

محاضرات في مقياس قانون وعلاقات العمل
السنة الأولى ماستير علم النفس العمل و تسيير الموارد البشرية

محتوى المادة:

- مدخل
- تطور قانون العمل في الجزائر
- الإتفاقيات الجماعية
- الإتفاقيات الفردية
- منازعات العمل الفردية والجماعية وكيفية حلها
- ممارسة الحق النقابي (الإضراب)

مدخل

التعريف بقانون علاقات العمل

س / هل يوجد تعريف جامع لقانون العمل ؟

"قانون علاقة العمل هو مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والإتفاقية التي تنظم وتؤطر وتحكم مختلف أوجه العلاقات المهنية بين العمال الأجراء من جهة, وأصحاب العمل من جهة أخرى, من القطاعين العمومي والخاص, أو بين مجموعة من العمال من جهة, ومجموعة من أصحاب العمل باعتبارهم أصحاب الشركات أو المؤسسات الإقتصادية المعنية بالمنازعة أو بتنفيذ مضامين عقد العمل أو الإتفاقية الجماعية. "

*ويترتب من هذا التعريف الجامع أن قانون علاقات العمل ينشأ مراكز قانونية للأطراف المتعاقدة من حيث الواجبات و الحقوق.

-ومفهومه الواسع, يعتبر قانون علاقة العمل, بمثابة المرجعية القانونية لكل منازعة تقع بين العامل الأجير ورب العمل, على أن يقوم العامل الأجير بتأدية عمله تحت إشراف ورقابة وتوجيه صاحب العمل, وهذا مقابل أجر معين ومحدد سلفاً, يكون محل تحديد من طرف الدولة (القانون الناظم للأجور والمنح), مع اشتراط وجود عنصر التبعية القانونية والإقتصادية, ونعني بالتبعية القانونية, أن يكون العامل الأجير تابعاً قانونياً لصاحب العمل, من حيث عقد العمل القانوني + أداء عمل تحت إشراف صاحب العمل + توفير شروط العمل من طرف صاحب العمل ,

كما نعني بالتبعية الإقتصادية, قيام صاحب العمل بتقديم الأجر مقابل أداء

العمل, سواء بالساعد أو بالفكر, وأن يكون العامل الأجير تابعاً في أجره لصاحب العمل.

- كما أن قانون علاقات العمل, ينظم عقد العمل الفردي من تاريخ إبرامه وإلى غاية

إنتهائه, ويحدد كذلك مسار الحياة المهنية للعامل الأجير وإطارها القانوني والتنظيمي

والإتفاقي, ويؤطر قانون علاقات العمل كذلك, الروابط المهنية التي هي على عاتق الأطراف

المتعاقدة, كما يحدد الواجبات والحقوق المتبادلة بين العامل الأجير وصاحب العمل وفقاً

لبنود وأحكام قانون العمل والأنظمة الداخلية من جانب الإشتراطات التي تحددها الإتفاقية

الجماعية للعمل.

-ينظم كذلك قانون علاقات العمل

(فئة العمل الأجراء الذي يرتبطون بعقود عمل دائمة

أو محددة المدة مع الجهة المشغلة عمومية كانت أم خاصة.)

- كما أن القواعد القانونية لقانون علاقات العمل, لا تسري ولا تمتد إلى الفئات المهنية التي

تشتغل لحسابها الخاص : كالمحامين أو بعض المهن الطبية الخاصة أو بالنسبة للموظفين

لدى المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية, ولا تسري قواعد

قانون علاقات العمل على المدنيين الذين يتبعون أو يشتغلون تحت وصاية وزارة الدفاع.

*من خلال ما سبق, يتضح لنا أن قانون علاقات العمل يتضمن العديد من المضامين

القانونية والإجتماعية والإقتصادية, تضي على هذا القانون الطابع الإنساني

س / ماهي العناصر التي نستخلصها من نص التعريف الجامع ؟

- 1 التمييز بوجود مرجعية قانونية وتنظيمية و إتفاقية أساسية:

تحدد هذه العناصر فيما يلي:

- أن قواعد قانون علاقات العمل في القانون الجزائري, يجب أن تجد سنداً لها في التشريع

والتنظيم, إذ لا يمكن أن نتصور وجود قانون عمل دون سند دستوري أو تشريعي أو تنظيمي

أو إتفاقي.

-قواعد قانون علاقات العمل, تسري على كافة العمال الأجراء دون استثناء, إلا إذا

مانص قانون على خلاف ذلك.

- أن قواعد قانون علاقات العمل, هي التي توطر مختلف أوجه العلاقات المهنية بين

الأجير وصاحب العمل داخل مكان العمل (مكان أداء العمل), من تاريخ التشغيل وإمضاء

عقد العمل الفردي وإلى غاية إنتهائه, سواء إن كان هذا الإنهاء أو الإلغاء بإرادة منفردة

أو بتوافر إرادتين فأكثر.

-2 التمييز بخصائص ذات أهمية:

أ - أن قواعد قانون علاقات العمل, تتميز بالصيغة الآمرة, أي لايجوز الإتفاق على ما يخالفها

لاعتبارها من النظام العام, فالعامل الأجير ليس له أن يتنازل على حق دستوري أو قانوني

أو تنظيمي أو إتفاقي مقابل وعد بالتشغيل أو بالترقية.

ب - قواعد قانون علاقات العمل, هي قواعد ذاتية المصدر أي أنها تنشأ نتيجة مفاوضات بين

العمال وأصحاب العمل, في إطار تدخل الدولة بهدف حماية وتكريس الحقوق الإجتماعية والإقتصادية والمهنية للعامل الأجير.

ج - أن قواعد قانون علاقات العمل, هي ذات خاصية واقعية, لا يمكن أن نتصور قانون عمل صيغت قوانينه بفرنسا, أن ينفذ بالجزائر, وذلك للإختلافات الجوهرية في الأنظمة السياسية والإجتماعية والثقافية, ومن هنا تقوم الدول صاحبة السيادة بصياغة قواعد قانون علاقات عملها وفقاً لخصوصيتها الوطنية.

إن القوانين النازمة لأهم النشاطات المهنية المختلفة والإقتصاد والإجتماعية كذلك, هي قوانين لصيقة بالإرادة السياسية للسلطة القائمة, التي تقع على عاتقها عبئ صياغة المضامين القانونية وفقاً للإرادة السائدة وطموحات الشعب وخصوصيته الثقافية والحضارية.

هذا وقد تميزت المرحلة من 1962-1990, بتكريس الدور الإجتماعي للدولة باعتبارها دولة الرعاية الكاملة (تأميم المناجم, البنوك, الثورة الصناعية, (...). إذ كان العمل في مفهومه العادي التقليدي, يعرف بأنه : عمل أو شغل أو تقديم خدمات عضلية أو فكرية مقابل أجر (أي مقابل أجر محدد ومعين من طرف السلطات العمومية.)

- أن هذا العمل أو الشغل أو تقديم الخدمات كان يتم بمقتضاة عقد عمل غير محدد المدة (أي) عقد عمل دائم.)

- أن عقد العمل الفردي في ظل النظام الإشتراكي هو عقد عمل قار وثابت ودائم, يسمح لصاحبه بالتدرج المهني والإجتماعي, أي أنه كان وسيلة للترقية الإجتماعية والمهنية.

عقد العمل في ظل الدولة الإشتراكية أو دولة قبل 1990, كان يأتي في شكل هوية متكاملة كان الهدف منها تمكين المواطن الجزائري من الإستفادة وبشكل واسع من ثروة البلاد أو الدولة.

د - أن القواعد القانونية لقانون علاقة العمل, تتجه نحو التدويل, ذلك أن منظمة العمل الدولية التي أصبحت فرعاً نشطاً لمنظمة هيئة الأمم المتحدة في ميدان حماية الحقوق الأساسية للعمال في العام, أصبحت تعد اليوم بمثابة مرجعية دولية لقوانين العمل الوطنية.

