القانون الأخرى

تكتسي قواعد قانون العمل أهميتها تتمثل في.

- أهمية قواعد قانون العمل
- أ- الأهمية الاجتماعية لقانون العمل

تبرز الابعاد الاجتماعية لقانون العمل في عدة جوانب، ولعل أهمها يتمثل في الأجر من خلال ضمان أجر عادل وذلك من خلال ضمان الحد الأدنى الوطني المضمون، اضافة تنظيم مدة العمل من خلال إقرار فترات للراحة الاسبوعية والسنوية وهذا بهدف المحافظة على صحة العامل، إلى جانب تقرير أحكام خاصة بالأمن والوقاية الصحية في العمل، إقرار قواعد من أجل المحافظة على الشغل والتأمين على البطالة.

#### ب- الأهمية الاقتصادية لقانون العمل

تبرز الأهمية الاقتصادية لقانون العمل من حيث سعي المشرع من خلاله في التوفيق بين مصالح مختلفة ومتناقضة للمستخدمين من جهة ومصالح العمال من جهة أخرى، بحيث يتجلى دور الدولة في تدخلها من أجل تحويل هذه المصالح المتناقضة إلى مصالح مشتركة، ولك من خلال توجيه السياسة الاقتصادية المنتهجة، من خلال الاطلاع على احتياجات السوق الاقتصادي من الأيدي العاملة وتوزيعها حسب احتياجات القطاعات الاقتصادية، بالإضافة إلى التدخل من أجل ضمان أجر عادل يهدف حماية القدرة الشرائية للعمال ورفعها من خلال نظام لحماية الأجور.

#### • علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى

ترتبط قانون العمل علاقات متشعبة بفروع القانون الأخرى، وذلك بالنظر إلى الأهمية التي يتميز بها، وتتجلى هذه العلاقة فيما يلي:

#### أ- علاقة قانون العمل بالقانون المدني

لقد أشارت الدراسة إلى ان علاقات العمل كانت تحكمها إلى وقت قريب القواعد العامة للقانون المدني المستندة على مبدأ سلطان الإرادة، ولم تخرج قواعد قانون العمل عن هذا الإطار إلى في العصر الحديث، بالنظر إلى عدم كفاية مبدأ سلطان الإرادة في الاستجابة لخصوصيات علاقات العمل التي لا تتساوى فيها مراكز أطراف هذه العلاقة،

إذ يعتبر العمال الطرف الأضعف في هذه العلاقة، مما استدعى حيز خاص يراعى فيه هذه الخصوصية.

غير أن العلاقة بين قانون العمل والقانون المدني لا تقوم على الاستقلالية المطلقة، بل مازال قانون العمل يخضع في جوانب منه إلى القواعد العامة لنظرية العقد الواردة في القانون المدني، لا سيما تلك المتعلقة بإبرام العقود والأهلية، ونظرية عيوب الإرادة.

### ب - علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي

يشارك قانون العمل والقانون الاقتصادي في كونهما ينظمان ظاهرتان تشغلان نفس الحيز، والمتمثل في السوق الاقتصادي، إذ يهتم قانون العمل بالجانب الاجتماعي بصورة أساسية للعمال داخل المؤسسات الاقتصادية، بينما يهتم القانون الاقتصادي في الدور الاقتصادي لهذه المؤسسات، وبالتالي تبرز العلاقة التكاملية بين القانونين من أجل ضمان حركية اقتصادية منتجة والتي تعود بالنفع على جميع الفاعلين الاقتصاديين، مستخدمين أو عمالاً.

### ج - علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي

أشارت الدراسة لدى التعرض إلى خصائص قانون العمل ، أنه في سبيل ضمان احترام قواعد هذا القانون الخاصة بحماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف، فإن المشرع قرن مخالفة أحكامه بجرائم جنائية.

### 3- مصادر قانون العمل

مصادر القانون العمل هي .

#### • المصادر الداخلية

أ- المصادر الداخلية الرسمية لقانون العمل

تتمثل المصادر الداخلية الرسمية في مجموعة القانونين والتشريعات المنظمة للعمل وتختلف أو تقسم بحسب قوتها الإلزامية، ابتداء من الدستوري بوصفه التشريع الأساسي للدولة، الذي يتضمن المبادئ الكبرى التي يقوم عليها المجتمع، ومن بين هذه المبادئ التحكم العمل، ومن بينها الحق في العمل والحق النقابي، وكذا الحق في الإضراب.

ويأتي في المرتبة الثانية النصوص التشريعية الصادرة عن السلطة التشريعية بوصفها صاحبة الاختصاص الأصيل في التشريع، وفي هذا الإطار فقد صدرت عدة تشريعات في الجزائر بهدف حماية حقوق العمال، كما تمت الإشارة إليه مثل قانون علاقات العمل ، قانون تسوية المنازعات الفردية والجماعية، قانون مفتشية العمل وغيرها من القوانين ذات الصلة بموضوع العمل.

وفي مقابل النصوص التشريعية هناك العديد من النصوص التنظيمية التي تصدر عن السلطة التنفيذية، والتي تتعلق بالعمل سواء فيما يخص الجانب التنفيذي للنصوص التشريعية، أو تلك تختص فيها السلطة التنفيذية فيما يخص الجانب التنظيمي.

