

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la
Recherche Scientifique
Université Mohammed Boudiaf - M'sila
Faculté de Droit et des Sciences Politiques



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية الحقوق و العلوم السياسية

مطبوعة بيداغوجية

قانون العمل

سنة ثانية ليسانس تخصص حقوق

أعداد: كباهم سامي (أستاذ محاضر قسم ب)

السنة الجامعية 2025/2024

محتوى المادة:

-الفصل الأول: مفهوم ومصادر قانون العمل:

-المفهوم: تعريف وخصائص

-النشأة والتطور

-علاقته بالقوانين الأخرى

-المصادر : الوطنية والدولية

-الفصل الثاني: علاقات العمل الفردية:

-التعريف وأنواع

-إبرام عقد العمل

-الفصل الثالث: آثار وانتهاء علاقة العمل الفردية

-آثار عقد العمل

-انتهاء علاقة العمل الفردية

-تسوية منازعات العمل الفردية

-الفصل الرابع: علاقات العمل الجماعية:

-المفهوم والنطاق

-محتوى الاتفاقيات الجماعية

-ممارسة الحق النقابي

-تسوية منازعات العمل الجماعية

مقدمة:

يحتل العمل مكانة جوهرية في حياة الأشخاص، فهو ليس مجرد وسيلة لكسب العيش، بل يمثل عاملاً أساسياً في تحقيق الذات، وإثبات القيمة الإنسانية، وتحقيق حياة كريمة للعامل، إضافة إلى ذلك يساهم العمل في خلق القيمة المضافة داخل المجتمع، ما يجعله محركاً رئيسياً لعجلة التنمية الاقتصادية.

ولأهمية العمل في البعد الاجتماعي، يُعتبر قانون العمل قانوناً اجتماعياً بامتياز، إذ يهدف إلى تحقيق التوازن بين حقوق العمال وأصحاب العمل، من خلال توفير حماية قانونية للعمال، وتأمين بيئة عمل عادلة، ومنصفة، فالتشريعات العمالية تأخذ بعين الاعتبار الجوانب الإنسانية والاجتماعية، وتسعى إلى الحد من استغلال العمال، وضمان الحد الأدنى من الحقوق التي تكفل لهم الأمن والاستقرار في حياتهم المهنية، وهذا الاهتمام ينعكس بشكل مباشر على تحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز الاستقرار داخل المجتمع، حيث يؤدي إلى ترسيخ قيم التضامن، والإنصاف، وتكافؤ الفرص بين جميع الفئات العاملة.

ونظراً لأهمية العمل في التنمية البشرية والاقتصادية، فإن الوعي المتزايد بدوره الحيوي دفع الدول والمجتمعات إلى التركيز على تطوير الأطر القانونية التي تحكم علاقات العمل، وذلك من خلال وضع تشريعات تنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، وبناءً على ذلك تأتي هذه الدراسة لتتناول بالشرح والتحليل لتشريع العمل بمختلف أبعاده، من خلال التطرق إلى الجوانب المتعلقة بالعلاقات الفردية للعمل، التي تتناول العقود والحقوق والالتزامات المتبادلة بين العامل وصاحب العمل، وكذلك العلاقات الجماعية للعمل، التي تشمل التفاوض الجماعي، والاتفاقيات الجماعية، وآليات تسوية النزاعات العمالية، وغيرها من المسائل القانونية ذات الصلة، وكل ذلك سيتم تفصيله وفقاً للفصول الموالية.

الفصل الأول: مفهوم ومصادر قانون العمل

وجب الإشارة ابتداءً إلى أنه بعد الاستقلال مباشرة، واجهت الجزائر وضعًا قانونيًا معقدًا يتمثل في فراغ تشريعي شامل في مختلف المجالات، وهو ما استدعى اتخاذ تدابير استثنائية لضمان استمرارية العمل بالمرافق العامة وتنظيم العلاقات القانونية داخل المجتمع، ولتجاوز هذا الفراغ تم اللجوء إلى تمديد العمل بالتشريعات الفرنسية التي كانت سارية قبل الاستقلال، وذلك بصفة مؤقتة إلى حين إعداد منظومة قانونية وطنية تعكس السيادة الجزائرية وتستجيب لمتطلبات الدولة الجديدة، غير أن هذا الإجراء لم يكن مطلقًا، حيث استُبعدت كافة النصوص القانونية الفرنسية التي تتعارض مع السيادة الوطنية، أو تتنافى مع مبادئ ثورة التحرير، أو تمس بالقيم والخصوصيات الثقافية والاجتماعية للشعب الجزائري، وقد كان هذا النهج ضروريًا لضمان انتقال سلس نحو تشريع جزائري مستقل ومتكامل.

وفي هذا السياق، يُعتبر قانون العمل أحد الفروع الأساسية للقانون التي حظيت باهتمام كبير، نظرًا لأهميته في ضبط وتنظيم علاقات العمل داخل المجتمع، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي واجهتها الجزائر بعد الاستقلال، فقانون العمل في جوهره، هو أحد فروع القانون التي تهتم بتنظيم العلاقات الناشئة بين العمال وأصحاب العمل، وذلك من خلال وضع إطار قانوني يحدد حقوق وواجبات كل طرف، ويضمن التوازن بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية، ومن هذا المنطلق، يُصنّف قانون العمل ضمن القوانين الخاصة، نظرًا لأنه يعالج علاقات قانونية محددة ترتبط ببيئة العمل وشروطه.

وفي هذا الفصل، سنقوم بدراسة مفهوم ومصادر قانون العمل، حيث سنخصص المبحث الأول لمبحث مفهوم قانون العمل، من خلال تعريفه والتفصيل في خصائصه، أما في المبحث الثاني، فسنتناول نشأة مصادر قانون العمل، سواء كانت مصادر وطنية، مثل التشريعات الوطنية واللوائح التنظيمية، أو مصادر دولية، مثل الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والتي تلعب دورًا هامًا في تطوير القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل في الجزائر.

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول قانون العمل

نتطرق في هذا المبحث إلى مجموعة نقاط ترتبط بالإطار المفاهيمي لقانون العمل، أولها هو الوقوف على التعريف الذي اعتمده المشرع والفقهاء القانونيون لقانون العمل والنقطة الثانية هي خصائص هذا القانون، وأخيرا إلى علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى، وكل ذلك في الطرح الموالي.

المطلب الأول: تعريف قانون العمل

نشأ قانون العمل كفرع مستقل من فروع القانون، يهدف إلى تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، ونظراً لما يلعبه قانون العمل من دور في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، فقد أصبح من القوانين التي تعكس توجهات الدول في تحقيق العدالة الاجتماعية وضمان حقوق الإنسان في بيئة العمل، ومن هنا تبرز أهمية التعريف بقانون العمل.

الفرع الأول: التعريف القانوني

لم يعرف المشرع الجزائري قانون العمل بل أشار لمضمونه من خلال مواد القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹، حيث جاء على أنه: يحدد هذا القانون القواعد المطبقة في ميدان علاقات العمل، لاسيما الحقوق والواجبات الأساسية للعمال وأرباب العمل. ويفهم من هذا أن قانون العمل في التشريع الجزائري هو مجموعة القواعد التي تنظم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل، من حيث تحديد الحقوق والواجبات المتبادلة، وضمان ظروف عمل عادلة، وحماية حقوق العمال، مع مراعاة متطلبات الإنتاج والتنمية الاقتصادية. كما يتطرق قانون العمل الجزائري لمختلف الجوانب المتعلقة بالعلاقة المهنية²، سواء على المستوى الفردي من خلال عقود العمل، أو على المستوى الجماعي من خلال تنظيم النقابات، والتفاوض الجماعي، وآليات تسوية النزاعات العمالية.

¹ قانون 11_90 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 17 المؤرخة في 1 شوال عام 1410 الموافق لـ 25 أبريل سنة 1990.
² أنظر مادة 1 و2 من قانون 11_90، سالف الذكر.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي

لم يتطرق المشرع الجزائري لتعريف قانون العمل كما سبق وأن ذكرنا، وإنما الفقه القانوني أخذ على عاتقه فكرة تعريف هذا القانون، لذلك نجد عدة تعريفات نذكر منها:

يمكن تعريف قانون العمل على أنه: "مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في إطار علاقة العمل"¹.

كما عرفه البعض الآخر على أنه: "هو مجموعة القواعد القانونية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقة القائمة بين كل من العامل والمؤسسة المستخدمة، الناتجة عن عقد العمل، وما يترتب عنها من آثار ومراكز قانونية للطرفين"²، ومن خلال التعريفات السابقة يمكن الجزم أن قانون العمل هو ذلك القانون الذي يضبط العلاقة بين أطراف العمل ومهما كان مصدره سواء القانون 11/90 وجميع النصوص المرتبطة به وكذلك الاتفاقات المبرمة بين الفاعلين في مجال العمل.

كما عرف هذا القانون تحت عدة تسميات مثل القانون الصناعي لارتباطه بالثورة الصناعية في إنجلترا، وكذلك عرف بالقانون الاجتماعي للاعتبارات الاجتماعية للعامل على أساس أنه الطرف الضعيف في علاقة العمل، كما عرف هذا القانون بقانون العمل وهي التسمية المعتمدة حالياً³.

المطلب الثاني: خصائص قانون العمل

يتميز قانون العمل بعدة خصائص تجعله مختلفاً عن غيره من فروع القانون، حيث إنه ينظم علاقة التشغيل بين العمال وأصحاب العمل، مع التركيز على تحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات، ونظراً لأهمية هذه الخصائص في تحديد طبيعة قانون العمل ومجالات تطبيقه، سنتناول كل خاصية بالتفصيل وفقاً لما يلي:

¹ معزیز عبد السلام ، محاضرات في قانون العمل، جامعة عبد الرحمان ميرة _جاية، 2016/2015، ص10.

² أحمية سليمان، محاضرات قانون العمل في التشريع الجزائري_ نسخة إلكترونية، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2014/2015، دون رقم الصفحة.

³ خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2014، ص 21.