علاقات العمل les relations de travail:

بالنسبة للمؤلفين الانجلوسكسونيين , عندما يتحدثون عن علاقات العمل أو ما يسمونه بالعلاقات الصناعية أو المهنية , فهم يستهدفون بذلك عموماً أكثر , العلاقات التي تنشأ وتتمأسس بين الشركاء الاجتماعيين الأساسيين , مهما كان القطاع الذين ينتمون إليه: المالكين والنقابات.()

1. كتخصّص وموضوع للدراسة العلمية :

أ. تصور علاقات العمل:

لا يبدأ الحديث عن علاقات العمل إلاّ عندما تبرز مشكلة تنظيم العمل و إعادة تنظيمه ، ذلك أن علاقات العمل تنمو في حدود ما تواجهه المؤسسة من مشاكل عامة في التنظيم الاقتصادي يجاوز الآثار الطارئة و الحالات الاستثنائية . إنه مرتبط بلحظة بروز ضرورة تنظيم العمل و اتخاذ القرارات الداخلية المتعلقة ب : التأهيل و الترقية ووتيرة العمل والتسلسل الهرمي لمناصب العمل و الأجور و غيرها. كل هذه القرارات يمكن أن يكون محتواها منطلقا للمفاوضات في مستوى المؤسسة أو مجموعة من المؤسسات، من بينها: اتفاق في الأجور *salaire accordde*. وبالتالي لا يمكننا الحديث عن علاقات العمل إلا عندما تظهر سلطة المسيرّ أوروب العمل من خلال قرارات تنظيمية و تخرج المؤسسة عن كونها فضاء لاستئجار العمل فحسب *travail de louage de unlieu*.

إن المشكلات التنظيمية مرتبط تبعاً لما تقدم بالعوامل الداخلية للمؤسسة المحددة لشروط العمل والأجرة. بمعنى آخر أن علاقات العمل و من هنا المفاوضات الجماعية نمت تبعاً لتنظيم العمل في المؤسسة *travail du l'organisation* في ظل نشاط اقتصادي الذي تكون فيه " استقلالية مهنيّة *professionnelle autonomie* " وحيث مؤثرات السوق وتموجاته، ذات أثر مباشر و داخلي للمؤسسة نفسها. و التي من شأن هذا التغيير في محيطها، و تأثيره غير المتوقع بشدة و الفعلي، الدفع بالضرورة إلى معرفة المناقشات حول الأجور، سواء كانت هذه المناقشات عنيفة أو سلمية، منظمة أو غير منظمة أو وهمية. كما يمكن أن تشهد مأسسة حقيقية للنزاع.

يبدو إنه من " الطبيعي " حالياً الحديث و وصف علاقات العمل . أو

المهنية *RelationsProfessionnelles* أو كما تدعى بالعلاقات

الصناعية *Industrielles Relations* أو *Industrialrelations* . على أنها ذات "

طبيعة " جماعية. والتي يبين علم الاجتماع العلاقات

المهنية *professionnelles relations des sociologie* خصوصية المنظمات الوطنية لعلاقات العمل. (فهي مؤسسة على علاقة التأثير المتبادل لثلاث مجموعات من " الفاعلين " : العمال ونقابتهم، المؤجرين أوالموظفين و منظماتهم المهنية، والدولة. و لكن في الآونة الأخيرة مركز الثقل يتجه حثيثاً إلى المؤسسة . وأصبح معترفاً به . صواباً أو خطأ. كـ " المستوى الوحيد الممكن " لمفاوضة فاعلة بين الشركاء الاجتماعيين.) (فالتبادل التأثير للفاعلين الشركاء الاجتماعيين في مكان العمل، أصبح النقطة المركزية لعلاقات العمل.)

و تبعاً لذلك تصبح الاتفاقات الاجتماعية و التفاهات و المفاهيم التي تترتب عن هذا التأثير المتبادل أداة هامة في مأسسة علاقات العمل. و بما أن علاقات و قواعدها مرتبطة بواقع المؤسسة ، فإن هذا الارتباط يجعل منها متغيرة ، و خاصة تحت تأثير قوتين . و هما النمو الاقتصادي والتطور التقني.. و تأثيرهما يُستشفُ بوضوح في العمل والإنتاج.) (ومن خلال لعب الفاعلين الاجتماعيين.

إنّ صعوبة تحديد مجال موضوع علاقات العمل: بالنسبة لأكبر منظرين لعلاقات العمل: أمثال دانلوب Dunlop و فلاندرز Flanders اللذان يريان أنّ : ((منظومة علاقات العمل - بمعنى زوج علاقة التأثير المتبادل بين المأجورين و المستأجرين و الدولة يترتب عنه في المجتمعات الصناعية، هو منظومة قواعد. بتعبير آخر، هذا النظام له غاية أساسية، و هي تجسيد قواعد لعب التي من شأنها تسوية كل أشكال علاقات الشركاء الاجتماعيين. مع منحها في الوقت نفسه مناهج للتطبيق مقبولة من طرف الجميع)). (عملية التأثير في علاقات العمل تتم في ظل ظروف نزاعية . لذلك يظهر كل تنظيم صناعي مثل منظومة اجتماعية فرعية social système- sous un الذي يتوقف أو يرتبط على علاقة التأثير المتبادل والمتواصل في كل المستويات : في مستوى علاقات التعاقدية les relations contractuelles، وفي مستوى التنظيمات أو البنيات structurelles et organisationnelles les relations، و في مستوى علاقات الشخصية.

و لقد بيّن بعض الباحثين بوضوح في كون المشكلات النزاعية التي تصاحبها وتلازم النظام le règlement من خلال الآليات mécanismes المؤسساتية institutionnels تجد أسبابها في مستويات أخرى غير التي المتعلقة بالمستوى التعاقدى contractuel.

و تحليل العلاقات التنظيمية أصبحت و تصبح تبعا لهذا شرط ضروري لفهم العلاقات بين المستأجرين و الأجراء، بنية المؤسسة و تأثير العوامل التكنولوجية و العلاقات التي تنجم عن التأثير المتبادل بين العاملين و التسيير في كل مستويات ضمن عمليات الإنتاج. والتي من شأنها أن تنتج مشاكل التي لها تأثير لا يمكن إهماله في سير المؤسسة).

كما أنّ معظم الكتاب يتفقون في أن أعمال " انتل مايو " E.Mayo و "فرتز Berger FritzRoethis وشركائهم ، يتفقون على أنّها بداية ما أصطلح في تسميته بـ " عهد العلاقات الصناعية " . تلك الأعمال التي تمت و نمت في جامعة "هارفارد " Havard بين 1920- 1930 ، وخاصة تلك التي قامت في مصانع " واسترن ألكترىك " في " هاوتورن " Electric Western (Hawtorn) قرب مدينة شيكاغو. و التي كشفت بعد ذلك عدة بحوث ودراسات ، وألقت الضوء على العوامل الإنسانية في المردودية وأهمية المنظومة الفرعية غير الرسمية في المنظومة الاجتماعية للمؤسسة . فلقد عدت العامل كشخصية مركبة متعددة الأبعاد . متجاوزين بذلك التصور المادي الاقتصادي الخالص: الإنسان الاقتصادي economicus l'homme - و أكّدت على أن الإنسان ليس أداة بسيطة من سهل تسييره و التحكم فيها كباقي المواد الأخرى ، التي لها علاقة بصورة مباشرة وغير مباشرة بعملية الإنتاج. إنّها هذه "الأداة" يتوفر لها وعيًا قويًا بالجماعة التي تنتمي إليها

بحكم علاقة الإنتاج ، كما أنها تتمتع بدفاعيات عميقة . وتبعاً لذلك فهو يشكل " عاملاً " هاما داخل التنظيم.))