ويرى البعض في الأخير أن الأحكام القضائية تشكل مصدرا لقانون العمل وذلك في إطار الدور الذي يختص به القضاء في تطبيق القانون وتفسير قواعده، وتغطية ما شابه من نقص واعتراه من غموض.

## ب- المصادر الداخلية غير الرسمية

تساعد المصادر غير الرسمية في تفسير قواعد قانون العمل وتتمثل على وجه الخصوص في الفقه من خلال الدراسات الفقهية التي تتناول قوانين العمل بالشرح والوقوف على الجوانب الغامضة فيها واقتراح الحلول اللازمة لها على المشرع، إضافة إلى الأعراف والعادات المهنية الناتجة عن الممارسة والتي من شأنها إنشاء قواعد قانونية متميزة بالنظر إلى صفة الواقعية التي تتميز بها هذه الأعراف، وإلى جانب هذين المصدرين هناك الاتفاقات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسة، حيث عرفت المادة

73 من قانون 11/90 النظام الداخلي على أنه: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوماً، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط."، وبهذا يتضح مدى أهمية مثل هذه الأنظمة في حسن سير المؤسسة.

#### ت- مصادر قانون العمل الدولية

نظراً لتشابه ظروف عمل العمال حيثما كانوا، سعت العديد من المنظمات الدولية إلى العمل من أجل حث الدول على إبرام معاهدات دولية بخصوص العمل وتمثل أبرز هذه المنظمات في:

#### ← منظمة العمل الدولية

أنشئت بمقتضى معاهدة باريس سنة 1919 بعد الحرب العالمية الأولى تهتم بتوحيد التشريعات العمالية ووضع تشريع دولي بشأنه، كانت تابعة لعصبة الأمم المتحدة ثم الأمم المتحدة بعدها كجهاز مستقل تابع لها.

#### ← المجلس الأوروبي

يعتبر منظمة إقليمية أوروبية للعمل نشأت بمقتضى اتفاقية أبرمت في بريطانيا سنة 1942، وتضم 40 دولة أوروبية، كان من مهامها عقد العديد من الاتفاقيات المتعددة الأطراف في أوروبا بشأن العمل.

#### ← منظمة العمل العربية

تعتبر هذه المنظمة التي أنشئت عام 1970 كوكالة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية، حيث قامت بوضع عدة اتفاقيات وتقديم عدة توصيات بشأن التأمينات الاجتماعية ومستويات العمل وتنقل اليد العاملة، والمرأة العاملة وغيرها من المسائل التي تهم العمال.

وتبعاً لذلك تقوم هذه الهيئات بوضع تشريعات دولية في شكل اتفاقيات دولية بحيث تصادق عليها الدول ومن بينها الجزائر، وتسعى إلى ضمان مواكبة تشريعاتها الوطنية لها.

#### 4- مفهوم علاقة العمل

##### • تعريف عقد العمل.

لم يتعرض المشرع الجزائري في قانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل الفردية تعريفاً لعقد العمل حازياً في ذلك حذو أغلب التشريعات الحديثة، إذ أن إعطاء التعريفات من مهام القضاء والفقهاء، غير أننا نجد قد ركز على الجانب الموضوعي في علاقة العمل من حيث نشأتها كتابة أو من دون كتابة، وما يتمخض عنها من حقوق وواجبات. غير أن بعض التشريعات قد تطرقت إلى تعريف عقد العمل على غرار التشريع المصري، حيث نصت المادة 674 ق. م. م على أنه: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر." وهو نفس التعريف الذي جاء به قانون العمل المصري لسنة 1981 في مادته 29، إذ قضت بأنه: "تسري أحكام هذا على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أيا كان نوعه".

##### • عناصر عقد العمل

##### - عنصر العمل

يحمل عنصر العمل في عقد العمل بعدين، إذ أنه محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، وهو "يشمل كل نشاط أو مجهود أو نتيجة أو غاية يلتزم العامل بتحقيقها وإنجازها لصالح ولحساب صاحب العمل، هو إذن كل نشاط بدني أو فكري أو حتى فني، لا يقتصر على أداء شيء مادي معين يقوم به العامل بصفة شخصية وفق

توجيهات وأوامر صاحب العمل. وهو الجهد الذي لا يملك عليه صاحب العمل حقا مباشرا كحق الملكية بل يقتصر حقه فقط على المطالبة بالتعويض في حالة إخلال العامل بتنفيذ التزاماته".

كما أن العمل بهذه الصورة يتطلب القيام به بصورة شخصية من قبل العامل وذلك بالنظر إلى المؤهلات التي يتمتع بها والتي دفعت بالمستخدم إلى التعاقد معه، وهذا ما أشار إليه قانون علاقات العمل من خلال تنظيمه لفترة التجربة والتي يتأكد فيها المستخدم من مؤهلات العامل، وهذا تؤكد ذلك المادة 7 من قانون 11/90 بند أول بنصها على أنه: " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن يؤديوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم " .

ويندرج التزام العمل بالقيام بعمله بصورة شخصية في إطار الصفة التبادلية التي يتصف بها عقد العمل باعتباره عقد تبادليا، بحكم المادة 57 ق م ج التي نصت على أنه: " يكون العقد تبادليا متى التزم أحد الطرفين بمنح، أو فعل شيء، يعتبر معادلا لما يمنح أو يفعل له."، وكذا نص المادة 169 ق م ج التي قضت بأنه: " في الالتزام بعمل، إذا نص الاتفاق، أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين".