الفرع الأول: الطابع الحمائي لقواعد قانون العمل

حيث يستهدف أساساً تحقيق مصلحة الطبقة العمالية، فهو قانون تطبيقي لا تراعى فيه المساواة بين أطراف العلاقة العقدية (عامل_ رب العمل)، وذلك راجع للتفاوت الاقتصادي بين الطرفين حيث يهدف إلى إيجاد نوع من التوازن الاقتصادي، لذلك تفسر قواعد قانون العمل عند الشك لصالح العامل¹.

بهذا المعنى يهدف قانون العمل بشكل رئيسي إلى حماية مصلحة الطبقة العمالية، وهو يعد قانوناً تطبيقياً لا يأخذ في اعتباره المساواة بين أطراف العلاقة العقدية (العامل ورب العمل)، ويعود ذلك إلى الفجوة الاقتصادية بين الطرفين، حيث يسعى القانون إلى تحقيق نوع من التوازن الاقتصادي بينهما، ولذلك يتم تفسير قواعد قانون العمل في حالة الشك لصالح العامل.

الفرع الثاني: الصيغة الآمرة لنصوصه

يتميز قانون العمل بأن قواعده آمرة، حيث يجب أن يكون كل بند من بنود عقود العمل خاضعاً لقانون العمل، فلا يصلح بند لا يتوافق مع أي نص من نصوص قانون العمل ويعتبر باطلاً تطبيقه، أو تنفيذه، وتعود الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل إلى تراجع مبدأ سلطان الإرادة وتدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل، حيث يترتب عن الصيغة الآمرة لقواعد قانون العمل ما يلي²:

_ أنه يقع باطلاً كل اتفاق يخالف قانون العمل، ومس بالحقوق الدنيا المضمونة للعامل.

_ بطلان الصلح والإبراء المتعلق بحقوق العامل.

_ تقرير عقوبات جزائية عن كل مخالفة لأحكام قانون العمل.

_ تطبيق قانون العمل على عقود العمل السارية وقت صدوره.

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت لبنان، 2010، ص 35_36.

² حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت لبنان، 2009، ص

الفرع الثالث: واقعية قانون العمل

تترجم هذه الخاصية قدرة نصوص قانون العمل على مسايرة الواقع المتغير، والمتعلق بحالات العمال الاجتماعية والاقتصادية وتقدير ظروفهم، وتترجم الواقعية في مراعاة الاختلافات بين العمال من خلال الكفاءة والمهارة المهنية واختلاف جنسهم نساء، رجال أو الطفل القاصر. فأحكام قانون العمل تواجه كافة الظروف المتصلة بعلاقة العمل ومصالح العمال بعيدة عن التعميم والتجريد، حيث يراعي المشرع ويحرص على ملائمة الظروف الخاصة بكل حالة على حدا¹.

الفرع الرابع: تدويل قواعد قانون العمل

لقد ساهمت العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية في تدويل قواعد قانون العمل، فضلا عن إسهامات المنظمات الدولية المتخصصة بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، ومنظمة العمل العربية، والتي كان لها دور كبير في تدويل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية، والمقصود بتدويل قواعد قانون العمل هو البعد الدولي والعالمي لنصوصه.

الفرع الخامس: قواعد قانون العمل ذاتية المصدر²

مقارنة بالعديد من فروع القانون الأخرى، يعتبر قانون العمل ذاتي المصدر أي يعتمد في مصدره إضافة إلى النصوص القانونية على أحكام ذات طابع اتفاقي، حيث تعتبر الاتفاقيات 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.

ومنه فإن الفاعلين ببيئة العمل من عمال وأرباب عمل ونقاباتهم يلعبون دور في إيجاد وتطوير قانون العمل.

¹ محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 33_34.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2015، ص

المطلب الثالث: علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى

يُعد قانون العمل أحد الفروع الأساسية للقانون، حيث ينظم العلاقات المهنية بين العمال وأصحاب العمل من جهة، وبين العامل وصاحب العمل والدولة من جهة أخرى، لكن قانون العمل ليس بمعزل عن باقي القوانين، بل يتقاطع مع العديد من الفروع القانونية الأخرى مثل القانون الدستوري، القانون الجنائي، القانون الإداري، والقانون الدولي، القانون المدني، القانون التجاري. لذلك نشير لعلاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى، مع تقديم الأسس القانونية لكل تداخل.

الفرع الأول: علاقة قانون العمل بفروع القانون العام

يتضمن القانون العام مجموعة من الفروع كالقانون الدستوري والجنائي والإداري وغيرها من الفروع، وتتقاطع فروع القانون العام مع قانون العمل.

أولاً/ علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري: الدستور الجزائري¹ هو المصدر الأعلى للقوانين في الدولة، ويضع المبادئ الأساسية التي تُنظم مختلف مجالات القانون، بما في ذلك قانون العمل.

وقد كرس الدستور الجزائري العديد من الحقوق العمالية، مثل: المادة 66 والتي تضمنت الحق في العمل وحماية الدولة للعمال والحق في الأجر وحق العامل في الضمان الاجتماعي، وكذلك المادة 69 التي تشير إلى حرية الانضمام إلى النقابات، والمادة 70 التي تقر التزام الدولة بضمان ظروف عمل عادلة وحق العامل في الإضراب.

إذا قانون العمل هو ترجمة عملية للمبادئ الدستورية المتعلقة بحقوق العمال، أي أن قانون العمل يكون متوافقاً مع الدستور وإلا أعتبر غير دستوري.

ثانياً/ علاقة قانون العمل بقانون العقوبات: يحتوي قانون العقوبات الجزائري (الأمر 156_66)¹ على مواد تُجرّم بعض المخالفات المتعلقة بعلاقات العمل، مثل المعاقبة على تشغيل

¹ مرسوم رئاسي رقم 442_20 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 82 مؤرخة في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2020.

العمال في ظروف غير إنسانية، والعقوبات المقررة لأصحاب العمل الذين لا يصرحون بالعمال لدى الضمان الاجتماعي، وكذلك حماية الحق في الإضراب ومنع قمع العمال بسبب مطالبهم المهنية.

إذا العلاقة تتجلى بين قانون العمل وقانون العقوبات بحماية حقوق العمال جنائياً، أي أن انتهاك حقوق العمال (مثل عدم دفع الأجر أو سوء المعاملة) جريمة يُعاقب عليها القانون، كما قد يكون للعمال أنفسهم جرائم مثل إفشاء أسرار المؤسسة أو الإضرار بالممتلكات الخاصة بمؤسسة رب العمل.

ثالثاً/ علاقة قانون العمل بالقانون الإداري: القانون الإداري بشكل عام وقانون الوظيفة العامة بشكل خاص ينظم علاقات الموظف في القطاع العام، حيث يخضع الموظفون العموميون لقانون الوظيفة العمومية بدلاً من قانون العمل، فالقانون رقم 03/06² المتعلق بالوظيفة العمومية ينظم علاقة العمل في المؤسسات والإدارات العمومية.

ومنه يتضح أن هناك فوارق بين النظامين، ففي القطاع الخاص يُطبق قانون العمل على العمال ويُطبق قانون الوظيفة العمومية الذي يضع شروطاً خاصة للتوظيف والترقية والعقوبات على الموظفين.

ومع ذلك هناك تداخل في بعض المسائل، مثل التأمينات الاجتماعية والحقوق النقابية، حيث يستفيد الموظفون العموميون من بعض أحكام قانون العمل.

رابعاً/ علاقة قانون العمل بالقانون الدولي: الجزائر عضو في منظمة العمل الدولية (OIT) وصادقت على العديد من الاتفاقيات التي تؤثر على تشريعاتها العمالية، كما أن الاتفاقية الدولية المصادق عليها تسري على العمال وأصحاب العمل في الجزائر وهي تسمى على القانون الوطني

¹ أمر رقم 66_156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 49 مؤرخة في 11 صفر 1386 الموافق لـ 11 يونيو 1966.

² أمر رقم 06_03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 مؤرخة في 16 يوليو 2006.

باستثناء الدستور¹، ومنه هناك تفاعل بين قانون العمل والقانون الدولي إذ يجب أن تتماشى القوانين الجزائرية للعمل مع الاتفاقيات الدولية التي تصادق عليها الجزائر، حتى أنه في حالة التعارض بين القانون الوطني والاتفاقيات الدولية، يمكن اعتماد الاتفاقيات إذا تم التصديق عليها رسمياً، كما أن الجزائر ملزمة برفع تقارير دورية إلى منظمة العمل الدولية حول مدى احترامها لهذه المعايير.

الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بفروع القانون الخاص

يتضمن القانون الخاص مجموعة من الفروع ذات الصلة بقانون العمل، لذلك نتطرق لبعض الفروع في التفصيل الموالي بإبراز علاقتها بقانون العمل.

أولاً/ علاقة قانون العمل بالقانون المدني: القانون المدني² هو المرجع الأساسي لعلاقات الأشخاص وهو الشريعة العامة لفروع القانون، بما في ذلك العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل حيث ينظم القانون المدني الجزائري العقود بشكل عام، ومنها عقد العمل باعتباره عقداً خاصاً تحكمه أيضاً القواعد العامة المنصوص عليها بالقانون المدني.

إذ ينظم القانون المدني العقود من خلال الأحكام العامة، بينما يضع قانون العمل شروطاً خاصة لعقد العمل، مثل الحد الأدنى للأجور وساعات العمل، كما يقر القانون المدني المسؤولية المدنية في حالة وقوع أضرار بسبب مخالفة شروط عقد العمل ويُطبق القانون المدني فيما يخص التعويضات.

ثانياً/ علاقة قانون العمل بالقانون التجاري: ينظم القانون التجاري المعاملات التجارية، ويؤثر على العلاقات العمالية خاصة في المؤسسات الخاصة والشركات التجارية، وتتجلى نقاط التداخل بين القانونين بشكل واضح في وضعية العمال في المؤسسات التجارية، فأصحاب المؤسسات التجارية يستعينون بالعمال وفقاً لقانون العمل.

¹ أنظر مادة 154 من مرسوم رئاسي رقم 20_442، سالف الذكر.

² أمر رقم 75_58 مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 78 مؤرخة 24 رمضان 1395 الموافق لـ 30 سبتمبر 1975.