إنّ هذه المدرسة . أي مدرسة العلاقات الإنسانية . مرتبط بالتطور الذي عرفته العلوم الاجتماعية بعد الحرب العالمية، و حفزتها في ذلك توجهات أرباب الأعمال الأمريكيان واستراتيجياتهم . و من بينهم . و هو أبرزهم . : "هنري فورد" H.Ford الذي يلخص في هذا التصريح ، مثال لهذا التوجه الجديد ، و الذي صرّح به في سنة 1945: ((إن الصناعة المتنامية يجب عليها أن تمنح العالم الإنساني كل العناية ، التي طالما منحناها حتى الآن إلى عامل الآلة)). ثمّ يضيف موضحاً فكرته قائلاً: على أن الإنسان الذي استطاع التغلب على الآلة يمكنه التغلب أيضاً على الصعوبات التي يتسبب فيها سوء التفاهم بين أرباب العمل والعمال.)) والملاحظ أن هذا التأكيد "الإنساني" في الخطاب و الإشارة إلى النزاع كسوء فهم فحسب . إن الخطاب استراتيجي و الكلمات منتقاة ، إذ النزاع ليس نزاعاً حقيقياً وإنما هو يعلق بفهم قاصر . لذلك الجهود ستكون في توضيح وجهات النظر و ترشيد العلاقة على أساس ما هو علمي . أي أن النزاع يعد ظاهرة غريبة عن جسم المؤسسة الليبرالية رغم الميل إلى الاعتراف بما هذه الرياح "الإنسانية" التي هبت على المؤسسة و"أحس" بأهميتها مسيرو المؤسسة . لذلك تبدو مقولة "علاقات إنسانية" () يعدّها مؤلفون معينون وباحثون شديدة الارتباط مع تصور " المشاركة laparticipation " و ينظر إليها كوسيلة تسمح للمرؤوسين ومن هنا التابعين ، subordonnés المشاركة في عملية اتخاذ القرار و ذلك تحفيزاً للتابع على الإبداع و تحميساً للفرد على العمل أفضل . إن أكبر فائدة نظرية تؤكد هذه المقولة هي كونها تعطي الاعتبار إلى العامل في حقه كفرد "مبدع خلاق" في جماعة متعاونة و إعطاء قيمة إنسانية ضاعت في ظل سياسة المغالاة في الترشيح و النجاح المتزايدة و للتصور التبسيطي الاختزالي المفرط للعمل و المراقبة المتفاقمة . كما أن هذه المقولة تقدّم نموذجاً لـ " موارد إنسانية les humaines ressources " التي تتجه إلى اعتبار، كل أفراد التنظيم خزّاناً من الموارد المستعملة والقابلة للاستعمال . ليس في شكل قدرات فيزيائية بل إمكانات مبدعة وقدره على التأثير بصورة مسؤولة و مراقبة ذاتية يمكن الاستفادة منها بشكل مغاير . و لهذا أصبح التصور بالنسبة للمسيّر "manager" مختلف، إذ لم تعد مهمته توزيع الأوامر وإعطاء تعليمات و انتظار التعاون لمرؤوسيه ، و إنما توفير مناخ يسمح بالاستعمال الكامل لهذه الموارد و توزيعها لخدمة المشروع.

إنّ تحسن الإنتاج حسب نموذج " العلاقات الإنسانية " ، يأتي مباشرة من اشتراكات المبدعة للمرؤوسين في اتخاذ القرار، و للإدارة و المراقبة لمختلف مصالح المؤسسة.()

المبحث الثاني: نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر:

اقترن تطور تشريع العمل في الجزائر بتغيير الخيارات السياسية و الاقتصادية التي اعتمدها البلاد منذ الاستقلال، و تبعاً لتغير الوضع العام فيها، و على العموم فإن الدراسة الاستقرائية لتطور الأحكام التشريعية المتضمنة علاقات العمل تمكن من التمييز بين ثلاثة مراحل:

المطلب الأول: مرحلة ما بين 1962 إلى 1975:

تمتد هذه المرحلة من تاريخ إصدار قانون 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى غاية تاريخ 5 جويلية 1975، و هو تاريخ بدء سريان أمر 29/73 المتضمن إلغاء قانون 31 ديسمبر 1962، و يرجع تمديد سريان التشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى الفراغ التشريعي الذي شهدته الجزائر عقب الاستقلال، رغم ما قد يولده هذا التمديد من تناقض بين الاتجاه الاشتراكي الذي أرادت الجزائر التزامه بعد الاستقلال، و الاتجاه الحر للتشريع الفرنسي الذي يغلب على علاقة العمل الطابع التعاقدية، بتفعيل دور الإرادة فيها وفق مبدأ سلطان الإرادة، على حساب التدخل التشريعي من قبل الإرادة، غير أنه و خلال هذه المرحلة، بدأت تظهر بوادر استقلال الدولة الجزائرية الفتية بتقنين بعض مجالات الشغل كما هو الشأن بالنسبة لقانون الوظيفة العمومية الصادر في 2 جوان 1966، و كذلك الأمر رقم 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

المطلب الثاني: مرحلة ما بين 1975 و 1990:

و هي المرحلة الممتدة من تاريخ سريان الأمر 29/73 إلى تاريخ إصدار قوانين 1990، لاسيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، و تتميز هذه المرحلة بإصدار نصوص قانونية تتلاءم و الاتجاه الاشتراكي للجزائر في تلك المرحلة، و الذي تجلّى من خلال تدعيم علاقات العمل بأحكام تشريعية آمرة، و استبعاد لدور الإرادة فيها، محاولة من المشرع المحافظة قدر الممكن على مناصب العمل.

شهدت هذه المرحلة إصدار العديد من النصوص القانونية الاجتماعية، بدء من الأمر 31/75 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، و الأمر 32/75 المتضمن العدالة في العمل، و الأمر 30/75 المتضمن المدة القانونية للعمل، و كذلك الأمر 33/75 المتضمن تحديد اختصاصات مفتشية العمل، و خلال هذه المرحلة سن القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل، و الذي يعتبر بمثابة الدستور الذي يحكم كافة جوانب علاقات العمل، و في كافة المجالات.

المطلب الثالث: مرحلة ما بعد 1990:

يترجم تشريع العمل الوضعي في الجزائر تراجع المشرع عن الخيار الاشتراكي الذي تم تبنيه في المرحلة السابقة، و يعود هذا التراجع إلى الخيارات الاقتصادية و السياسية التي اعتمدها الجزائر مع نهاية الثمانينات،

في إطار الإصلاحات التي بادرت بها، و التي كانت لها انعكاسات على واقع العلاقات القانونية بين العمال و المستخدمين، حيث تم تغليب الطابع التعاقدى.

علاقات العمل الجماعية

- الإتفاقيات الجماعية

- الإتفاقيات الجماعية للعمل:

عرفت علاقات الاجتماعية تحولات عميقة ترجع أساسا لوضع نظام التفاوض الجماعي والتشاور بين أصحاب العمل والنقابات الممثلة للعمال ويتم التفاوض في إطار تشريعي واضح محدد من خلال القوانين التي تبنت محتوى الإتفاقيات. ويعرف النزعات وكيفية تسويتها

تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل:

هي اتفاق مدون يعالج عنصر أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية تبرم بين مجموعة من المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثلية للمستخدمين من جهة ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثلية للعمال وتبرم لمدة محدودة أو غير محدودة ويمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا يجب على المؤسسة إشهار جميع الإتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط العمال

محتوى الإتفاقية الجماعية للعمل:

تعالج الإتفاقيات الجماعية المبرمة حسب القانون العناصر التالية:

- 1) التصنيف المهني ومواضيع الأجور والتعويضات
- 2) مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها
- 3) الأجور الأساسية الدنيا
- 4) التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة
- 5) المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل
- 6) تحديد تعويض النفقات
- 7) الفترة التجريبية والإشعار المسبق
- 8) مدة العمل الفعلي بالنسبة لمناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط
- 9) التغييبات الخاصة

10) إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل

11) الحد الأدنى من الخدمة في الإضراب

12) ممارسة الحق النقابي

13) مدة الإتفاقية و كفاءات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها

التفاوض في الإتفاقية الجماعية:

يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب صاحب العمل أو التنظيم النقابي الذي يمثله أو النقابات الممثلة للعمال وتقوم به لجان متساوية الأعضاء ويمكن أن يمثل كل طرف عدد يتراوح من 3 إلى 7 أعضاء ويعين كل طرف رئيسا يعبر عن رأى أغلبية الأعضاء.