### - عنصر الأجر

يعتبر الأجر من بين أهم المسائل التي يقوم عليها عقد العمل وذلك بالنظر إلى أهميته الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، حيث قضت المادة 80 من قانون 11/90 بأنه: " لعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل". غير أنه وعلى خلاف القانون الأساسي للعامل إبان الفترة الاشتراكية الذي كان يربط تحديد الأجر بأهداف المخططات الاقتصادية، فإن الأجر

طبقا لقانون 11/90 يخضع لمبدأ التفاوض كتطبيق لمبدأ الحرية التعاقدية من خلال الاتفاقات الجماعية.

### - عنصر التبعية

#### ← التبعية القانونية:

وتتمثل هذه التبعية في وجوب خضوع العامل إلى تعليمات وأوامر رب العمل وفق الأطر المسموح بها قانونا. ومن بين مظاهر هذه التعليمات، التعليمات التي يوجهها المستخدم بخصوص توزيع المهام والأعمال على العمال، وأيضا توزيع توقيت العمل.

#### ← التبعية الاقتصادية:

يتمثل هذا النوع من التبعية في تبعية العامل إلى المستخدم من الناحية الاقتصادية، وبحيث يتبع له من ناحية الأجر، كما يمنع على العامل ازدواجية الوظيفة، إذ يظل المستخدم محتكرا لجهود العامل طيلة مدة العقد الذي يربطه به.

### - مدة العمل

يلتزم العامل اتجاه المستخدم بالعمل طيلة مدة العقد التي يتم تحديدها كقاعدة عامة بالاتفاق في جميع حالات التعاقد، أي سواء كان العقد محدد المدة أو غير محددة المدة. ويعتبر عقد العمل طبقا للتشريع الجزائري كأصل عام عقدا غير محدد المدة بينما الاستثناء فهو العقد محدد المدة، وبهذا قضت المادة 11 من قانون 11/90 بنصها على انه: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

### المحاضرة رقم: 06

ثالثا : انعقاد عقد العمل

## 1- شروط انعقاد عقد العمل

### • الشروط الشكلية لعقد العمل

إن الاصل العام الذي تتميز به عقود العمل أنها عقود رضائية يكفي لانعقادها توافر ركن الرضا والمحل والسبب، غير أنه يجوز إذا اتفق أطراف عقد العمل أن ترد كتابة، غير أنه وبخصوص عقد العمل المحدد المدة فقد فضل المشرع الجزائري اعتماد القالب الشكلي، ذلك بالنظر إلى كون هذا النوع من عقود العمل يعد استثناء على اعتبار عقد العمل غير محدد المدة في أصله.

### ← البيانات الاجبارية في عقد العمل : تتمثل هذه على وجه الخصوص في:

**أولاً- تحديد هوية الأطراف ومدة العمل:** وذلك من خلال التام والكامل لاسم العامل وكل عناصر هويته وعنوانه، ونفس الأمر بالنسبة للمستخدم، كما يجب أن يتم الاتفاق حول تاريخ بدأ سريان العقد نظراً لما يؤثر ذلك على حقوق وواجبات الطرفين، وكذا تاريخ نهايته إذا ما كان عقداً محدد المدة.

**ثانياً- تحديد منصب العمل:** يجب الاتفاق على طبيعة عمل العامل ذلك إن هذا الأمر مرتبط بالمؤهلات العلمية والفنية التي يملكها والتي تعاقد المستخدم معه من أجلها، لذا وجب الاتفاق على طبيعة العمل الذي يتناسب مع هذه المؤهلات.

**ثالثاً- تحديد الأجر ومشمولاته:** يجب الاتفاق على الأجر باعتباره أحد أهم عناصر عقد العمل، ذلك لكونه الوسيلة التي يضمن بها العامل عيشاً كريماً، وكما يعتبر الأجر من جهة أخرى سبباً لتبعية العامل للمستخدم تبعية اقتصادية، لذا وجب تحديده تحديداً دقيقاً سواء فيما يخص الأجر الأساسي أو مكملاته.

← **البيانات الاختيارية لعقد العمل:** هي بيانات لا يؤثر غيابها في صحة العقد، وتتعدد هذه الأحكام بحيث لا يمكن حصرها، إلا أن أهمها: - توزيع ساعات العمل، وفترات

المناوبة- تبيان مهلة الاخطار قبل انتهاء علاقة العمل- تبيان حالات تعديل[66] سواء تعلق الأمر بالمستخدم كتحويل الملكية مثلا أو بالعامل كحصوله على شهادة تؤهله للترقية.

### • الشروط الموضوعية في عقد العمل

#### أولا- ركن الرضا في عقد العمل

يخص ركن الرضا في عقد العمل إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني بخصوص الرضا، ففي إطار عقد العمل يجب أن يتفق أطرافه حول جميع البيانات الأساسية من عمل وأجر مع إمكانية ترك الاتفاق بشأن المسائل الثانوية لوقت آخر أو لأنظمة واللوائح التنظيمية. وتبعاً لذلك فتعبير كلا من المستخدم والعامل عن إرادته يخضع للقواعد العامة، إذ يجوز أن يتم ذلك باللفظ الصريح أو كتابة أو بأي شكل لا يدع لبس في ذلك، كما يمكن أن يشوب رضا الطرفين عيب من عيوب الإرادة التي نص عليها القانون المدني، والمتمثلة في الغلط والتدليس والاكراه والاستغلال، وبالتالي يجوز لمن وقع ضحية أحد عيوب الإرادة أن يطالب بإبطال العقد.