ثالثاً/ علاقة قانون العمل بقانون المنافسة: قواعد المنافسة تهدف أساساً إلى حماية المنافسة (الحرية التنافسية)، فهي في الوقت نفسه تحرص على حماية مصالح المتنافسين أنفسهم من جهة، ومصالح جماعة المستهلكين من جهة أخرى، ويلزم قانون العمل العامل بعدم منافسة رب عمله طيلة قيام عقده، حيث أشارت المادة 7 من القانون 11/90¹ على أن لا يكون للعامل مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في أي مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة لرب العمل. ومن خلال ما سبق عرضه يتضح أن قانون العمل فرعاً متكاملًا من فروع القانون، إذ يتداخل مع مختلف الفروع القانونية الأخرى، مثل القانون الدستوري، الجنائي، والإداري، المدني، التجاري، حيث يضمن هذا التفاعل حماية حقوق العمال وأرباب العمل على حد سواء، كما يسمح بتطوير التشريعات العمالية وفقاً للمعايير المعمول بها.

المبحث الثاني: نشأة قانون العمل ومصادره

نتطرق من خلال هذا المبحث إلى نشأة قانون العمل وتطوره على المستوى الدولي والجزائر في المطلب الأول، كما نتطرق لمختلف المصادر التي يستمد قانون العمل منها أحكامه في المطلب الثاني، وكل ذلك بالتفصيل في كل فكرة في الطرح الموالي.

المطلب الأول: نشأة وتطور قانون العمل

عرف قانون العمل على المستوى الدولي عدة مراحل، كما سبق الإشارة أيضاً إلى أنه بعد الاستقلال مباشرة عرفت الجزائر فراغاً قانونياً في كل المجالات لذلك تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، باستثناء النصوص القانونية الفرنسية والتي تتعارض مع السيادة الوطنية الجزائرية، ومع ذلك بادر المشرع الجزائري إلى استحداث نصوص قانونية في ظل الاقتصاد الموجه كما أعاد النظر فيها بعد تبني الجزائر لنظام الاقتصاد الحر.

الفرع الأول: نشأة وتطور قانون العمل دولياً

شهد قانون العمل تطوراً ملحوظاً على الصعيد الدولي نتيجة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي عرفها العالم، ويمكن تقسيم تطوره إلى عدة مراحل أساسية:

¹ قانون 11_90، سالف الذكر.

أولاً/ النشأة والتأسيس في العصور القديمة، لم يكن هناك قانون عمل بالمعنى الحديث، حيث كان العمل يعتمد على العبودية والإقطاع، ومن خلال الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر والتاسع عشر، ظهرت الحاجة إلى تنظيم ظروف العمل¹، بسبب استغلال العمال، خصوصاً النساء والأطفال.

ثانياً/ الاعتراف بالحقوق العمالية مع نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين (معاهدة فرساي 1919)، حيث تم الإشارة في ديباجة الباب الثالث عشر من معاهدة فرساي إلى تأسيس تنظيم دولي يعنى بشؤون العمل والعمال، ومنه تأسست المنظمة الدولية للعمل بدعم من الدول الأوروبية والولايات المتحدة الأمريكية².

ثالثاً/ التنظيم الدولي لحقوق العمال بعد الحرب العالمية الثانية، اتجهت الدول نحو مزيد من التشريعات لحماية العمال، بما في ذلك التأمين الاجتماعي والتقاعد، إذ صدرت اتفاقيات دولية، مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948، الذي أكد حق كل فرد في ظروف عمل عادلة ومجزية، وتوسع نطاق التشريعات ليشمل حماية حقوق المرأة في العمل، وضمان عدم التمييز في التشغيل.

الفرع الثاني: نشأة وتطور قانون العمل بالجزائر

يعدّ قانون العمل من الركائز الأساسية لتنظيم علاقات الشغل بين العمال وأصحاب العمل، حيث يهدف إلى تحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات داخل سوق العمل، وقد شهد قانون العمل في الجزائر تطوراً ملحوظاً، متأثراً بالسياقات التاريخية، السياسية، والاجتماعية التي مرت بها البلاد خاصة بعد الاستقلال.

أولاً/تشريع العمل في ظل الاقتصاد الموجه

جاء القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي رقم 133/66 المؤرخ في 1966/6/2، والذي تضمن مبادئ وأحكام من شأنها الحد من المظاهر السلبية التي كانت تسود عالم الشغل، كالترسيم

¹ يوسف الياس، الوجيز في قانون العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي_هيئة المعاهد الفنية (معهد الإدارة الرصافة)، دون ذكر الدولة، 1987، ص 8_9.

² عبد المجيد صغير ببيرم، محاضرات في مقياس قانون العمل، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، نوفمبر 2018، ص 16.

والترقية والحماية الاجتماعية... إلخ، إلا أن هذا القانون كان بعيد نسبيا عن المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي، وفي مرحلة لاحقة تجلى الطرح الاشتراكي بموجب الأمر 74/71 الصادر في 1971/11/16 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، والذي بمقتضاه أصبح العامل منتجا ومسيرا¹.

كما صدر الأمر رقم 31/75 في 1975/04/29 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

ويُعد القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل من أهم تشريعات العمل في الجزائر، إذ جاء بمبدأين هامين هما مبدأ الشمولية ومبدأ التوحيد من جهة، ومن جهة أخرى قام بتكريس المبادئ الواردة في الميثاق الوطني ودستور 1976، غير أن القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل لطابعه الاشتراكي حاول دمج كل عامل سواء كان في القطاع الصناعي أو التجاري أو الإداري "نبرة توحيدية"، وهذه مسألة صعبة.

وتطبيقا للأحكام الواردة في هذا القانون صدرت مجموعة من القوانين والمراسيم نذكر منها: القانون رقم 05/82 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

وصدر أيضا القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، وفي نفس السنة أيضا صدر المرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

كما صدرت في سنة 1983 عدة قوانين متعلقة بالضمان الاجتماعي نذكر منها القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المخاطر المتعلقة بالمرض والولادة والعجز والوفاة، والقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، وكذا القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وأيضا صدر في نفس السنة القانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي للتصريح بالنشاط وبالعمال، وكذا القانون رقم 15/83 المتعلق بالمنازعات في

¹ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2011، ص 6-7.

مجال الضمان الاجتماعي، منازعات عامة، طبية، وتقنية متعلقة بالنشاط الطبي، وغيرها من النصوص المرتبطة بقانون العمل في الجزائر.

ثانيا/ تشريع العمل في ظل الاقتصاد الحر

التحولات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية التي شهدتها الجزائر، دفعت بتشريع العمل إلى التطور المستمر، بحيث تميزت الحقبة التي سبقت 1990 بتدخل الدولة في كل مظاهر العلاقة المهنية، غير أن التحول إلى اقتصاد السوق استوجب سن قوانين تركز التفاوض وتحمي المتاجرة¹.

وقانون العمل في الجزائر عرف إصلاحات مختلفة باختلاف التوجهات السياسية للدولة (نظام اشتراكي_ نظام الاقتصاد الحر)، واستقر الأمر في الجزائر على القانون 11/90 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم. حيث كان للإصلاحات الاقتصادية والتطورات السياسية المترتبة على ما أفرزه دستور 1989، من إعادة تنظيم القطاع العام الاقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتطابق والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام الاقتصادي من استقلالية².

وجاء القانون 11/90 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، متكونا من 158 مادة مقسمة على 9 أبواب، حيث ألغى النصوص القانونية السارية في تلك الحقبة، كما عرف هذا القانون عدة تعديلات وهو موضوع هذه المحاضرات.

المطلب الثاني: مصادر قانون العمل

نظراً لأهمية القانون العمل في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، فإنه يستمد أحكامه من مصادر متعددة، إذ تشمل هذه المصادر التشريعات الوطنية، مثل الدساتير والقوانين والتنظيمات، بالإضافة إلى المصادر الدولية، وعليه فإن دراسة مصادر قانون العمل تكتسي أهمية كبيرة لفهم الأسس التي يقوم عليها هذا القانون، لضمان تحقيق العدالة وحماية الحقوق في بيئة العمل.

¹ خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 6.

² محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 9.

الفرع الأول: المصادر الوطنية لقانون العمل

في الجزائر، يُستمد قانون العمل من مصادر متعددة، مثل الدستور والقوانين العادية والقضاء والاتفاقيات الجماعية للعمل...إلخ، ونأتي من خلال هذا الفرع بالتفصيل في هذه المصادر مع الاستدلال بالنصوص القانونية والتشريعية ذات الصلة.

أولاً/ التشريع الجزائري: كمصدر أعلى لقانون العمل يعد الدستور¹ المصدر الأعلى في الجزائر، إذ يحدد المبادئ العامة التي تحكم قانون العمل، ومن بين أحكامه ذات الصلة التي تضمنتها المواد (66، 68، 69، 70، 71) منه، حيث تضمنت نصوص الدستور الجزائري الحق في العمل لجميع المواطنين في ظروف عادلة ومنصفة، وعلى حرية العمل النقابي وحق العمال في تكوين نقابات للدفاع عن مصالحهم، كما أشار الدستور وأكد على تحسين ظروف العمل والحماية الاجتماعية للعامل ومنع أي تمييز في التشغيل أو الأجور بسبب الجنس أو العرق أو أي اعتبار آخر، ويعتبر الدستور الأساس الذي تُبنى عليه القوانين العادية، وبالتالي يجب أن تكون جميع القوانين متوافقة مع مبادئه.

بالإضافة للدستور تأتي القوانين والتشريعات العادية، حيث تعتبر القوانين العادية المصدر الأساسي المباشر الذي ينظم علاقات العمل، ومن أهمها القانون رقم 90_11 المتعلق بعلاقات العمل، وهو القانون الإطار الأساسي الذي ينظم علاقة العمل في الجزائر، ومن أبرز ما تضمنه تعريف عقد العمل وشروطه الأساسية، وكذلك حقوق وواجبات العمال وأرباب العمل وآليات تسوية النزاعات العمالية، كما تضمن القواعد المتعلقة بالتأديب وإنهاء عقود العمل والأحكام الخاصة بالتوظيف في القطاعين العام والخاص.