تنفيذ الاتفاقية الجماعية:

يبدأ تنفيذ الاتفاقية بتسجيلها لدى إدارة مفتشية العمل الجماعية وكتابة الضبط بالمحكمة الموجودتين في مجال تطبيق الإتفاقية وتلزم الإتفاقية الجماعية كل من وقع عليها ويمكن للأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقية الجماعية كلياً أو جزئياً ويبلغ النقص إلى الطرف الآخر مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل وكتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها ويتم الشروع في مفاوضات في ظرف 30 يوماً لإبرام اتفاقية جماعية جديدة دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق كما يسهر مفتشي العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية والإخطار بأي اتفاق جماعي يخالف التشريع المعمول به

حالات البطلان:

جاء في المادة 135 تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به غير أنه لا يمكن أن تؤدي إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه ويعد باطلا كل بند يتضمنه عقد العمل مخالف لأحكام القانون

النزاعات الجماعية للعمل

إن كل طرف في الإتفاقية الجماعية يسعى على تحقيق مصالحه الخاصة وبحكم المصالح المتناقضة لطرفين يمكن أن ينشأ خلافات عن علاقة العمل
تعريف النزاعات الجماعية للعمل:

هي تلك الخلافات التي تثور بين العمال وأصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لكل منهم فيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل ويجب أن يكون النزاع جماعيا في أطرافه وفي موضوعه

علاقات العمل الفردية

تنشأ علاقة العمل بموجب عقد عمل كتابي أو غير كتابي و يترتب على هذه العلاقة حقوق وواجبات يحددها القانون أو التنظيم أو الاتفاقات الفردية أو الجماعية و يكون هذا العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ، حسب الاتفاق.

و يمكن تعديل شروط العقد و طبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل و رب العمل مع مراعاة أحكام قانون العمل و المادة 106 من القانون المدني . كما يمكن تعليق علاقة العمل إذا توافرت حالة من الحالات المذكورة في المادة 64 من قانون 11/90 ، أثناء تعليق علاقة العمل لا يمكن للمستخدم إصدار قرار تأديبي ، أو إنهاء علاقة العمل ، كما يمكن إنهاء علاقة العمل في حالة تسريح العامل لإرتكابه خطأ جسيم بالمفهوم الذي جاءت به المادة 73 من قانون 11/90 المعدلة و المتممة

علاقة العمل الفردية

العقد هو الإطار القانوني الذي يتم ضمنه تبادل الطرفين في علاقة العمل للالتزاماتهما، استنادا إلى مبدأ حرية التعاقد، و هذا ما يجعل عقد العمل خاضعا لأحكام العقد عموما، حتى و إن ظهرت بعض الخصوصيات استدعت أحكاما يتميز بها عقد العمل عن غيره من العقود، لاسيما و أن مجال الحرية التعاقدية فيه غير مطلق بالنظر لتدخل المشرع لأجل تنظيم و توجيه إرادة الأطراف متى كان هذا التدخل مبررا بحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد.

التعريف بعقد العمل:

لم يهتم المشرع الجزائري بتعريف عقد العمل على اعتبار عدم اختصاص القانون بصياغتها بل الفقه، الذي اتجه في هذا الصدد على الغالب إلى تبني تعاريف تأخذ بعين الاعتبار العناصر المشكلة لعقد العمل، فعرف على هذا الأساس بأنه العقد الذي يلتزم العامل ببذل جهده لمصلحة رب العمل، و تحت إشرافه و توجيهه، مقابل التزام هذا الأخير على تمكينه من الأجر.

يتشكل عقد العمل وفقا للتعريف السابق باجتماع جملة من العناصر تجعله متميزا عن غيره من العقود المشابهة لاسيما عقد المقاولة، باعتباره واحد من العقود الواردة على العمل، إلى أن ما يتميز به عقد العمل عن عقد المقاولة هو استقلالية المدين بالعمل -المقاول- في أداء العمل عن صاحب المشروع، بحيث لا يكون خاضعا عند تنفيذ العقد لأوامره و توجيهاته، كما يتميز عقد العمل عن عقد المقاولة في كون مقتضى هذا الأخير الالتزام بتحقيق النتيجة التي يتضمنها العقد، مثل إقامة منشأة، أما بالنسبة للعامل فلا يعدو أن يكون التزاما ببذل عناية مقتضاها بذل الجهد دون أن يكون مسؤولا عن تحقيق نتائج بعينها، على اعتبار أن هذه النتائج مرتبطة بالأساس بتوجيهات و أوامر رب العمل.

عناصر عقد العمل:

نستخلص من التعريف السابق لعقد العمل أنه يتشكل من اجتماع ثلاث عناصر تمثل جوهر العقد، و يمكن حصر هذه العناصر في ما يلي:

الفرع الأول: عنصر العمل

يتمثل في الجهد الذي يكون العامل ملزما ببذله لمصلحة رب العمل، بما يستجيب لتوجيهات هذا الأخير و أهدافه، و يستوي في ذلك أن يكون هذا المجهود بدنيا أو فكريا، كما أن هذا العنصر يختلف عن عنصر العمل الذي قد تتضمنه بعض العقود المشابهة بالنظر لما يميزه بالنسبة لعقد العمل، و نخص في ذلك بالذكر:

1- شخصية عنصر العمل: إن قوام العلاقة القائمة بين رب العمل و العامل هو الاعتبار الشخصي الذي يكون دافعا لتحديد مدى إبداء الطرفين رغبتهما في إبرام العقد، على الأخص بالنسبة لرب العمل، حيث تكون شخصية العامل و صفاته و مؤهلاته جوهرية في العقد، و هذا ما يجعل من تنفيذ العمل مقتصرًا على العامل دون غيره، بحيث لا يمكنه تكليف الغير بأدائه سواء أداء كليًا أو جزئيًا، على خلاف الوضع بالنسبة لعقد المقاولة، حيث يكون الغرض من التعاقد تحقيق نتيجة يمكن للمقاول أن يعهد لغيره في تحقيقها، و تأكيدًا لذلك ألزم المشرع الجزائري بمقتضى نص المادة 7 من قانون 11/90 العمال بأن "يؤدوا و بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، و يعملون بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم" كما يتأكد هذا الاتجاه في ما ذهب إليه المشرع المدني الجزائري من أنه: "في الالتزام بعمل إذا نص الاتفاق أو استوجب طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه، جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين".

2- الخضوع لتوجيهات و أوامر رب العمل:

يرر اقتصار مسؤولية العامل في بذل العناية دون أن يتعداه إلى تحقيق النتائج الذي يحددها رب العمل في أن هذا الأخير هو من يحوز سلطة توجيه العامل إلى كفاءات تنفيذ العمل من خلال سلطة الإشراف و الرقابة المقررة لمصلحته، و هي السلطة التي تظهر من خلال تمكينه من إصدار النظام الداخلي بما يتضمنه من أحكام تأديبية و فنية.

3-توفير ظروف العمل اللازمة: بما يحمله هذا العنصر من دلالة على انحصار التزام العامل ببذل الجهد، على خلاف الأمر بالنسبة لعقد المقاولة، حيث يقع التزام المقاول بتوفير وسائل العمل التي تتلاءم و طبيعة التزامه بمقتضى عقد المقاولة.

الفرع الثاني: عنصر الأجر: و هو المقابل المالي لالتزام العامل ببذل الجهد، و الموقع على ذمة رب العمل بمقتضى العقد، و يشتمل على عنصرين، أحدهما ثابت و يسمى أجر المنصب، أو الأجر القاعدي، و الآخر متغير، و يتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح و تعويضات، و يحدد الأجر بالتفاوض الفردي فيما بين العامل و رب العمل، أو من خلال التفاوض الجماعي، حيث يقرر في هذه الحالة بمقتضى الاتفاقية الجماعية التي تتبعها المؤسسة المستخدمة، و في هذا ترجمة لمبدأي الحرية التعاقدية و التفاوض الجماعي الذين اعتمدهما المشرع في مجال علاقات العمل بعد التعديلات التي أحدثتها في هذا الخصوص سنة 1990.

الفرع الثالث: عنصر التبعية: يقصد بها سلطة رب العمل في الإشراف على العامل، و توجيه الأوامر باعتبارها مظهرا من مظاهر السلطة الممنوحة قانونا لرب العمل في إطار علاقة العمل، و يذهب الفقه في تبرير عنصر التبعية ثلاث مذاهب رئيسية:

1-التبرير الاقتصادي لعنصر التبعية:

مؤداه أن العامل مرتبط معيشيا بالأجر، بما يجعله مجبرا على الاستجابة لأوامر رب العمل المحتكر لجهد العامل خلال المدة التي تستغرقها علاقة.