كما يعود إلى قواعد القانون المدني للنظر في أهلية أطراف عقد العمل المتمثلة في بلوغ سن الرشد (19) سنة، وإن كان قد أجاز المشرع في إطار قواعد قانون 11/90 عمل القاصر الذي لا يقل سنه عن 16 سنة طبقاً لنص المادة 15 من نفس القانون.

#### ثانياً: المحل والسبب في عقد العمل

يتمثل المحل في عقد العمل ما تم الاتفاق بشأنه فيه، فهو بالنسبة للعامل العمل الذي سيقدمه للمستخدم، أما بالنسبة لهذا الأخير فهو يمثل الأجر الواجب دفعه للعامل. ويشترط في محل عقد العمل ما تشترطه القواعد العامة الواردة بخصوصه في القانون المدني، سواء فيما يخص محل التزام العامل أو المستخدم، بأن يكون معيناً محدداً، مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة.

وتبعاً لذلك فإن عدم مراعاة هذه الشروط الواجبة في المحل فإن مصير العقد هو البطلان طبقاً للقواعد العامة، غير أن بعض الفقه يرى أن البطلان في عقد العمل لا يكون غالباً إلا بطلاناً نسبياً بالنظر إلى خصوصيته، ما لم تتعلق المخالفة بأحكام النظام العام والآداب العامة، كالإتفاق على ممارسة التجارة الممنوعة قانوناً كتجارة المخدرات، وبالمقابل فإنه يشترط أن يكون السبب في عقد العمل مشروعاً طبقاً للقواعد العامة للقانون المدني وإلا كان العقد باطلاً، غير أنه من النادر وقوع ذلك مقارنة بحالات حدوث أحد عيوب الإرادة الأربعة.

## 2- مراحل إبرام عقد العمل وطرق اثباته

### أولاً- مراحل إبرام عقد العمل

#### أ- فترة التجربة:

إن الهدف من فترة التجربة هو تأكد المستخدم من مؤهلات العامل، والتي من أجلها تعاقده معه، وكانت المادة 120 من قانون 11/90 قد تركت أمر تحديدها إلى الاتفاقيات الجماعية. غير أن المشرع الجزائري عاد وحدد الفترة القصوى لفترة التجربة والمتمثلة في 6 أشهر، و 12 شهراً فيما يخص المناصب التي تحتاج إلى مؤهلات عالية.

#### ب- مرحلة التثبيت

هي المرحلة التي يتم فيها تثبيت العامل في منصبه بعد أن يكون قد اقتنع بمنصبه، وبعد أن يكون كذلك المستخدم قد اقتنع هو أيضاً بمؤهلات العامل الخاضع للتجربة. ويكيف العقد بعد انقضاء فترة التجربة على أنه عقد نهائي، وبذلك أن يختلف العقد في هذه المرحلة عنه في مرحلة التجربة التي يكون فيها العقد ابتدائياً، إذ أن الأصل أن ينسخ العقد النهائي العقد الابتدائي طبقاً للقواعد العامة.

## ثانيا: طرق اثبات علاقة العمل

لقد خالف المشرع الجزائري بخصوص عقد العمل طريق الاثبات الواردة في القواعد العامة المنصوص عليها في المادة 333 ق م ج التي لا تجيز الاثبات سوى بالكتابة فيما عدا التصرفات التجارية؛ ذلك أنّ نص المادة 10 من قانون 11/90 قضى بأنه يمكن أن يثبت عقد العمل بأي وسيلة كانت. ولعل سبب خروج عقد العمل عن القواعد العامة يعود إلى خصوصية عقد العمل، إذ أنه يمكن ان ينعقد كتابة أو شفاهة، فهو طبقا لقانون علاقات العمل ينعقد وفق أي شكل يتفق عليه الاطراف.

### 3-وقف تنفيذ عقد العمل

#### أولاً: حالات الوقف الخاصة بالعامل

لقد أشارت المادة 64 من قانون 11/90 إلى الحالات التي يمكن أن تؤدي إلى وقف تنفيذ عقد العمل، نذكر منها:

#### أ- العطل المرضية:

لقد أشارت المادة 64 آنفة الذكر إلى هذه الحالة صراحة يستتبع معها توقف علاقة العمل، حيث تعلق علاقة العمل إلى غاية شفاء العامل إذ تتكفل مصالح الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات الخاصة بالعلاج طيلة فترة تعليق علاقة العمل، ويندرج في إطار هذه الحلة عطلة الأمومة إذ تستفيد المرأة العاملة من هذه التدابير طيلة فترة انقطاع علاقة العمل.

#### ب- أداء الخدمة الوطنية: تدخل هذه الحالة ضمن المنطوق الصريح للمادة 64

من قانون علاقات العمل، وبالتالي فإن تعليق علاقة العمل بسبب أداء الخدمة العسكرية يتم بقوة القانون، حيث تدخل فترة أداء الخدمة في حساب الأقدمية وفي حساب التقاعد.