كما توجد قوانين مكملة لقانون العمل كالقانون رقم 90_02² المتعلق بالوقاية من النزاعات

¹ مرسوم رئاسي رقم 442_20، سالف الذكر.

² قانون 90_02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 6 المؤرخة في 11 رجب عام 1990 الموافق لـ 7 فبراير سنة 1990 .

الجماعية وتسوية هذه النزاعات وحق الإضراب، وكذلك القانون رقم 90_04¹ المتعلق بالنزاعات الفردية في العمل الذي يبين كيفية تسوية النزاعات الفردية.

ثانيا/ الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل: تعتبر الاتفاقيات الجماعية² من المصادر المهمة لقانون العمل، وهي اتفاقيات تُبرم بين النقابات العمالية وأرباب العمل لتنظيم شروط العمل، ويمكن أن تكون هذه الاتفاقيات على المستوى الوطني، أو قطاعي، أو مؤسسي، وأهم بنود الاتفاقيات الجماعية: تحديد الأجور وشروط زيادتها، تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، وتشير أيضا إلى الضمانات الاجتماعية مثل التأمين الصحي والتقاعد التكميلي.

أما عقود العمل الفردية وهي المصدر المباشر الذي يحدد حقوق والتزامات كل من العامل وصاحب العمل، وتنقسم إلى عقد العمل محدد المدة الذي يُستخدم في الحالات المؤقتة والذي يتضمن تاريخ انتهاء واضح، أما عقد العمل غير محدد المدة يُستخدم في المناصب الدائمة، فالعقود استنادا لنص المادة 106 من القانون المدني الجزائري هي قانون المتعاقدين³.

ثالثا/ الاجتهاد القضائي: كمصدر مكمل يعتبر الاجتهاد القضائي مصدراً غير رسمي لقانون العمل، حيث تقوم المحاكم بالفصل في القضايا العمالية بناءً على القوانين القائمة، وتؤدي قرارات المحكمة العليا إلى توجيه التفسيرات القانونية في المستقبل.

الفرع الثاني: المصادر الدولية لقانون العمل

الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية⁴ كمصدر لقانون العمل، باعتبار الجزائر عضواً في منظمة العمل الدولية، إذ تلزم هذه الاتفاقيات الجزائر بمواءمة قوانينها مع المعايير الدولية.

¹ قانون رقم 90_04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 6 المؤرخة في 11 رجب عام 1410 الموافق لـ 7 فبراير سنة 1990.

² أنظر المادة 137 من قانون 90_11، سالف الذكر

³ أنظر المادة 106 من أمر رقم 75_58، سالف الذكر.

⁴ تأسست المنظمة عام 1919، كجزء من معاهدة فرساي التي كان لها دور في وقف الحرب العالمية الأولى، وأصبحت أول وكالة متخصصة للأمم المتحدة في عام 1946، وهي الوكالة الثلاثية، والتي تضم الحكومات وأصحاب العمل وممثلي العمال من الدول الأعضاء. خليفتي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 52.

فالمعاهدات والاتفاقيات الإقليمية تضع معايير للعمل في الدول وتعزز التعاون العمالي بينها، ومنه يمكن القول أن قانون العمل في الجزائر نظامًا متكاملًا يستند إلى مصادر وطنية ودولية لضمان التوازن بين حقوق العمال وأصحاب العمل، إلا أنه ورغم وجود إطار قانوني متطور، إلا أن التطورات الاقتصادية والتكنولوجية تفرض مراجعات دورية لهذه القوانين لضمان تكيفها مع المستجدات العصرية، مما يتطلب تعاونًا مستمرًا بين الحكومة، النقابات، والمنظمات الدولية.

الفصل الثاني: علاقات العمل الفردية

تعتمد معظم التشريعات في تنظيم علاقات العمل الفردية على الطابع التعاقدى، استناداً إلى مبدأي حرية العمل وحرية التعاقد، اللذين أقرتهما القوانين المختلفة، باعتبارهما من المبادئ الأساسية التي تركز استقلالية الإرادة في إبرام العقود، وتمكين الأشخاص من تحديد شروط التزاماتهم المتبادلة بحرية، طالما أنها لا تتعارض مع النظام العام أو القواعد الآمرة التي تحكم علاقات العمل.

وفي هذا السياق، يأخذ قانون العمل الجزائري بمبدأ سلطان الإرادة، وهو ما يكرس التزام الطرفين العامل والمستخدم، بما تم الاتفاق عليه في عقد العمل، حيث يُعدّ هذا العقد الأداة القانونية التي تؤسس العلاقة بينهما، وتحدد حقوق كل منهما والتزاماته، بما يحقق التوازن بين مصالح الطرفين.

كما أن هذا الطابع التعاقدى يضيف على علاقة العمل طابعاً مرئياً، يتيح للأطراف إمكانية تعديل بعض الشروط وفقاً لمتطلبات العمل وتغير الظروف الاقتصادية أو التنظيمية، شريطة احترام الإطار القانوني المحدد لذلك، وعلاوة على ذلك، وعلاوة على ذلك فإن عقد العمل لا يقتصر على كونه وثيقة تعاقدية فحسب، بل إنه يمثل وسيلة قانونية لضمان الحقوق الأساسية للعامل، مثل الأجر، وظروف العمل، والضمان الاجتماعي، والسلامة المهنية، ومن ناحية أخرى، يتيح للمستخدم تنظيم نشاطه وتحديد واجبات العامل بما يخدم مصلحة المؤسسة أو الهيئة المستخدمة.

حيث يعكس هذا التوازن بين الحقوق والالتزامات دور المشرع في تحقيق حماية مزدوجة، فمن جهة يضمن استقرار العامل ويحفظ كرامته، ومن جهة أخرى يوفر إطاراً قانونياً يسمح للمؤسسات بتحقيق أهدافها الإنتاجية ضمن بيئة عمل منظمة ومتوازنة.

المبحث الأول: تعريف وأنواع عقد العمل

نتطرق في هذا المبحث إلى تعريف عقد من وجهة نظر المشرع والفقهاء أولاً، ثم نناقش مسألة أنواع عقود العمل في ظل التطورات الحاصلة وما أفرزته من طرق عمل غير تقليدية.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل

يكتسي عقد العمل أهمية خاصة في تنظيم سوق العمل وضمان الاستقرار والعدالة بين الطرفين، كما أنه يخضع لمجموعة من القواعد القانونية التي تهدف إلى حماية حقوق العمال وضمان تقدم النشاط الاقتصادي بطريقة متوازنة، ومن هذا المنطلق يُطرح التساؤل حول تعريف عقد العمل وفقاً لما جاءت به التشريعات القانونية والآراء الفقهية.

الفرع الأول: التعريف القانوني لعقد العمل

المشرع الجزائري لم يعرف عقد العمل واكتفى بوضع قواعد تنظيم علاقة العمل فقط، إذ أن علاقة العمل الفردية ترتب آثار مباشرة على أطراف العلاقة العقدية (العامل - المستخدم)، ويتحقق بناء على هذا الاتفاق (العقد) حقوق والتزامات لكلا طرفيه، وينشأ عقد العمل كتابة أو بغير الكتابة، حيث تقوم العلاقة بين العامل والمستخدم بمجرد العمل لصالح المستخدم¹، ويعتبر عقد العمل مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك وبالحالات الواردة بالمادة 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، حيث تشير المادة السالفة صراحة بالسماح بإبرام عقود عمل محددة المدة بتوقييت جزئي أو كامل.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي لعقد العمل

عرف الفقهاء عقد العمل على أنه: " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر، يسمى صاحب العمل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفاً"².

¹ المادة 8 من قانون 11_90، سالف الذكر.

² أحمية سليمان، مرجع سابق، دون رقم الصفحة.

ومن هذا التعريف نجد أن اتفاق العمل، هو عقد يُلزم بموجبه أحد الأشخاص بأداء عمل معين لصالح طرف آخر يُعرف بصاحب العمل، بحيث يتم تنفيذ هذا العمل تحت إشرافه المباشر وإدارته وتوجيهه، ويجري تنفيذ الالتزامات الواردة في العقد وفقاً للمتطلبات التي يحددها صاحب العمل، سواء كانت تتعلق بطبيعة العمل أو أوقات أدائه أو أسلوب إنجازه، ويكون هذا الالتزام محددًا بزمن معين أو غير معين المدة، مقابل تعويض مالي متفق عليه مسبقاً، يُدفع وفق شروط وآلية يحددها العقد بما يراعي القوانين والأنظمة المعمول بها في إطار علاقة العمل.

المطلب الثاني: أنواع عقد العمل

بسبب تنوع أنماط العمل وتفاوت طبيعة الأنشطة الاقتصادية، ظهرت أشكال متعددة لعقود العمل تُلبي متطلبات سوق العمل تشمل: العقود الدائمة، والمؤقتة، والجزئية، بالإضافة إلى العقود المخصصة لإنجاز مهام محددة.

حيث يسهم هذا التنوع في تلبية الاحتياجات الاقتصادية وتعزيز مرونة بيئة العمل، وتنتظر في هذا المطلب لأنواع عقود العمل.

الفرع الأول: عقد العمل غير محدد المدة

يعتبر القانون الجزائري كأصل علاقة العمل مبنية لمدة غير محدّدة، حماية لمصلحة العامل وتماشيا والعناصر الأخرى لعقد العمل كالأجر والتبعية، وهذا طبقاً للمادة 11 من قانون علاقات العمل 90_11¹ التي تنص على أنه "يعتبر العقد مبرماً 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".

أي يعتبر القانون الجزائري كأصل علاقة العمل مبنية لمدة غير محدّدة، حماية لمصلحة العامل، حيث عقد العمل يعتبر مبرماً 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.

¹ قانون 90_11، سالف الذكر.