2-التبرير القانوني لعنصر التبعية:

يعتمد هذا الموقف في تبرير التبعية في ما يمنحه القانون صراحة من صلاحيات إدارة المنشأة المشغلة، بما يتطلبه ذلك من سلطة توقيع الجزاءات المترتبة عن الأخطاء التي يمكن للعامل أن يقترفها أثناء سريان علاقة العمل، ضمانا للسير الحسن للعمل، و هو مل يبرر به تمكين رب العمل من إصدار وثيقة النظام الداخلي، و التقسيم العضوي و الفني للعمل داخل المنشأة المستخدمة.

3-التبرير المختلط لعنصر التبعية:

يأخذ هذا الرأي موقفا متوازنا بين الموقفين السابقين، بحيث يبرر عنصر التبعية بالحاجة الاقتصادية التي تدفع العامل إلى قبوله الخضوع لتوجيهات و أوامر رب العامل، غير أن هذا الرأي ليس كافيا وحده، إذ ينبغي أن يجتمع بالتبرير القانوني على اعتبار أن القانون يدعم المركز الممتاز لرب العمل من خلال تمكينه من صلاحية الإشراف و التوجيه لأجل تحقيق الأهداف الاقتصادية للمنشأة، بل أن الغالب أن مرد هذه السلطة هو القانون و ليس الحاجة الاقتصادية، على اعتبار أن الوضعية الاجتماعية للعمال ليست متشابهة، على الرغم من ذلك فإنهم ملزمون قانونا بالخضوع لتلك الأوامر بالقدر و الكيفية ذاتها.

المطلب الثالث: شروط صحة عقد العمل: تتمثل على الخصوص في الشروط العامة المستوجبة لصحة العقود عموما، و عليه يمكن أن نميز بصدها بين:

الفرع الأول: الأهلية: نميز في ذلك بين أهلية العامل ثم أهلية رب العمل.

1- أهلية العامل: أثرت الاعتبارات الاجتماعية في تمييز الأهلية بالنسبة للعامل بأحكام خاصة، حيث مكن المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العامل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعي متى بلغ 16 سنة (المادة 15 ف1 قانون 11/90)، كما أن ما يميز عقد العمل بالنسبة للقواعد العامة أن الأهلية على الرغم من اعتبارها مسألة من مسائل النظام العام يفترض أن يلحق التصرف الذي لا يحترمها البطلان، إلى أنه بالنسبة لعقد العمل ما ينجم عن عدم أهلية العامل هو بطلان من نوع خاص يتقرر بالنسبة للمستقبل، و على هذا الأساس فإن الأجور التي يكون العامل غير المؤهل قد استحقتها نتيجة وضعية العمل الفعلي التي ربطته برب العامل تظل تحظى بالحماية القانونية على الرغم من بطلان التصرف على خلاف القواعد العامة.

2- أهلية رب العمل: ينبغي في هذا الصدد التمييز بين رب العمل في الوضع الذي يكون شخصا

طبيعيا، ثم في الوضع الذي يكون فيه شخصا معنويا.

أ - رب العمل شخص طبيعي: يشترط لرب العمل في هذه الحالة أهلية أداء كاملة على اعتبار أن عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع و الضرر.

ب - رب العمل شخص معنوي: تتحقق في هذه الحالة أهلية الشخص المعنوي بالنظر للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية و التقسيم العضوي للمهام داخل المنشأة الذي يحيل على جهة ما داخل المنشأة صلاحية إبرام عقود العمل، مثل أن يكون مدير الموظفين، أو مدير المنشأة .

الفرع الثاني: الرضاء في عقد العمل: يعد عقد العمل في الأصل من العقود الرضائية التي تنعقد بمجرد تطابق الإيجاب و القبول، دون أن يشترط لتمامه شكلا معينا، إلى أنه بالنسبة للعقود المحددة المدة يشترط المشرع أن يتم تحديد المدة كتابة، و ذلك تحت طائلة تحول العقد من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، مع ما سيترتب عن ذلك من آثار لاسيما المالية منها.

الفرع الثالث: المحل و السبب في عقد العمل: تنطبق بالنسبة لعقد العمل الشروط العامة للعقود فيما يتعلق بالمحل و السبب، كما أن اعتباره من العقود التبادلية الملزمة للجانبين يجعل من محل التزام أحد الطرفين سببا لالتزام الطرف الثاني، إذ أن الأجر الذي هو محل التزام رب العمل هو من جانب آخر سبب التزام العامل، كما أن الجهد الذي يعد محل التزام العامل هو ذاته سبب التزام رب العمل بدفع الأجر.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة العمل:

يمكن التمييز بصدد الطبيعة القانونية لعلاقة العمل بين نظريتين: تقليدية و حديثة:

الفصل الثاني التنظيم القانوني لعلاقات العمل:

يتضمن هذا الفصل بالخصوص بيان مراحل انعقاد عقد العمل، ثم سريلانها.

المبحث الأول: انعقاد علاقة العمل:

إن من بين ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود المدنية الأخرى هو انعقاده على مرحلتين: التجريب ثم الترسيم.

المطلب الأول: مرحلة التجريب: تعتبر مرحلة تمهيدية قبل تثبيت العامل في منصب عمله، إذ تسمح بأن يوضع خلالها العامل الجديد محل اختبار قصد التأكد من كفاءته و استعدادة للقيام بالعمل الموكل إليه، و قد نظمت المادة من قانون 11/90 هذه المرحلة بالنص على إمكانية إخضاع العامل لفترة تجريب لا يجب أن تزيد عن ستة أشهر، إلا بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي التي يمكن أن ترفع فيها هذه المدة إلى 12 شهرا، كما تسمح فترة التجريب للعامل الاطلاع على ظروف العمل، و مدى ملاءمة المهام الموكلة له لمؤهلاته و استعداداته، و على هذا الأساس يمكن لأي من الطرفين، و خلال هذه المدة، التحلل من العقد دون أن تترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه، أما إذا انقضت المدة دون أن يتمسك أحدهما بحقه في التحلل من العقد يتحول عندئذ إلى عقد بات.

المطلب الثاني: فترة الترسيم: بمجرد انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين حقهما في التحلل من العقد يصبح العقد نهائيا، بما يمكن العامل من التمتع بكب الحقوق المرتبطة بالترسيم، كعدم إمكان فصل العامل إلى وفق إجراءات خاصة، و الحق في الترقية.

المبحث الثاني: سريلان علاقة العمل:

المبحث الثاني: سريلان علاقة العمل:

يعرف عقد العمل من حيث سريلانه وضعيتين: العمل الفعلي، و الانقطاع.

المطلب الأول: وضعية العمل الفعلي: و هي 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 اقتضاء

الأجر مرهون بأداء العمل المتفق عليه، و ما ينجم عن وضعية الفعلي هي مجموعة الامتيازات المرتبطة حصرا بهذه الوضعية، من ذلك الحصول على المنح و التعويضات، و الحق في الترقية.

المطلب الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل: قد تعلق علاقة العمل مؤقتا لاعتبارات قانونية دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها، و ذلك في الحالات التالية:

الفرع الأول: الاستيداع: يتحقق في الوضع الذي يتعذر فيه على العامل الاستمرار مؤقتا في تبادل التزاماته مع صاحب العمل لاعتبارات مختلفة، من أمثلتها اضطراب الزوجة لمرافقة زوجها بمناسبة انتقاله للعمل في مكان بعيد عن مكان مزاولتها لعملها، و قد ورد النص على الاستيداع في المادة 64 و 8 من قانون 11/90 دون تعداد لحالاته، حيث يترك ذلك لتقدير رب العمل.

الفرع الثاني: الانتداب: ينتقل العامل في هذه الحالة إلى مؤسسة أو هيئة أخرى لممارسة مهام قانونية أو انتخابية بشكل دائم، و لمدة محددة، و يتحقق الانتداب في الحالات التالية:

1- **ممارسة مهمة انتخابية:** حيث لا يمكن في هذه الحالة التوفيق بين الالتزامات المهنية و الالتزامات الانتخابية، الأمر الذي يدفع إلى توقف العامل عن ممارسة مهنته مدة أداء المهمة الانتخابية، لاسيما بالنسبة للمهام الانتخابية الوطنية، مثل عضوية البرلمان، حيث يستفيد العامل من تفرغ كامل، و الأمر ذاته بالنسبة للمهام النقابية، و إن كان العامل لا يستفيد حينها إلا من عدد محدود من ساعات الانتداب (10 ساعات شهريا) إضافة إلى ساعات الاجتماعات الرسمية.