ت- الانتداب للممارسة مهام تمثيلية: يعود سبب إدراج هذه الحالة ضمن حالات تعليق علاقة العمل إلى ضرورة تفرغ العامل حال انتخابه لممارسة مهمة تمثيلية نيابية لما تقتضيه هذه المهمة من انشغال تام.

ث- التوقيف بسبب المتابعة الجزائية: تعد هذه الحالة نتيجة منطقية بالنظر إلى ما قد تؤول إليه المتابعة الجزائية المباشرة في حق العامل من إدانة جزائية، الأمر الذي يؤثر سلبا على علاقة العمل، وبالتالي فإنه من المنطق أن تُعلق علاقة العمل طيلة فترة المتابعة الجزائية.

ج- الإحالة على الاستيداع: لم تشر المادة 64 السابقة الذكر إلى هذه الحالة بصريح العبارة وإنما يمكن إدراجها في خانة الحالات الاتفاقية بين الأطراف المتعاقدة، إذ يمكن للعامل ولأسباب موضوعية معينة أن يطلب تعليقا مؤقتا لعلاقة العمل، بحيث قد تتمثل هذه الحالات في ضرورة رعاية قريب مريض مرضا مزمنًا، أو غير ذلك من الأسباب. وبناء على ذلك فإنه يترتب عن الإحالة على الاستيداع عدة آثار قانونية، إذ وإذا كان العامل يحتفظ بحقه في العودة إلى منصب عمله بعد انقضاء مدة الاستيداع، إلا أنه لا يستفيد خلال هذه المدة من الأجر، كما لا تحتسب له الإقدمية في المنصب والترقية والتقاعد، وتجدر الإشارة إلى أن قانون علاقات العمل لم يحدد مدة قصوى لحالة الاستيداع، مما يفهم معه أن هذا الأمر متروك للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

### ثانيا: حالات الوقف المتعلقة بالمستخدم

قد يتصور أن يتوقف نشاط المؤسسة المستخدمة لأسباب متعلقة بالمستخدم توقفا مؤقتا، كأن يدفع التطور التكنولوجي لآلات الإنتاج توقف هذه المؤسسة من أجل تجديد هذه الآلات، أو بسبب ظروف طبيعية تمنع مزاولة العمال لعملهم أو حتي لأسباب إدارية كما في حالة الغلق الإداري المؤقت؛ غير أن أكثر ما يثيره التوقف المؤقت لنشاط المؤسسة

المستخدمة في هذه الحالة يتمثل في استحقاق العمال لأجورهم، ذلك أن إعمال القواعد العامة للقانون المدني المتمثلة في القوة القاهرة يقضي باستحالة تنفيذ المستخدم لالتزاماته. غير أنه بالمقابل فإن الفقه يميز بين حالتين بخصوص مدى استحقاق العمال لأجرهم في ظل هذه الحالة، إذ إن العبرة في حدوث الظروف التي من شأنها أن توقف نشاط المؤسسة المستخدمة يتمثل في مدى توقعها من عدمه، فمتى كانت ظروف إيقاف نشاط المؤسسة يمكن توقعه كما في حالة الأعطال التي تصيب آلات الإنتاج فإن العمال يستحقون الأجر. وبمقابل الظروف والأحداث التي يمكن توقعها فإن المستخدم لا يلتزم بدفع الأجر إعمالاً لأحكام القوة القاهرة.

## محاضرة رقم 07

### المحور الثاني : أحكام عقد العمل

#### أولاً- آثار علاقة العمل

#### 1- آثار علاقة العمل بالنسبة للعامل

#### أ- التزامات العامل

#### • وجوب أداء عمل

يعد أداء العامل لعمله من أهم الالتزامات التي تترتب عن عقد العمل، حيث من أجل ذلك قام المستخدم باستخدامه. وتبعاً لذلك يستدعي هذا الالتزام قيام العامل بعمله بشكل شخصي كما نصت المادة 7 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم...".

#### • إطاعة أوامر المستخدم.

وهذا ما قضت به المادة 7 من قانون 11/90 حيث نصت على أنه: " أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة".

#### • عدم إفشاء الأسرار المهنية

لقد نصت على هذا الالتزام المادة 7 فقرة 8 من قانون 11/90 بنصها على أنه: " - 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 الهيئة المستخدمة"

#### • الالتزام بعدم منافسة المستخدم

يراد بهذا الالتزام عدم قيام العامل بممارسة أية نشاط سواء كان صناعيا أو تجاريا يتعارض مع مصالح المستخدم، وذلك أثناء أو حتى بعد انقضاء علاقة العمل بينهما.

#### 2- أثر عدم احترام الالتزامات المهنية

##### أ- تحديد مفهوم الجزاء التأديبي

إن الجزاء التأديبي يستتبع قبله وجود خطأ من قبل العامل، حيث يعرف هذا الجزاء على أنه: " كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل، سواء كان هذا السلوك إيجابيا أو سلبيا يرد مخالفا للأنظمة القانونية والتنظيمية أو لعقد العمل أو اللوائح الداخلية".

##### ب- تنظيم السلطة التأديبية

← **الاتجاه التنظيمي:** يقوم هذا الاتجاه على التدخل التشريعي من خلال القانون والتنظيم

من أجل تحديد كل ما يتعلق بالسلطة التأديبية للمستخدم بطريقة لا دور له فيها.