الفرع الثاني: عقد العمل المحدد المدة

يعتبر عقد العمل مبرما لمدة غير محددة إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك وبالحالات الواردة بالمادة 12 من القانون 11_90 المتعلق بعلاقات العمل¹، حيث تشير المادة السالفة صراحة بالسماح بإبرام عقود عمل محددة المدة بتوقيت جزئي أو كامل، وذلك في الحالات التالية:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
- عندما يبرز ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية،
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

الفرع الثالث: عقد العمل بتوقيت جزئي

يمكن إبرام عقد عمل غير محدد المدة ولكن بتوقيت جزئي، أي بحجم ساعات أقل من المدة القانونية للعمل²، وذلك في حالتين على سبيل الحصر هما:

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.
 - إذا طلب العامل الممارس ذلك لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم.
- والملاحظ أنه وفي كلتا الحالتين تثار مشكلة التبعية الاقتصادية للعامل لرب عمله إذا كان هذا العامل في عقد العمل بتوقيت جزئي يمارس ويقدم عملا آخر لرب عمل غير الأول، وهنا يمكن الرجوع للمقابل الذي يقبضه العامل، بحيث مفترض أن تكون التبعية الاقتصادية تنصرف لرب العمل الذي يدفع الأجر الأكبر.

¹ قانون 11_90، سالف الذكر.

² أنظر المادة 13 من القانون 11_90، سالف الذكر.

الفرع الرابع: عقد العمل النوعي

يظهر هذا النوع من العقود في بعض المهن التي تقتضي مدة عمل محدودة ونوعية تنتهي بانتهاء الغرض الذي أبرم العقد من أجلها، ومن الأمثلة على ذلك مشاركة فنان في تجسيد دور معين داخل عمل سمعي بصري، حيث ينتهي التزامه المهني فور اكتمال إنتاج المصنف¹، وتُعد هذه العقود شائعة في المجالات التي تعتمد على إنجاز مشاريع ذات طبيعة مؤقتة، مثل إنتاج الأفلام، وتنظيم الفعاليات، حيث يرتبط وجود العمل بمدة المشروع أو الحدث ونوعه، ولا يمتد الالتزام إلى ما بعد ذلك، كما يتحقق هذا النوع من أنواع في عقود احتراف اللاعب الرياضي والتدريب الرياضي.

مما دفع بالمشرع إلى إضفاء بعض الخصوصيات المتعلقة بهذا النوع من عقود العمل، ومثال ذلك ما جاء به القانون الجزائري بخصوص عمل الطفل في أعمال فنية كالتمثيل حتى وإن كان أقل من 16 سنة².

الفرع الخامس: عقد العمل عن بعد

عقود العمل عن بُعد ظهرت بشكل واضح بعد التطور التكنولوجي والحاجة إليها كذلك، فهي اتفاقات تُبرم بين صاحب العمل والعامل ويتم بموجبها أداء العمل خارج مقر الشركة أو المؤسسة³، حيث يحدد العقد طبيعة العمل، ساعات العمل، الأجر، والحقوق والالتزامات المتبادلة بين الطرفين، بما في ذلك وسائل الاتصال، تسليم المهام، ومعايير الأداء. إذ يهدف هذا النوع من العقود إلى توفير المرونة للعاملين، تقليل تكاليف التشغيل لأصحاب العمل، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

¹ كباهم سامي وتباني اسعيد، تشريع العمل والوظيفة العامة بالجزائر - دراسة في أحكام القانون 11_90 والأمر 03_06، بيت الأفكار، 2022، ص 28.

² مرسوم تنفيذي رقم 21_204 مؤرخ في 8 شوال عام 1424 الموافق لـ 20 مايو سنة 2021، يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالفنانين والمسرحيين، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 39 المؤرخة في 18 شوال عان 1424 الموافق لـ 30 مايو سنة 2021.

³ بارودة خالد وعجالي خالد، خصوصية عقد العمل عن بعد، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 0005، العدد 04، 2020، ص 178.

ومع ذلك هذا النوع من عقود العمل يطرح تحديات قانونية تتعلق بحقوق العمال، الأمان الوظيفي، وسرية المعلومات، مما يستدعي وضع أطر قانونية واضحة لتنظيمه. وأشار المشرع الجزائري لنوع من عقود العمل عن بعد، وهو عقد العمل في المنزل إذ عرفه على أنه: " كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط".¹

المبحث الثاني: إبرام عقد العمل

لقيام علاقة العمل، وفقاً لأحكام القانون المدني الجزائري يجب توافر الشروط العامة المتمثلة في (الرضا، والمحل، والسبب)، بالإضافة إلى ذلك يتضمن قانون علاقات العمل شروطاً خاصة تميزه عن العقود الأخرى، حيث يلتزم العامل بأداء عمله لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر، وفقاً للعقد المبرم مع المستخدم، وقد يكون هذا العقد مكتوباً أو غير مكتوب، مما يعني أن عقد العمل يخضع لكل من القواعد العامة التي تنطبق على العقود المدنية الأخرى، إلى جانب قواعد خاصة تمنحه طابعاً مميزاً عن باقي العقود، وهذا ما سوف نتطرق له في هذا المبحث.

المطلب الأول: الشروط العامة لانعقاد عقد العمل

لقيام عقد العمل يجب توافر شرط التراضي المحدد في القانون المدني وكذلك المحل والسبب، حيث يعتبر القانون المدني شريعة عامة تتضمن أحكاماً أساسية وليس بالضرورة إعادة تكرارها في كل قانون آخر كقانون العمل.

الفرع الأول: الرضا في عقد العمل

يستلزم لانعقاد عقد العمل توافق إرادتي الأطراف المتعاقدة وهما العامل والمستخدم في هذا العقد، حيث يلتزم العامل بناء على رضاه بالعمل تحت إدارة وإشراف المستخدم (التبعية القانونية) مقابل

¹ مرسوم تنفيذي رقم 97_474 مؤرخ في 08 شعبان عام 1418 الموافق لـ 08 ديسمبر سنة 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 82 المؤرخة في 14 شعبان عام 1418 الموافق لـ 14 ديسمبر سنة 1997.

أجر يدفعه له هذا الأخير (تبعية اقتصادية).

أولاً: عناصر الرضا في عقد العمل

ويتحقق رضا العامل في التعبير بإرادته عن الرغبة في العمل وتطابق ذلك مع الرضا المعبر عنه من قبل المستخدم (رب العمل).

ويشترط في إرادة العامل أن تكون سليمة خالية من العيوب المعروفة في القواعد العامة كالغلط والتدليس والإكراه، ولا يمكن أن نتصور إنشاء علاقة عمل بين العامل والمستخدم بإرادة يشوبها عيب من عيوب الإرادة، حيث يجب أن تكون إرادة العامل صحيحة لتمكينه من التعبير عن إرادته بكل حرية وعدم تأثر تلك الإرادة بأي طرف آخر سواء تعلق الأمر بالمستخدم أو بغيره، ولا يشترط القانون صب هذا الرضا في عقد مكتوب، فقد تقوم علاقة العمل على أساس شفهي لفظي وأساس ذلك المادة 08 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹ بنصها على ما يلي: " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي .وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل " .

الأصل إذا في توثيق عقود العمل أن تكون الكتابة وسيلة لإثبات علاقة العمل، إلا أن كتابة عقود العمل المحددة المدة تعدّ إلزامية قانوناً، فهي ليست مجرد أداة إثبات، بل شرط أساسي لنفاذ وانعقاد علاقة العمل المحددة المدة، مما يجعلها تحقق وظيفتين في آن واحد: إثبات العلاقة التعاقدية وضمان سريانها القانوني.

ويرتبط الرضا بأهلية المتعاقد، حيث تعتبر الأهلية صلاحية الشخص لأن يباشر تصرفات يعتد بها، ليكون له على أساسها حقوق وصلاحية استعمالها، إلى جانب تحمّله للالتزامات المترتبة عن تصرفاته، ولدراسة عنصر الأهلية في عقد العمل يستوجب النظر في أهلية أطراف العقد والتمييز بين أهلية العامل كشخص طبيعي وأهلية المستخدم الذي يمكن أن يتمثل في شخص طبيعي أو معنوي .

¹ قانون 11_90، سالف الذكر.

ثانيا: أهلية العامل

هو شخص طبيعي يشترط فيه أن يتمتع بأهلية كاملة عند إبرام عقد العمل، سواء تعلق الأمر بوجود بلوغ سن الرشد، وبالتالي يشترط بلوغ سن 19 سنة كاملة عند إبرام عقد العمل وبحرية تامة ودون أي شرط مسبق.

لكن استثناء لذلك وبالنظر إلى خصوصية عقد العمل بصفة عامة ولاعتبارات اجتماعية واقتصادية، وضع المشرع لهذه القاعدة (سن 19 سنة) طبقا للمادة 40 من القانون المدني¹ استثناء طبقا للمادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، فيكفي بلوغ العامل سن 16 سنة لتمكينه من إبرام عقد العمل مع تقديم رخصة من وليه الشرعي، وأن لا يستخدم في أشغال خطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته باعتباره عاملا قاصرا.

والغرض من ذلك، من جهة هو إرادة المشرع في حماية العامل القاصر من استغلاله من طرف المستخدم تحت التبعية القانونية والاقتصادية، ومن جهة أخرى مراعاة الظروف الاقتصادية للعامل القاصر، حيث يستوجب على المستخدم إعلام وإبلاغ الولي الشرعي للقاصر بكل حيثيات العقد المراد إبرامه، وكذا كلّ التغيرات التي يمكن أن تطرأ عند تنفيذ العقد.

ويستخلص مما سبق أن لأهلية العامل أهمية بالغة عند إبرام عقد العمل، سواء كان لمدة محددة أو لمدة غير محددة وسواء تعلق الأمر بالسّن القانوني المطلوب أو لتقادي الوقوع في عوارض الأهلية المعروفة في القواعد العامة، بنفي أو زوال الحقوق المدنية للعامل المتعاقد.

ثالثا: أهلية المستخدم (رب العمل)

وجب التمييز بين حالتين، حيث يمكن للمستخدم أن يتخذ صفة شخص طبيعي أو شخص معنوي، فإذا تعلق الأمر بالمستخدم كشخص طبيعي، يشترط أن يكون كامل الأهلية أي سن الرشد المحدد ب19 سنة كاملة طبقا للقواعد العامة المشار لها بالقانون المدني الجزائري، واستثناء على هذه القواعد العامة نجد التاجر المرشد بالمادة 5 قانون تجاري جزائري²، حيث عند بلوغ الشخص

¹ أمر رقم 75_58، سالف الذكر.