2- **أداء واجب الخدمة الوطنية:** و هو انتداب بقوة القانون بالنسبة للعامل المرسم، بحيث يكون رب العمل ملزما بالحفاظ على منصب العام إلى حين عودته من الخدمة الوطنية أو تجديدي التكوين العسكرية.

3- **متابعة فترة تكوين أو تربص:** يمكن العامل المتابع لفترة تكوين أو تربص من فترات انتداب تستغرق الساعات التي يتطلبها التكوين، و يقع التمييز بين التربص القصير و التربص الطويل المدى، فبالنسبة للتربص القصير المدى و الذي يقل عن 6 أشهر فإن العامل يستفيد من انتداب جزئي حسبما تقره الاتفاقية الاجتماعية التي تنتمي لها المؤسسة، و هي على الغالب ساعتين يومي، أما بالنسبة للتكوين الطويل المدى الذي يفوق 6 أشهر فيستفيد العامل من انتداب كلي يستغرق كل ساعات العمل،

الفرع الثالث: حالة المرض الطويل و عطلة الأمومة: كلاهما عذر يحول دون تمكن العامل أو العاملة من العمل الفعلي، لاعتبارات مرتبطة بوضعهما الجسمي، و عليه فإن علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض، أما بالنسبة لعطلة الأمومة فإن المرأة العاملة في هذه الحالة

تستفيد من عطلة إجبارية قدرها 14 أسبوعا، على أن يبدأ سريانها كأقصى تقدير أسبوعا قبل التاريخ المفترض للوضع.

الفرع الرابع: الإضراب: أقر الدستور الحق في الإضراب، و اعتبرته المادة 64 من قانون 11/90 أحد أشكال التوقف القانوني عن العمل، كما أقرته المادة 32 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل.

الفرع الخامس: التوقف التأديبي: هو جزاء تأديبي قد يوقعه رب العمل ضد العامل، وفق سلم الأخطاء و العقوبات المقررة في النظام الداخلي، و يترتب عن التوقيف حرمان العامل من العمل، و تبعا لذلك من الأجر.

الفرع السادس: التوقيف الاحتياطي: يتقرر في حال التحقيق مع العامل بتهمة سالبة للحرية، بحيث يوقف عن العمل إلى حين نظر الجهات القضائية في الدعوى، حيث إما بالإدانة فيكون ذلك سببا لانقضاء علاقة العمل، أو بالبراءة حيث يعاود العامل حينها الرجوع لمنصب عمله.

الفرع السادس: التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة: و هي الحالة الوحيدة التي يعود سبب الانقطاع فيها عن العمل مرتبط بحالة المؤسسة، حيث تتوقف عن العمل لاعتبارات مختلفة، مثل أعطاب لحقت وسائل الإنتاج، أو تعرض المؤسسة لأخطار طبيعية، أو لصعوبات مالية تمر بها المؤسسة، أو في التموين بالمادة الأولية، بحيث يضطر رب العمل إلى غلق مقرات العمل حتى زوال سبب التوقف.

المطلب الثالث: أحكام ظروف عقد العمل:

تتضمن ظروف العمل الظروف و الجوانب التنظيمية التي تحكم علاقة العمل، و التي يمكن إجمالها فيما يلي:

الفرع الأول: المدة القانونية للعمل: يقصد بها المدة اليومية أو الأسبوعية التي يكون خلالها العامل في وضعية تبعية لرب العمل، ملتزما بوضع جهده في خدمته، و قد تكفل المشرع الجزائري بتنظيمها و اعتبارها من النظام العام، و هي محددة بأربعين ساعة أسبوعيا يترك للمؤسسات المستخدمة صلاحية توزيعها على مدار الأسبوع حسب خصوصيات كل قطاع.

الفرع الثاني: فترات الراحة و العطل القانونية و الخاصة: يمكن أن نبين في هذا الصدد:

1-الراحة الأسبوعية: حدد المشرع حدها الأدنى بأربع و عشرين ساعة متتالية أسبوعيا حسب المادة 33 من قانون 11/90 و تستحق في الأصل يوم الجمعة، مع إمكان تكييفها حسب خصوصيات كل قطاع بأن تمنح في يوم آخر.

2-العطل و الإجازات القانونية: المقصود بها إجازات العطل الوطنية و الوطنية المحددة قانونا و التي تكون مدفوعة الأجر مثل عيد الثورة و الاستقلال و عيد الثورة، و عيد الفطر و الأضحى، و كذلك بالنسبة للعطلة السنوية التي تستحق على أساسا يوم عطلة بالنسبة لكل يوم عمل.

لعطل الخاصة: يتمكن العامل من الحصول فرديا على عطل خاصة في حالات معينة حددتها المادة 54 من قانون 11/90، إضافة إلى استحقاق عطلة خاصة بمناسبة أدائه الحج مرة واحدة خلال مساره المهني.

المبحث الثاني: آثار عقد العمل: تتضمن آثار عقد العمل بيان حقوق و التزامات كلا الطرفين:

المطلب الأول: حقوق و واجبات العامل:

1-حقوق العامل: تتمثل على الخصوص فيما يلي:

أ -الحق في الأجر: هو المقابل المالي المحدد الذي يتفق عليه، و يدفع للعامل نقدا كلما حل أجل سداده، مقابل العمل المؤدى، فهو متلازم مع العمل وجودا و عدما مثلما يفهم من نص المادة 80 ق11/90، و هو يعنى بحماية قانونية صارمة بالنظر لطابعه الاجتماعي و المعيشي، حيث أقر له المشرع أفضلية في السداد قبل غيره من الديون، بما فيها ديون الخزينة العمومية وفق نص المادة 89.

ب -الحق في التأمين و الحماية و الضمان الاجتماعي: تنقرر هذه الحقوق في 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 للشيخوخة و المرض وفق أحكام الضمان الاجتماعي و التي تمتد لفروع العامل و أصوله المكفولين و لزوجيه.

ت -الحق في الراحة و العطل القانونية: أضحي الحق في العطل حقا مكفولا دستوريا حسب نص المادة 03/55 من الدستور.

ث -التأمين على البطالة: استحدث المشرع هذا التأمين بمقتضى المرسوم التشريعي 11/94 بالنسبة للعمال الذين يفقدون مناصب عملهم لأسباب لا إرادية اقتصادية، و يتمثل في اكتتاب تأمين على البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

ج -الحق في التقاعد: هو حق شخصي ذو طابع مالي، يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه، لاسيما دفع استحقاقات الضمان الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من أداءات الصندوق، و هي مقدرة ب 32 سنة يستحق على إثرها العامل الحق في 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، و ينتقل الحق في التقاعد إلى من هم في كفالته من ذوي الحقوق، و هم الزوج، و الفروع، و الأصول المكفولين.

ح - الحق في التكوين و الترقية المهنية :ألزم المشرع رب العمل بمباشرة أعمال التكوين لمصلحة الأجراء و تحسين مستواهم حسب المادة 57 من قانون 11/90، و ألزم العمال في ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها رب العمل.

خ - الحق في ممارسة النشاط النقابي :مكن الدستور الجزائري العمال من الحق في الممارسة النقابية من خلال السماح بتأسيسي نقابات مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بعد أن كان مفهوم الممارسة النقابية في ظل النصوص السابقة يقتصر على حق الانضمام لهذه النقابة، و أقر بالنسبة للنقائيين إجراءات حمائية خاصة، تتمثل على الخصوص في حظر الإجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقائيين بمناسبة ممارستهم لمهامهم.

-2التزامات العمال :يرتب عقد العمل على عاتق العامل الالتزامات التالية:

أ -الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد :أقرت المادة 7 من قانون 11/90 هذا الالتزام باعتباره التزاما أساسيا مرتبا على عاتق العامل بمقتضى العقد، كما أن الإخلال به بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطأ مهنيا جسيما قد تسريجه تأديبيا بدون الحق في التعويض وفق نص المادة 73 من القانون 11/90 .