← **الاتجاه الاتفاقي:** يأخذ هذا الاتجاه بعين الاعتبار الاختلافات الموجودة بين القطاعات العمالية وذلك من أجل حماية مصالح العمال، وذلك بإشراكهم من خلال ممثليهم في وضع الصيغ العامة للأخطاء المهنية والجزاء المترتبة عنها المناسبة لكل قطاع من القطاعات العمالية، وذلك عن طريق الأنظمة الداخلية وعقود العمل الجماعية.

ت- **أنواع الجزاءات التأديبية:** تصنف الجزاءات التأديبية، عادة بحسب درجة الأخطاء المهنية المرتكبة من قبل العمال، إلى ثلاث أنواع كالتالي: **الجزاءات من الدرجة الأولى:** وهي جزاءات تتناسب مع الأخطاء البسيطة التي قد يرتكبها العامل، مثل التوبيخ والإنذار ولا يحتاج المستخدم من أجل توقيعها الرجوع إلى المجلس التأديبي. **الجزاءات من الدرجة الثانية:** هي جزاءات تتخذ شكلا أكثر حدة من جزاءات الدرجة الأولى مثل توقيف العامل عن العمل وما يترتب عن ذلك من توقيف للراتب، فهي جزاءات تمس العمال حال ارتكابهم للأخطاء المهنية المعنية من الناحية المادية والمعنوية، ونظرا لذلك فلا يجوز سوى للمجلس التأديبي الفصل فيها وفق الإجراءات المعتمدة. **الجزاءات من الدرجة الثالثة:** وهي جزاءات أكثر خطورة الجزاءات السابقة وتتضمن كما أشار إليه المرسوم 59/85، المتعلق بالقانون الأساسي لعمال المؤسسات والادارات العمومية في مادته 124، على النقل الاجباري من وظيفة لأخرى، التنزيل في الرتبة، التسريح من العمل. ونظرا لخطورة هذه الجزاءات فقد قيد المشرع الجزائري سلطة المستخدم في توقيعها بجملة من القيود أهمها كما ورد في المواد 73 وما بعدها من قانون 11/90، عدم اللجوء إلى توقيع مثل هذه الجزاءات إلا في حالة ارتكاب خطأ جسيم من قبل العامل.

### ث- الرقابة القضائية على عقوبة التسريح

و لقد خول المشرع للعامل المسرح حق اللجوء للقضاء الاجتماعي ، و من صلاحيات القاضي هنا أن يفحص القرار المتضمن عقوبة التسريح التأديبي ، فإذا جاء مخالفا للإجراءات التأديبية أو تأكد القاضي أن العامل قد تمت معاقبته على خطأ لا يرقى أن يكون

جسيما بحسب الحالات التي نصت عليها المادة 73 ، فهنا يكون أمام القاضي الحكم بحالتين :

\* القضاء بإلزام صاحب العمل بإلغاء قرار التسريح و إعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بامتيازاته المكتسبة بطلب منه و بموافقة صاحب العمل، .

\* إلزام صاحب العمل بدفع تعويض مالي للعامل في حالة رفض صاحب العمل إعادة إدماجه، و هو نوع من الضمانة التي تضاف لحق العامل لمخالفة القواعد الإجرائية. 3-  
آثار علاقة العمل بالنسبة للمستخدم

### أولاً- حقوق المستخدم

من أهم يترتب عن علاقة العامل أحقية المستخدم في الاشراف على العمال من خلال إدارة وتنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة بما يضمن نجاح نشاطها، وذلك من خلال ما يوفره من ظروف مناسبة للعمال من أجل تأدية عملهم كما يجوز للمستخدم إصدار تعليمات داخلية تعتبر مكملة للنظام الداخلي، بحيث تخضع هذه التعليمات لنفس ما يخضع له النظام الداخلي من حيث الرقابة عليه من قبل مفتشية العمل، في إطار ما رسمه لها القانون من سلطة في مراقبة مدى تطبيق واحترام التشريع والتنظيم المعمول به في مجال العمل.

### ثانيا : التزامات المستخدم

تعتبر الالتزامات التي يتحملها المستخدم في الأساس حقوق بالنسبة للعمال. حيث تنص المادة 107 فقرة 01 من القانون المدني على أنه : " يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية".

### المحاضرة رقم:08

### المحور الثاني : علاقات العمل الفردية

## 1- منازعات العمل الفردية

### أولاً- تعريف منازعات العمل الفردية

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

### أ- التسوية الودية

يقصد بالتسوية الودية تلك الإجراءات التي يقوم بها كل من العامل وصاحب العمل قصد حل النزاع القائم بينهم قبل اللجوء إلى القضاء، ونميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل الهيئة المستخدمة، وتلك التي تباشر خارجها في إطار المصالحة.

#### • التسوية داخل الهيئة المستخدمة:

تتمثل التسوية الداخلية للنزاع في اتفاق طرفي علاقة العمل على عدم تدخل أي طرف آخر خارجي في حل النزاع والاكتفاء بالحل الودي الداخلي للنزاع، وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية 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 في العمل. كما سمحت المادة 04 من القانون نفسه للعامل في حال غياب الإجراءات المنصوص عليها بالمادة 03 أن يعرض الأمر أو التظلم إلى الرئيس المباشر في العمل ليقدم جواباً في أجل 08 أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد أو عدم الرضا من طرف العامل يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة، ويجب الرد كتابياً خلال 15 يوماً من تاريخ الإخطار.