² أمر رقم 75_59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 101، مؤرخة في 16 ذو الحجة عام 1395 الموافق لـ 19 ديسمبر 1975، المعدل والمتمم.

الطبيعي سن 18 سنة يجوز ترشيده لممارسة نشاط التجارة، وتتمثل أهلية المستخدم في اكتسابه صفة التاجر للقيام بأعمال في إطار نشاط تجارته، كإبرامه عقود عمل لحاجات تجارته. أما أهلية الشخص المعنوي فهي أهلية أساسها نشأة الشخص المعنوي أي بمجرد نشأته يتمتع القانون بأهلية على أساسها يباشر تصرفات يعتد بها، فتكون شخصيته القانونية المعنوية والتي يترتب له على أساسها آثار، منها الأهلية والاسم والموطن والممثل القانوني النائب عنه، وذلك استنادا لنص المادة 50 من القانون المدني الجزائري.

الفرع الثاني: المحل والسبب في عقد العمل

يتميز شرطا المحل والسبب في عقد العمل بصفة عامة عن العقود الأخرى المدنية، بحيث يتكون المحل في عقد العمل من الأداء الشخصي من العامل وفي المدة المتفق عليها من جهة ومن الأجر المترتب للعامل من جهة ثانية والذي يدفعه المستخدم (رب العمل). بينما يتمثل السبب في الباعث إلى التعاقد مثلا في عقد العمل للعامل في الحاجة الاقتصادية التي تتطلب الإشباع بالأجر المحصل من أدائه لرب العمل، والسبب هو الباعث إلى التعاقد، ويختلف الأمر بالنسبة لرب العمل، فيتصل المحل في عقد العمل بالأجر المقدم للعامل وتوفير وسائل الإنتاج والعمل، أما السبب لرب العمل فيجسده غالبا تحقيق الربح من خلال الاستفادة من الأداءات لمجموعة عمال وتحقيق هامش ناتج عن إدارته وإشرافه لهذه الأداءات¹.

وبشكل عام تتمثل عناصر المحل والسبب في عقد العمل فيما يلي :

_ مدة العقد المقررة بصفة محددة أو غير محددة، إلى جانب عنصر العمل الواجب أدائه من طرف العامل.

_ عنصر الأجر الذي يلتزم به المستخدم بتقديمه للعامل كمقابل للعمل المتفق عليه في العقد.

_ الجهد العضلي و/أو الفكري المقدم، والذي يدخل في دائرة الأفعال المباحة لا الأفعال المحظورة كالتهريب والتقليد، أي أن يكون غير مخالف للنظام العام والآداب العامة، إذ لا يجوز إبرام عقد عمل لفعل غير مباح وسببه غير مشروع ومخالف للنظام العام والآداب العامة.

¹ كباهم سامي وتباني اسعيد، مرجع سابق، ص 20.

_ تهيئة ظروف العمل وتوفير وسائل الإنتاج والعمل.

الفرع الثالث: الكتابة في عقد العمل

شدّد المشرع الجزائري في وجوب الكتابة، خاصة في عقد العمل محدد المدة، وإلا اعتبر العقد غير المكتوب عقد غير محدد المدة طبقاً للمادة 11 الفقرة الثانية من قانون علاقات العمل 11/90¹.

ومع ذلك ينشأ عقد العمل كتابة أو بغير الكتابة، حيث تقوم العلاقة بين العامل والمستخدم بمجرد العمل لصالح المستخدم²، ويعتبر عقد العمل مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك وبالحالات الواردة بالمادة 12 من القانون 11_90 المتعلق بعلاقات العمل، حيث تشير المادة السالفة صراحة بالسماح بإبرام عقود عمل محددة المدة بتوقييت جزئي أو كامل.

حيث خلص الفقه القانوني الجزائري إلى أن عقد العمل عقد رضائي، حيث يقوم هذا العقد بمجرد العمل لحساب مستخدم مقابل أجر، مع إمكانية إثبات علاقة العمل بكل طرق الإثبات، وذلك تسهيلاً لقيام علاقة العمل ابتداءً وحماية العمال في حالة نزاع انتهاء³.

المطلب الثاني: الشروط الخاصة لعقد العمل

يتكوّن عقد العمل من عدة عناصر أساسية، وهي: قيام العامل بأداء مهام وظيفية، حصوله على أجر متفق عليه، خضوعه لإدارة وإشراف صاحب العمل، مما يضعه في تبعية قانونية واقتصادية للمستخدم، وأخيراً، تحديد مدة العقد، سواء كانت محددة أو غير محددة.

ومن خلال هذا المطلب سنتناول كل عنصر من هذه العناصر بالتفصيل.

الفرع الأول: عنصر أداء العمل

يعتبر هذا العنصر محل التزام العامل وحق من حقوق المستخدم (رب العمل) في أن واحد مع توافر الشروط التالية:

¹ قانون 11_90، سالف الذكر.

² المادة 8 من القانون 11_90، سابق الذكر.

³ خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 76.

وجوب الأداء الشخصي للعمل المتفق عليه.

تتفيذ العمل وفق توجيهات وأوامر المستخدم، استنادا لنص المادة 07 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

التزام المستخدم بتوفير أدوات العمل والظروف المناسبة لحسن الأداء وحماية العامل وتجسيد بنود عقد العمل والاتفاقيات الجماعية.

الفرع الثاني: عنصر الأجر

يعرّف الأجر بأنه المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدّمه للمستخدم خلال مدّة زمنية معيّنة¹، إذ يعتبر هذا العنصر محل التزام المستخدم وحق من حقوق العامل، إذ لا يمكن تصور العمل دون أن يكون له مقابل، إذ يُعتبر الأجر حقاً أساسياً للعامل وواجباً رئيسياً يقع على عاتق المستخدم. ولهذا السبب، لا يحتفظ العقد بتصنيفه القانوني كعقد عمل إن لم يُدرج فيه عنصر الأجر كتعويض مباشر عن أداء العمل، وإذا غاب هذا المقابل، فإن طبيعة العقد تتغير ليصبح مثلاً عقد تبرع بدلاً من عقد عمل.

تعتمد معايير وأساليب لتحديد الأجر من خلال مدة العمل أو من خلال المردودية المحققة من أداء العامل، أو من خلال الجمع بين المعيارين أي المعيار المزدوج والذي أخذ به المشرع الجزائري وفقاً لنص المادة 82 من القانون رقم 11/90، وهو الأكثر استعمالاً في المؤسسات المستخدمة.

كما يمكن تحديد الأجر عن طريق التنظيم حيث يعتمد في تحديد الأجر عن طريق التنظيم الصادر عن السلطة العامة المختصة، التي تعتمد على الأسلوب الإداري في تنظيم علاقات العمل بواسطة الأجهزة المركزية، ونجد ذلك من خلال المرسوم الرئاسي رقم 137/21² واستناداً لنص المادة الأولى منه حيث اعتبر أن الحد الأدنى المضمون للأجور هو 20.000 دج لكل 40 ساعة عمل في الأسبوع أي ما يعادل 173.33 ساعة عمل في الشهر.

¹ كباهم سامي واسعيد تبناني، مرجع سابق، ص 23.

² مرسوم رئاسي رقم 21_137 مؤرخ في 24 شعبان عام 1442 الموافق لـ 7 أبريل سنة 2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 28 المؤرخة في 2 رمضان عام 1442 الموافق لـ 14 أبريل سنة 2021.

الفرع الثالث: عنصر علاقة التبعية

يقصد بها سلطة الإشراف والإدارة والرّقابة التي يتمتع بها المستخدم تجاه العامل بموجب عقد العمل، باعتبار أن التبعية بشقيها القانوني والاقتصادي من الحقوق الأساسية الممنوحة للمستخدم، ويتمتع بها ويلزم بها العامل بأداء العمل وفق توجيهات وأوامر المستخدم، فالتبعية القانونية تتمثل في الأوامر التي تعرض على العامل، وامتناله للتعليمات الصّادرة عن المستخدم ولاسيما تلك المتعلقة بالواجبات وفق ما نصت عليه المادة 07 من القانون 11/90¹ على سبيل المثال لا الحصر، لأنه لا يمكن حصر كل الواجبات الملقاة على عاتق العمال، كما يمكن إضافة البعض منها في النظام الداخلي للمؤسسة، حيث أوجب المشرع إعداد النظام الداخلي من طرف المؤسسات المستخدمة التي تشغل عدد العمال أكثر من 20 طبقاً للمادة 75 من القانون 11/90² والذي يكون مراقبا من طرف مصالح مفتشية العمل.

كما تتجسد التبعية الاقتصادية في تبعية العامل ماليا ومعيشيا واجتماعيا للمستخدم بموجب عنصر الأجر الذي هو مصدر رزقه، مما يجعل العامل مرتبطا معيشيا بالمستخدم.

الفرع الرابع: عنصر المدّة

يقصد بها المدّة الزمنية التي يضع العامل نشاطه وخبراته (الفكرية والعضلية) تحت سلطة ومصالحة المستخدم، وهي المدّة التي تحدّد أصلا في عقد العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في إطار علاقات العمل، والتي تأخذ عدّة أشكال، سواء كانت علاقة عمل لمدة محدّدة أو لمدة غير محدّدة.

فالأصل تعتبر علاقة العمل مبنية لمدة غير محدّدة لحماية لمصلحة العامل، تماشيا والعناصر الأخرى لعقد العمل كالأجر والتبعية، وهذا طبقاً للمادة 11 من قانون علاقات العمل التي تنص على أنه "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".

¹ قانون 11_90، سالف الذكر.

² قانون 11_90، سالف الذكر.

وزيادة على ذلك تطرق المشرع الجزائري وحدد حالات عقود العمل المحددة المدة في المادة 12 من قانون 90_11 وهي :

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،
 - عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبّت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،
 - عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
 - عندما يبرّر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية،
 - عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدّة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.
- حيث يعتمد القضاء الجزائري من حيث المبدأ، أن عقد العمل المحدد المدة والمتضمن جميع الحالات الواردة بالمادة 12 من القانون 11/90 مخالف للقانون، وعليه يعتبر هذا العقد غير محدد المدة، كما أن عقود العمل المحددة المدة والمخالفة للحالات الواردة بنص المادة 12 دائماً من القانون 11/90 تتحول إلى عقود غير محددة المدة¹.