ب -الالتزام بتوجيهات صاحب العمل :من الواجبات الأساسية المترتبة على عاتق العامل و المستندة إلى عنصر التبعية و سلطة رب العمل في الإشراف و الرقابة، سواء قدمت هذه التوجيهات مباشرة أو بشكل غير مباشر، لاسيما بمقتضى التقسيم العضوي للمهام.

ت -الالتزام بالسهر المهني :يعتبر خرق هذا الالتزام بالحالات التي يمكن أن تبرر التسريح الذي يتعرض له العامل دون الحق في التعويض، على اعتبار أنه من الأخطاء المهنية الجسيمة حسب مفهوم نص المادة 02/73.

الفرع الثاني: حقوق و التزامات رب العمل:

1-حقوق رب العمل :تثبت لمصلحة رب العمل بمقتضى عقد العمل حقوق يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ -الحقوق المرتبطة بعقد العمل :تتضمن في ذات الوقت الالتزامات المترتبة بمقتضى العقد على عاتق العامل، على اعتبار الطابع التبادلي لعقد العمل، و على هذا الأساس يكون التزام العامل ببذل الجهد حقا لرب العمل، كما أن التزام العامل بالسهر المهني يقع في مصلحة رب العمل باعتباره وسيلة للحفاظ على مصالحه المادية، و الشأن ذاته النسبة لباقي الالتزامات.

ب -الحق في الإدارة و التنظيم :تظهر سلطة رب العمل الإدارية من خلال صلاحية اتخاذ الإجراءات التنظيمية داخل مقرات العمل، مثل صلاحية إصدار وثيقة النظام الداخلي، حتى و إن كانت خاضعة للرقابة الإدارية لمفتش العمل المختص.

ت -صلاحية توقيع الجزاءات التأديبية :تثبت للمستخدم سلطة توقيع الجزاءات بما خوله المشرع من سلطة تأديبية، حتى و إن كانت هذه السلطة محدودة قانونا، حيث تتوقف عند التسريح، الذي يخضع لإجراءات و شروط قانونية، و يخرج عن مجال إعمال السلطة التأديبية.

2-التزامات صاحب العمل :إن الطابع المزدوج و التبادلي لعقد العمل يجعل من الحقوق الثابتة للعامل التزامات على ذمة رب العمل.

المبحث الثالث: منازعات العمل الفردية:

قصر المشرع الجزائري مفهوم المنازعة الفردية على المنازعات التي سبب نشوئها خلاف بين العامل و المستخدم حول تنفيذ علاقة العمل حسب ما يفهم من نص المادة 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، و نظم المشرع إجراءات تسوية النزاع من خلال التمييز بين فئتين من الأحكام: أحكام التسوية الودية، ثم التسوية القضائية.

المطلب الأول: التسوية الودية للمنازعات الفردية في العمل :تميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل المؤسسة، و تلك التي تباشر خارجها.

الفرع الأول: التسوية الداخلية :تتم التسوية في هذه الحالة داخل أجهزة المؤسسة بطريقة إدارية بأن يسحب مصدر القرار قراره المنشئ للنزاع أو يعدله، أو يتقبله العامل، وفق الإجراءات المقررة في الاتفاقيات الجماعية أو القانون، مثل منح رب العمل مهلة لسحب أو تعديل القرار، و عقد جلسة استماع للعامل قبل إصدار القرار قصد التمكن من التقريب بين الطرفين في محاولة لحسم النزاع مسبقا.

الفرع الثاني: المصالحة :هو إجراء يقوم به طرف ثالث أجنبي عن المؤسسة قصد التوفيق بين طرفي النزاع قصد حسمه قبل اللجوء إلى القضاء، و قد أوكلها المشرع الجزائري إلى هيئة متساوية التمثيل نصفها من ممثلي العمال، و النصف الثاني ممثلا لأرباب العمل، و يتولى أمانتها مفتش للعمل، و تتم المصالحة من خلال إيداع عريضة مكتوبة أو بمقتضى محضر بأقوال الطرف المتضرر يحرره رب العمل المختص، و المصالحة شرط جوهرى لمباشرة الدعوى العمالية، بحيث يعد إغفالها سببا لرفض الدعوى القضائية شكلا.

1-اختصاصات مكتب المصالحة :تميز في هذا الصدد بين الاختصاص الموضوعي و الاختصاص المحلي:

أ - **الاختصاص الموضوعي**: يمتد اختصاص مكتب المصالحة لكافة المنازعات الفردية في العمل، سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، و عليه يستثنى من هذا المجال الأنظمة الخاصة، و تلك الخاضعة للتوظيف العمومي.

ب - **الاختصاص الإقليمي**: الأصل أن يؤسس لكل دائرة إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب للمصالحة، إلى إذا استدعت ضرورات عملية استحداث أكثر من مكتب واحد داخل دائرة اختصاص مفتشية واحدة، كما هو الحال بالنسبة لشساعة النطاق الجغرافي لاختصاص مفتشية العمل، أو ارتفاع حجم المنازعات العمالية لاسيما بالنسبة للمناطق ذات النشاط الاقتصادي الكثيف.

2- **إجراءات المصالحة**: تبدأ إجراءات المصالحة بعريضة يودعها المدعي لدى مفتش العمل المختص، أو الإدلاء بأقواله أمامه، على أن يحرر مفتش العمل محضرا بأقواله، ثم يستدعي خلال ثلاثة أيام مكتب المصالحة للانعقاد و يجتمع المكتب بعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء، و في حالة تغيب المدعي دون عذر مقبول يمكن للمكتب شطب الدعوى (م 28 ق 04/90)، و إذا لم يحضر المدعي عليه دون عذر مقبول يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع في أجل أقصاه ثمانية أيام، فإذا لم يحضر يحرر محضر بعدم المصالحة يسلم للمدعي لأجل مباشرة الدعوى القضائية.

أما إذا حضر الطرفان و تمت المصالحة فينقضي النزاع عند هذا المستوى، أما إذا لم تتحقق المصالحة فيحرر محضر بعدم المصالحة يستعمل في مباشرة الدعوى القضائية.

3- **تنفيذ اتفاقات الصلح**: لا يملك مكتب المصالحة سلطة إجبار الطرفين على تنفيذ اتفاق الصلح، حيث يتدخل المشرع لدعم ما تم الاتفاق عليه بين المتنازعين، حيث شمله بنظام الغرامة التهديدية بأمر من رئيس المحكمة المختصة الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ، مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن ربع الأجر الوطني الأدنى المضمون (م 34 ق 04/90)

المطلب الثاني: التسوية القضائية: نتطرق بصدد التسوية القضائية للمسائل التالية:

لفرع الأول: تعريف قضاء العمل: هو قضاء مختص بالمنازعات التي تثور بين طرفي عقد العمل، ذو اختصاص أصيل، حيث لا ينظر إلا في المسائل التي يحيلها عليه قانون العمل دون غيرها، و هو قضاء مهني متساوي التمثيل، حيث يتشكل من ممثلين منتخبين من العمال، و ممثلين منتخبين عن أرباب العمل.

الفرع الثالث: تشكيل و اختصاصات محكمة العمل:

1- **تشكيل محكمة العمل**: تتشكل محكمة العمل من قاضي يرأس المحكمة، و من ممثلين اثنين للعمال، و ممثلين اثنين لأرباب العمل، ينتخبون من بين العمال و أرباب العمل كل حسب صفته، و يجوز للمحكمة أن تنعقد قانونا بحضور ممثل واحد عن كل فئة، أما بالنسبة للغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية و المحكمة العليا فهي تتشكل حصرا من قضاة معينين.

2- اختصاصات محكمة العمل :حدد القانون مجال اختصاص محكمة العمل سواء تعلق الأمر بالاختصاص الإقليمي أو الاختصاص الموضوعي.

أ -الاختصاص الإقليمي :لا يطرح الاختصاص الإقليمي على اعتبار تحديده قانونا بمقتضى الأمر 11/97 المتضمن التقسيم القضائي، كما أن المادة 8/40 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية وضعت قاعدة عامة في هذا الخصوص، حيث أحالت على المحكمة التي تم فيها إبرام عقد العمل، أو تنفيذه، أو التي يوجد فيها موطن المدعي، إلى بالنسبة لإنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل فإن الاختصاص ينعقد لمحكمة موطن المدعي.