#### • التسوية عن طريق إجراء المصالحة:

إذا استنفذ العامل إجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يجب عليه أن يعرض النزاع على المفتشية بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصياً، حيث يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي 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 الاجتماع خلال 8 أيام على الأقل من تاريخ الاستلام. وإذا لم يحضر المدعي عليه شخصياً أو ممثله المؤهل قانوناً في التاريخ المحدد يستدعي من جديد وإذا تغيب للمرة الثانية يحرر محضر عدم الصلح ويسلم للمدعي، وفي حال غياب هذا الأخير دون عذر جدي يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية و يبلغ ذلك القرار إلى المدعي. ومن خلال هذه المادة يتبين أن مفتش العمل هو الذي يستلم الشكوى وهو الذي يقوم باستدعاء الأطراف للاجتماع والنظر في الشكوى.

وإذا لم يتوصل الطرفان إلى مصالحة يحرر محضر عدم الصلح وتسليم نسخ للأطراف أما في حال الاتفاق الجزائي يعد المكتب محضراً بالصلح لكن يفهم من ذلك أن العامل لا يجوز له المطالبة أمام المحكمة بباقي حقوقه المتنازع حولها لكن يرى البعض أن مكتب المصالحة يمكنه تحرير محضر عدم الصلح في مواضيع الخلاف.

ومحضر المصالحة حسب المادة 32 لا يمكن الطعن فيه إلا بالتزوير ويعتبر بذلك حجة على الطرفين، لكن لا يؤخذ بمضمونه المخالف للقانون رقم 90/04 أو المواد 135-136-137 من القانون 90/11 لكن بعد تحرير محضر عدم الصلح يلجأ صاحب المصلحة إلى القسم الاجتماعي لرفع دعوى قضائية.

## 2- التسوية القضائية

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

**أولاً: إجراءات التقاضي:** نرجع لقانون الإجراءات المدنية والإدارية لمعرفة الإجراءات المتبعة في ذلك والتي تشير إليها المادة 503: "ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقاً للقواعد المقررة قانوناً" وأضاف هذا القانون أنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى كما مقرر في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة وذلك وفقاً لنص المادة 37 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، حيث تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوماً التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية حسب نصوص المواد 38 و 39 من القانون نفسه.

**ثانياً: تشكيلة المحكمة:** يتشكل القسم الاجتماعي من قاضي رئيساً ويعاونه مساعدان من العمال والمستخدمين وفقاً لما تنص عليه المادة 08 من القانون رقم 90/04 ويختص القسم الاجتماعي نوعياً بموجب المادة 500/2 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية "بتنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين و التمهين".

**ثالثاً: الاختصاص المحلي:** حسب نص المادة 501/1: "يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه".

**رابعاً: الاختصاص النوعي:** نصت المادة 20 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل في مجال الاختصاص النوعي على أنه: مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

- الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين.
- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة.

## المحاضرة رقم 09

### المحور الثالث: علاقات العمل الجماعية

#### 1- مفهوم منازعات العمل الجماعية

سنتناول في هذا المطلب مفهوم المنازعة الجماعية ندرس من خلاله تعريف منازعات العمل الجماعية، ثم نحدد شروط منازعات العمل الجماعية.

#### أولاً- تعريف منازعات العمل الجماعية

عرفتها المادة 02 من القانون 90-02 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الضراب "يعد نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه" وبالتالي فإن منازعات العمل الجماعية تتمثل في كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، تنشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل و بين جميع العمال أو فريق منهم، ولم يجد تسويته بين أطراف المنازعة.

#### ثانياً- شروط المنازعة الجماعية للعمل

لكي تكون المنازعة جماعية يجب توفر شرطين أساسيين:

1- تعدد أطراف المنازعة: يجب أن تشمل المنازعة عمال المؤسسة أو مجموعة منهم كما يمكن أن يكون الطرف الثاني في المنازعة صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل.

2- أن يكون موضوع المنازعة متعلقاً بالمصلحة الجماعية للعمال: حيث يكون

موضوع المنازعة جماعياً عندما يقوم العمال بالمطالبة بحقوقهم المتعلقة بشروط

العمل أو المطالبة بزيادة الأجور وغيرها من موضوعات النزاع كون المصلحة مشتركة بين هؤلاء العمال أو متعلق بتطبيق نص قانوني...إلخ.

### 3- إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية

يتم تسوية منازعات العمل الجماعية من خلال التسوية الودية والتسوية القضائية.

#### أولاً- التسوية الودية

تتمثل إجراءات التسوية الودية لمنازعات الجماعية للعمل في:

#### 1- المفاوضة المباشرة:

حسب نص المادة 04 فقرة 02 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الضراب المعدل والمتمم أنه يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يعالجون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

وتعد هذه الاجتماعات أسلوباً مباشراً للحوار بين الأطراف المتنازعة لتبادل الآراء واقتراح الحلول للوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح، ويعد إجراء المفاوضة اختياري إذ تحيل المادة 04 الفقرة 03 من القانون نفسه إلى الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال.