المطلب الثالث: أحكام خاصة ببعض الفئات العمالية

يشمل قانون العمل مجموعة من الأحكام العامة التي تُطبّق على جميع العمال دون استثناء، مما يهدف إلى تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل وضمان الحقوق والواجبات المتبادلة، ومع ذلك، نظراً لتفاوت طبيعة المهن والقطاعات المختلفة، برزت الحاجة إلى وضع تنظيمات خاصة لبعض الفئات العمالية التي تتميز بخصوصية تفرضها طبيعة عملها أو الظروف التي تؤدي فيها مهامها، ومن بين هذه الفئات نجد:

الفرع الأول: الأحكام الخاصة بعمل النساء

الأصل المساواة بين المرأة والرجل كمبدأ عام في العمل، ونظراً للوضعية الخاصة بالعاملات اجتماعياً ومهنياً، نص المشرع على عدم السماح للمستخدم بتشغيل النساء العاملات ليلاً، إلا في حدود ضيقة جداً.

¹ كباهم سامي وتباني اسعيد، مرجع سابق، ص 25.

حيث نصت المادة 29 من القانون 11/90¹ على أنه "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية. غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص اقليمياً أن يمنح رخصاً خاصة، عندما تبيّن ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل".

يُلاحظ من نص المادة المذكورة أن المشرع أخذ بعين الاعتبار احتمال تغير الظروف الاقتصادية، مما قد يستدعي عمل النساء خلال فترات النهار أو الليل، وبناءً على ذلك، سعى إلى تنظيم عمل النساء ليلاً عبر اشتراط الحصول على ترخيص مسبق من مفتش العمل، وذلك بهدف ضمان بيئة عمل تتوافق مع المتطلبات القانونية وتحفظ حقوق العاملات.

الفرع الثاني: الأحكام الخاصة بعمل القاصر

تتميز أهلية التعاقد في علاقات العمل عن تلك المنصوص عليها في القواعد العامة، إذ حدد المشرع الجزائري سن التعاقد في مجال العمل بستة عشر (16) عاماً، ونظراً للوضعية الخاصة للعامل القاصر، فقد أولاه القانون حماية خاصة تكفل حقوقه وتراعي ظروفه، وبالعودة لأحكام المادة 15 من القانون 11/90 حيث حدّدت سن 16 سنة للعمل بنصها: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعدّ وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما. ولا يجوز توظيف القاصر إلاّ بناء على رخصة من وصيه الشرعي. كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته." كما نصت المادة 28 من نفس القانون على أنه "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي".

والملاحظ على نصوص المشرع الجزائري السالفة والمتعلقة بعمل القاصر أنها جاءت وفقاً لمقتضيات حماية الطفل، غير أنه التطور الحاصل في البيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، دفع بالمشرع إلى إضفاء بعض الخصوصيات المتعلقة بعمل الطفل في مجالات خاصة مثل

¹ قانون 11_90، سالف الذكر.

ممارسة الطفل لأعمال فنية كالتمثيل حتى وإن كان أقل من 16 سنة¹.

الفرع الثالث: الأحكام الخاصة بالعمال المؤقتين

يقصد بهم العمال المتعاقدين لمدة محدّدة حسب المادة 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل² التي حدّدت الحالات الخاصة بعقود العمل المحدّدة المدة.

غير أنه ومن خلال بعض المجالات التي تتطلب فترة عمل مؤقتة تنقضي فرصة العمل بانقضاء الفترة، ومثال هذه المجالات نجد التحاق فنان بأداء دور في مصنف سمعي بصري، فبمجرد اكتمال المصنف تنقضي فترة العمل³.

الفرع الرابع: الأحكام الخاصة بالعمال الأجانب

نصت المادة 21 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل⁴، على أنه "يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما".

كما يخضع العامل إلى القانون المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، ومن خلال هذا الشرط نعتقد بأن المشرع الجزائري حاول الحفاظ على مناصب العمل للجزائريين كأولوية.

يلاحظ دائما وفي سياق توظيف الأجانب في الجزائر، يتعين على صاحب العمل في المناطق الحرة أيضا التصريح بالعمال الذين يشغلهم، سواء كانوا تقنيين أو من طاقم التأطير، لدى الجهة المشرفة على المنطقة الحرة، والتي تتولى بدورها إخطار مصالح التشغيل المختصة على المستوى الإقليمي⁵.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 204_21 مؤرخ في 8 شوال عام 1424 الموافق لـ 20 مايو سنة 2021، يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالفنانين والمسرحيين، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 39 المؤرخة في 18 شوال عام 1424 الموافق لـ 30 مايو سنة 2021.

² قانون 11_90، سالف الذكر.

³ كباهم سامي وتباني اسعيد/ مرجع سابق، ص 28.

⁴ قانون 11_90، سالف الذكر.

⁵ المادة 17 من القانون 15_22 مؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1443 الموافق لـ 20 يوليو سنة 2022، يحدد القواعد المنظمة للمناطق الحرة، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 49 المؤرخة في 21 ذو الحجة عام 1443 الموافق لـ 20 يوليو سنة 2022.

الفرع الخامس: الأحكام الخاصة بمسيرى المؤسسات الاقتصادية

أشار المشرع في المادة 04 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹ على صدور تشريع خاص ينظم علاقة العمل لمسيرى المؤسسات.

إذ بهذا الصدد صدر بالفعل المرسوم التنفيذي رقم 290/90 المؤرخ في 29/09/1990 والمتعلق بعلاقات عمل مسيرى المؤسسات، حيث أصبحت هذه الفئة لا تخضع للقواعد التي يخضع لها العمال وإنما تحكمها قوانين وقواعد خاصة، سواء من ناحية توظيفهم أو شروط انتهاء علاقة عملهم أو أجورهم².

الفرع السادس: عمل فئة ذوي الإعاقة

لخصوصية هذه الفئة ولتلبية احتياجاتها اجتماعيا ونفسيا، أوجب المشرع الجزائري واستنادا لنص المادة 16 من القانون 11/90³، تلتزم الهيئات المستخدمة تخصيص مناصب عمل للأشخاص ذوي الإعاقة تتناسب مع ظروفهم، وفئة ذوي الإعاقة هي فئة محل اعتبار في السياسة الاجتماعية للدولة الجزائرية⁴. كما جاء القانون 01/25⁵ والذي أشار صراحة بناء على نص المادة 29 منه على أنه يتعين على كل مستخدم تخصيص ما لا يقل عن 1% من مناصب العمل لفائدة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة المعترف لهم قانوناً بصفة العامل من هذه الفئة.

وفي حالة تعذر على المستخدم تخصيص هذه النسبة، يتعين عليه دفع اشتراك مالي سنوي، يدفع في ميزانية الخزينة العمومية، ويخصص لتطوير وترقية برامج الإدماج المهني في وسط العمل العادي أو في وسط العمل المحمي الموجهة لفائدة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، لا سيما من خلال تجهيز وتهيئة مناصب العمل لهؤلاء الأشخاص.

¹ قانون 11_90، سالف الذكر.

² خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 65.

³ قانون 11_90، سالف الذكر.

⁴ خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 63.

⁵ قانون رقم 01_25 مؤرخ في 21 شعبان عام 1446 الموافق لـ 20 فبراير سنة 2025، يتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 12 مؤرخة في 24 شعبان عام 1446 الموافق لـ 23 فبراير سنة 2025.

الفصل الثالث: آثار وانتهاء علاقة العمل الفردية

يقصد بآثار عقد العمل تلك الحقوق والالتزامات التي تنشأ عنه بمجرد انعقاده صحيحاً بين العامل وصاحب العمل، حيث يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، مما يعني أن كل طرف يلتزم بأداء واجبات محددة تجاه الطرف الآخر، فعلى العامل الالتزام بأداء العمل المتفق عليه وفقاً لتوجيهات صاحب العمل، مع مراعاة الدقة والإخلاص في التنفيذ، بالإضافة إلى الالتزام بالسرية المهنية وحفظ أسرار المؤسسة التي يعمل بها، والالتزام بمتطلبات السلامة المهنية.

وفي المقابل يقع على عاتق صاحب العمل التزامات متعددة، من أبرزها دفع الأجر المتفق عليه في الوقت المحدد، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، واحترام الحقوق الأساسية للعامل مثل الحق في الراحة والعطل القانونية، بالإضافة إلى الالتزام بعدم إنهاء العقد بطريقة تعسفية.

أما فيما يتعلق بانتهاء علاقة العمل الفردية، فإنها تشير إلى الحالة التي تنقطع فيها العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل سواء بصفة مؤقتة أو دائمة، حيث قد يحدث هذا الانتهاء لأسباب قانونية مثل انتهاء مدة العقد المحددة، أو باتفاق الطرفين أو نتيجة لظروف خارجة عن إرادتهما كالقوة القاهرة، أو لأسباب شخصية مثل استقالة العامل أو فصل صاحب العمل له بسبب إخلاله بالتزاماته التعاقدية، كما أن التشريعات العمالية تضع ضوابط وإجراءات محددة لإنهاء العلاقة التعاقدية، بحيث تضمن حقوق الطرفين وتمنع أي تعسف قد يقع من أحدهما ضد الآخر.

وبناءً على ذلك، سيتم تناول آثار علاقة العمل الفردية بالتفصيل في المبحث الأول، حيث سيتم التطرق إلى الحقوق والالتزامات المترتبة على كل من العامل وصاحب العمل، وكيفية تنفيذها وضمان احترامها وفقاً للقوانين والتشريعات المعمول بها، أما المبحث الثاني فسيتناول انتهاء علاقة العمل الفردية، وذلك من خلال دراسة الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنهاء العقد، إضافةً إلى الضمانات والإجراءات القانونية التي تحكم هذه العملية لضمان تحقيق التوازن بين مصالح الطرفين.