ب -الاختصاص الموضوعي :من حيث الموضوع تختص محكمة العمل في كل القضايا التي يحيلها عليها القانون صراحة، لاسيما:

-الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل، وعقد التكوين

بالتمهين،

-كافة القضايا الأخرى المحالة قانونا على المحكمة العمالية، لاسيما تلك المتعلقة بالضمان

الاجتماعي.

الفرع الرابع: إجراءات التقاضي: تخضع إجراءات التقاضي أما المحكمة العمالية للأحكام ذاتها المقررة بالنسبة لإجراءات التقاضي عموما، مع استثناء مرتبط باشتراط محضر عدم المصالحة، أو عدم المصالحة الجزئية كشرط لمباشرة الدعوى العمالية، حيث ترفع الدعوى بمقتضى عريضة مكتوبة تودع لدى كاتب الضبط للمحكمة المختصة، أو الإدلاء بأقوال لدى هذه الجهة، حيث يتكفل حينها كاتب الضبط بتحرير محضر بأقوال المدعي، و تقييد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالا تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف و رقم القضية و تاريخ الجلسة، ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر، فإذا لم يحضر المدعي أو ممثله بدون عذر مقبول و رغم صحة التبليغ يتم شطب الدعوى، أما إذا لم يحضر المدعى عليه بدون عذر مقبول و رغم صحة التبليغ فيقضى في غيابه، و في حالة ما إذا كان غيابه مبررا فيستدعى من جديد.

إن الطابع الاستعجالي لقضايا العمل دفع المشرع إلى تحديد الجلسة الأولى للنظر أو الفصل في المنازعة في مدة لا تتجاوز 15 يوما من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية، و أن تصدر حكمها في أقرب وقت ممكن، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية، مثل تعيين خبير، و فيما يتعلق بإعادة السير في الدعوى في حالة وفاة المدعي أو المدعى عليه، فللوثة حق مواصلة السير في الدعوى إلا أن تكون مهياً للفصل فيها.

الفرع الخامس: طبيعة الأحكام الابتدائية و كفاءات تنفيذها: يمكن لتمييز بصدد الأحكام الابتدائية

بين ثلاث فئات:

1- أحكام ابتدائية نهائية: حيث لا يجوز الطعن فيها بأي من أوجه الطعن، سواء العادية أو غير العادية،

و من أمثلة هذه الأحكام ما تضمنته المادة 21 من قانون 04/90، و التي تتضمن:

-إلغاء العقوبات التأديبية غير الإجرائية،

-الدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل،

-الدعاوى الخاصة بكشف الرواتب.

2- أحكام ابتدائية قابلة للنفاذ المعجل: حيث تنفذ هذه الفئة من الأحكام رغم قابليتها للطعن، و

تتضمن على الخصوص:

-الإلغاء التعسفي لعقد العمل،

-تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل،

-تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة،

-دفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالستة أشهر الأخيرة،

- حالة احتلال العمال لأماكن العمل، و إن تعلق هذه الحالة بالقضاء الاستعجالي.

3- الأحكام العادية: و هي الأحكام القابلة لطرق المراجعة العادية و غير العادية، و التي لا يمكن

تنفيذها إلا بعد استنفاد كافة الإجراءات المقررة صراحة للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية

الشيء المقضي فيه، حيث تمنح للخصوم مهل للمراجعة و الاستئناف.

الفرع الثالث: الدعوى النقابية: يمتد الحق في التقاضي إضافة إلى العامل و رب العمل، إلى المنظمات

النقابية الممثلة للعمال، باعتبار أن القانون أثبت لها أهلية التقاضي حسبما جاء في المادة 14/90 المتعلق

بكفاءات ممارسة الحق النقابي، و على هذا الأساس فإن المنظمة النقابية، و إضافة إلى اعتبارها شخص

معنوي له شخصية مستقلة عن شخصية أعضائه القانونية، و يملك حق التقاضي في النزاعات التي تمس

مصالحه سواء قبل المنظمات النقابية الأخرى، أو قبل أرباب العمل، فإنه يمكنها تمثيل أعضائها في مصالحهم

الفردية وفق ما هو معروف إجرائيا بدعوى المصالح الفردية، لاسيما إذا كانوا ممثلين نقابيين، و هذا خروجا

عن القواعد العامة التي لا يجوز بمقتضاها رفع الدعوى القضائية إلى من يجوز مصلحة، و في هذا الشأن

يمكن للمنظمة النقابية أن تتأسس لمصلحة أعضائها المادية و المعنوية، باعتبار الدفاع عن هذه المصالح هو السبب في وجودها.

النزاعات الجماعية للعمل:

تعريف النزاعات الجماعية للعمل: هي ذلك الخلاف الواقع بين المستخدم وعماله والمتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والاقتصادية وشروط العمل ولم يجد حلاً لتسويته.

تسوية النزاعات الجماعية للعمل:

1-المصالحة:

يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى المفتشية العمل المختصة إقليمياً، 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.

2-الوساطة:

في حالة عدم المصالحة يتفق الطرفان على تعيين شخص ثالث يدعو الوسيطو يدلانه على المعلومات المتعلقة بالنزاع، بحيث يقوم الوسيط باقتراح حل للنزاع في شكل توصية معللة يقدمها للطرفين ويرسل نسخة منها إلى المفتشية العمل المختصة إقليمياً.

3-التحكيم:

في حالة فشل مهمة الوسيط يُلجأ إلى التحكيم و يتمثل في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص يشكلون محكمة التحكيم، و يصدر قرار التحكيم نهائياً خلال فترة 30 يوم الموالية لتعيين الحكم و يعتبر هذا القرار ملزماً للطرفين.

الإضراب:

1-تعريف الإضراب:

هو التوقف بصفة مؤقتة عن العمل، ووسيلة للدفاع عن مصالح العمال و يعتبر الإضراب حق يعترف به القانون و يحميه، لكن ممارسته تخضع لشروط قانونية.

2-شروط ممارسة الإضراب:

- فشل طرق التسوية الودية للنزاعات الجماعية (المصالحة- الوساطة- التحكيم).
- أن يكون قرار الإضراب بأغلبية العمال وذلك عن طريق الاقتراع السري.
- إشعار مسبق للمستخدم و مفتشية العمل (أي قبل 8 أيام قبل تاريخ الإضراب).
- ملاحظة: لا يمكن تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني.

منازعات العمل

تسوية النزاعات الجماعية للعمل:

تضمن التشريع الجزائري إجراءات لتسوية الخلافات وفي مقدمة هذه الإجراءات الوقاية من النزاعات يتم ذلك بعقد اجتماعات دورية يتم فيها دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة وإذا استمر الخلاف بين طرفين يتم اللجوء إلى طرق التسوية الأخرى والمتمثلة في:

1/المصالحة:

تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها خلاف الجماعي وجوبا بمحاولة المصالحة بين الطرفين حيث يتم استدعاء الطرفين إلى جلسة أولى في أجل لا يتعدى 4 أيام قصد تسجيل موقف كل طرف في المسائل المتنازع عنها عند انقضاء مدة المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 8 أيام يتم تدوين المسائل المتفق عليها والمسائل التي يستمر الخلاف فيها من طرف مفتش العمل وتصبح سارية المفعول لدى إيداعها في كتابة الضبط في المحكمة المختصة إقليميا وفي حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة

2/الوساطة:

هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي إلى إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية لنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط حيث يتلقى هذا الخير جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته وتساعدته في ذلك مفتشية العمل بناء على طلبه ويعرض الوسيط اقتراحات لتسوية النزاع في الأجل المحدد في شكل توصية معللة ويتم إرسال نسخة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا

3/التحكيم:

في حالة اتفاق طرفان على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 454 مت قانون الإجراءات المدنية يصدر قرار التحكيم النهائي خلال 36 يوم الموالية لتعين ويلزم الطرفان بتنفيذه

ملاحظة: تجدون مرفقا ملفين PDF

قانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل

قانون المنازعات الجماعية و الحق في الاضراب