#### 2- المصالحة:

يتم اللجوء إلى المصالحة كمرحلة ثانية في حل النزاع بعد فشل المفاوضات المباشرة، ويتم من خلالها تقريب وجهات النظر بين أطراف المنازعة للوصول إلى حل، ويقوم بهذا الإجراء طرف ثالث أجنبي محايد إذ أوكل المشرع الجزائري هذه المهمة إلى لجان يشكلها العمال وأصحاب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل أو إلى مفتشية العمل عند عدم

الاتفاق على لجان أو أجهزة خاصة، أو موظفا، وتضمنت هذا الجراء المادة 04 الفقرة 3 من القانون 90-02 المعدلة والمتممة.

وإذا لم يتفقوا في اللجوء إلى المصالحة أو فشلها في حالة اللجوء إليها يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بدورها باستدعاء أطراف المنازعة في أجل لا يتعدى 04 أيام الموالية للإخطار لتسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع وذلك وفقا لنص المادة 05 و06 المعدلة و المتممة من القانون 90-02، كما لا يجب أن لا يتجاوز أجل المصالحة 15 يوما من تاريخ الجلسة الأولى.

ثم يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها والتي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائما بشأنها إن وجدت و تصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا إلى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، وفي حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح المادتين 08 من القانون 90-02 المعدلة بالقانون 91-27 و المادة 09 من القانون نفسه. يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، والتي تقوم باستدعاء الطرفين ومحاولة المصالحة في أجل أقصاه 4 أيام الموالية لإخطاره ثم يقوم بتحرير محضر مصالحة أو عدم مصالحة حسب الحالة في أجل أقصاه 8 أيام.

### 3- الوساطة:

تعتبر الوساطة إجراء اختياري يخضع إلى اتفاق الطرفين عليه، وحسب نص المادة 10 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الضراب فهي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل بعرض النزاع على شخص محايد يسمى الوسيط مهمته اقتراح الحلول للنزاع المعروض عليه، يشترك طرفا النزاع في تعيينه وعليه التقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد

اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته، كما يمكن للوسيط طلب المساعدة من مفتشية العمل المختصة إقليمياً في مجال تشريع العمل حسب نص المادة 11 من القانون 90-02. يعرض الوسيط اقتراحات لتسوية النزاع خلال الأجل الذي يحدده في شكل توصية معللة و يرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً وذلك حسب نص المادة 12 من القانون 90-02، وفي حالة عدم المصالحة يتفق الطرفان على تعيين شخص ثالث يدعى الوسيط و يدلانه على المعلومات المتعلقة بالنزاع، بحيث يقوم الوسيط باقتراح حل للنزاع في شكل توصية معللة يقدمها للطرفين ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

#### 4-التحكيم:

يعتبر التحكيم المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية في حالة فشل مهمة الوسيط، ويتمثل في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص يشكلون محكمة التحكيم، وعند اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 الى 454 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. وقد أحالت المادة 13 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية و تسويتها إجراءات تنظيم التحكيم و كفاءاته الى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، حيث يجب على الطرفين المتنازعين أن يختارا كل منهما حكماً يمثله على أن يتفق الحكمان المعينان على اختيار وتعيين حكم مرجح بينهما و يتم الاتفاق على التحكيم بحضور الحكامين المختارين بدون الاتفاق إما في محضر أو في عقد رسمي أو عرفي. كما يجب أن يحدد الاتفاق موضوعات النزاع وأسماء المحكمين وإلا كان باطلاً ويمكن للمتنازعين أن يتفقا مسبقاً أثناء إبرام العقد على اللجوء إلى التحكيم في حالة وقوع أي نزاع بينهما وهو ما يرد النص عليه في الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة عدم الاتفاق على تعيين المحكمين من أحد الطرفين أو كلاهما فيعيّنه رئيس الجهة القضائية الواقع في دائرتها محل العقد لتعيين المحكم أو المحكمين بناءً على عريضة ترفع إليه وعلى المحكمين إصدار قراراتهم خلال 30 يوماً من تاريخ تعيينهم المادة 13 من القانون 90-02 - لقد

اعتمد المشرع الجزائري نظام التحكيم الاختياري والتحكيم الإجباري في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الإشعار المسبق للإضراب وبعد الشروع فيه خاصة بالنسبة لبعض فئات العمال والذين يعملون في القطاعات الإستراتيجية للدولة والممنوعة من ممارسة حق الضراب وذلك حسب المواد 43 الى 56 من القانون 90-02.

## 5-التسوية القضائية:

لا تخضع المنازعة الجماعية للحلول القضائية في الأصل كونها ذات طابع مهني أو اجتماعي أو اقتصادي، إلا انه في بعض الحالات تحيل إلى القضاء المختص للنظر فيها وهي الحالات المنصوص عليها في المواد 22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية و 35 من القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و كذا نص المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي و المتمثلة حسب ترتيبها فيما يلي: - تفسير وتطبيق الاتفاقيات الجماعية واتفاقات المصالحة وذلك وفقا لنص المادة 22 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل. - حالة إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الضراب وهو ما نصت عليه المادة 35 من القانون المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل و تسويتها (اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لإصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب). - حالة تمثيلية التنظيمات النقابية: و هو ما نصت عليه المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي في حالة نزاع أو خلاف ناتج عن تمثيلية التنظيمات النقابية موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 60 يوما بحكم مشمول بالتنفيذ المعجل.