المبحث الأول: آثار علاقة العمل الفردية

ترتب أي علاقة عقدية آثار على أطرافها، وهذا أيضا ينطبق على عقد العمل الفردي، أي أنه يترتب التزامات متقابلة يقع بعضها على عاتق العامل في حين يقع البعض الآخر على عاتق رب العمل ، وهذا ما سوف نشير له في هذا المبحث.

المطلب الأول: حقوق والتزامات العامل

يتميز قانون العمل بطبيعته الحمائية، حيث يهدف إلى تحقيق التوازن بين مصالح طرفي العلاقة التعاقدية، مع منح حماية خاصة للعامل باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة، وذلك لضمان استقرار علاقات العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية، وبناءً على ذلك يترتب عقد العمل مجموعة من الحقوق والتزامات للعامل، التي تضمن له بيئة عمل مناسبة وتحقق له الأمان والاستقرار المهني.

الفرع الأول: حقوق العامل

أقر قانون العمل مجموعة من الحقوق للعامل الأجير، وحقوق العامل هي في الأصل التزامات في ذمة صاحب العمل ونجد منها ما يلي:

أولاً/ الحق في الأجر: يعتبر الحق في الأجر جوهر حقوق العامل، وهو من أهم الحقوق الأساسية التي يتمتع بها وهو أيضا من أهم التزامات رب العمل (المستخدم)، ولأهمية هذا الحق أشار إليه المؤسس الدستوري الجزائري بالمادة 66 منه "...كل عمل يقابله أجر..."¹، ويقصد به ذلك المقابل الذي يدفعه المستخدم للعامل مقابل ما ينجزه هذا الأخير من عمل، أما المشرع الجزائري ووفقا لنص المادة 80 من قانون علاقات العمل 11/90 التي قررت هذا الحق والمرتبط بالعمل المؤدى، إذ لا يجوز دفع أجر لمن لم يؤدي عمل وفقا لنص المادة 86 من نفس القانون.

حيث حدد القانون وسيلتين يمكن لطرفي الاتفاق الجماعي الاعتماد عليها في تحديد الأجر، تتمثل الوسيلة الأولى في وضع الأجر الأساسية الناجمة عن التصنيف المهني على مستوى كل

¹ مرسوم رئاسي رقم 442_20، سالف الذكر.

هيئة مستخدمة، إضافة إلى التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية أو بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل الليلي، وعلاوة المنطقة والعلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه¹، كما تلعب الاتفاقيات الجماعية للعمل دورا هاما في تحديد الأجور والحوافز الملحقة بها، وفق قواعد وأساليب تعاقدية بالنسبة لعلاقات العمل في إطار قانون العمل.

والمبدأ القضائي في الجزائري يشير إلى أن الأجر يرتبط بالعمل المؤدى، أي لا يستفيد العامل من أجر دون أداء².

ثانيا/ الحق في تشكيل النقابة: أقر الدستور الجزائري لجميع العمال الحق في الممارسة النقابية من خلال الاعتراف لهم بتأسيس نقابة وفقا للمادة 69 منه³، كما نص القانون رقم 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، على أنه يمنع على أي مستخدم أن يمارس على العمال، في مكان العمل، ضغوطات أو تهديدات أو ممارسات تمييزية بغرض عرقلة ممارسة الحق النقابي أو الحث على تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها، كما أقر القانون إجراءات خاصة من أجل 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 وفقا لمواد قانون رقم 02_23⁴.

ثالثا/ الحق في التكوين والترقية المهنية: ألزم المشرع في نص المادة 57 من قانون 11/90⁵، صاحب العمل بإجراء دورات تكوينية وبرنامج يعرضه على لجنة المشاركة، لتحسين مستوى العمال ومؤهلاتهم المهنية وتمكينهم من مقارعة أفق جديدة في مجالهم وتعزيز معارفهم ورفع مردوديتهم

¹ المادة 81 من القانون 11_90، سالف الذكر.

² كباهم سامي وتباني اسعيد، مرجع سابق، ص 31.

³ مرسوم رئاسي رقم 442_20، سالف الذكر.

⁴ قانون رقم 02_23 مؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق لـ 25 أبريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 29 مؤرخة في 12 شوال عام 1444 الموافق لـ 2 مايو سنة 2023.

⁵ قانون 11_90، سالف الذكر.

أثناء عملهم، وألزم العمال في ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها رب العمل وفقا للمادة 58 من نفس القانون.

كما أشارت المادة 61 من قانون 11/90 المشار إليه، إلى الترقية والتدرج داخل سلم التأهيل بحسب المناصب المتوفرة وتبعاً لأهلية العامل واستحقاقه.

والمبدأ الراسخ لدى القضاء الجزائري والمتعلق بالحق في الترقية، هو خضوع ترقية العامل للشروط المحددة سلفاً بالاتفاقيات الجماعية للعمل وكذلك لتقدير المستخدم¹.

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 الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من أداء الصندوق، وجاء الحق بالتقاعد استنادا لنص المادة 5 من القانون 11/ 90².

خامساً/ الحق في الراحة والعطل القانونية: أضحي الحق في العطل حقا مكفولا دستوريا حسب نص المادة 66 من الدستور، فالحق في الراحة مضمون ويحدد القانون شروط ممارسته، وتضمن القانون 11/90 الحق في الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطلة السنوية لكل عامل، وذلك استنادا للمواد 33 إلى 39 من القانون 11/ 90³.

سادساً/ الحق في التأمين وطب العمل: يحق للعامل الاستفادة من طب العمل والوقاية الصحية، وفقا لنص المادة 66 من الدستور⁴ والمادة 5 من القانون 11/90⁵، ورب العمل ملزم بالتصريح

¹ كباهم سامي وتباني اسعيد، مرجع سابق، ص 32.

² قانون 11_90، سالف الذكر.

³ قانون 11_90، سالف الذكر.

⁴ مرسوم رئاسي رقم 442_20، سالف الذكر.

⁵ قانون 11_90، سالف الذكر.

بعماله لمصالح التأمين ومنه الضمان الاجتماعي، حيث عند تعرض العامل لحادث عمل، أو مرض مهني، أو حتى لأسباب غير مرتبطة بعلاقة العمل، كما هو الحال بالنسبة للشيخوخة والمرض وفق أحكام الضمان الاجتماعي والتي تمتد لفروع العامل وأصوله المكفولين ولزوجه.

تخضع علاقات العمل بين الأجراء وأرباب العمل في المنطقة الحرة لعقود يتم إبرامها بحرية بين الطرفين، وتظل اليد العاملة الوطنية ملتزمة بأحكام التشريع الجزائري فيما يتعلق بالأعباء الاجتماعية والضمان الاجتماعي، أما بالنسبة للأجانب العاملين في المنطقة الحرة، فيُسمح لهم باختيار نظام ضمان اجتماعي غير جزائري، شريطة أن يكون هذا الخيار منصوصاً عليه في الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر والمتعلقة بالضمان الاجتماعي، كما يتوجب عليهم تقديم شهادة تثبت عدم انتسابهم لنظام الضمان الاجتماعي الجزائري إلى الجهة المختصة بالنظام المختار¹.

الفرع الثاني: التزامات العامل

يتحمل العامل مجموعة من الالتزامات، منها تنفيذ المهام المتفق عليها في العقد، والامتنال لتوجيهات صاحب العمل، والحفاظ على السر المهني، والامتناع عن أي نشاط منافس، وتشكل هذه الالتزامات في جوهرها حقوقاً لصاحب العمل يتمتع بها لضمان حسن سير العلاقة المهنية.

أولاً/ الالتزام بتنفيذ العمل المحدد: تنفيذ العمل المحدد في العقد هو أول التزام ينصب على عاتق العامل بمجرد إبرام عقد العمل، وتبعاً لذلك نصت المادة 7 من قانون 11/ 90² على هذا الالتزام 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 بأقصى ما لديه من قدرات وعناية ومواظبة، ويترتب عن إخلال العامل بهذا الالتزام بدون عذر مقبول التسريح، حيث يمكن اعتباره

¹ المادتين 18 و19 من القانون 15_22، سالف الذكر.

² قانون 11_90، سالف الذكر.

خطأ مهنيا جسيما الأمر الذي يؤدي إلى تسريحه تأديبيا بدون الحق في التعويض وفق نص المادة 73 من القانون 11/90¹.

ثانيا/ الالتزام بأوامر صاحب العمل: من الواجبات الأساسية المترتبة على عاتق العامل تنفيذ والتقيد بالتعليمات الموجهة إليه من قبل صاحب العمل أو من طرف نائبه وفقا لنظام التراتبية السلمية للمهنة²، كما يجب على العامل الخضوع للنظام الداخلي للمؤسسة وأي مخالفة لهذه الأوامر والتوجيهات والتعليمات الموجهة إليه تترتب عليه مسؤولية، حيث اعتبرت المادة 73 من القانون 11/90³ رفض العامل بدون عذر تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة والصادرة عن السلطة السلمية من قبل الخطأ المهني الجسيم.

ثالثا/ الالتزام بحفظ السر المهني: إن علاقة العمل يفترض فيها أن تقوم على أساس تنفيذ عقد العمل بحسن نية وببذل العناية المطلوبة بين العامل وصاحب العمل، لكون هذا الأخير يضع كل أسرار المهنة أو جزء منها في يد العامل، من أجل ذلك يجب على هذا الأخير الالتزام بالسر المهني من خلال منع تسرب أسرار العمل للغير بما يمثله ذلك من أضرار بمصلحة المؤسسة⁴، إذا تشمل أسرار العمل جميع المعلومات التي يطلع عليها العامل أثناء أداء مهامه أو بسببها، مثل أساليب الإنتاج، والأسرار الصناعية، والمعاملات التجارية للمؤسسة، والتقنيات التكنولوجية المستخدمة، وطرق التصنيع، وغيرها من البيانات ذات الطابع السري.

حيث يعتبر خرق هذا الالتزام من قبل العامل من الحالات التي يمكن أن تبرر التسريح الذي يتعرض له العامل دون الحق في التعويض، على اعتبار أنه من الأخطاء المهنية الجسيمة حسب مفهوم نص المادة 73 من القانون 11/90⁵.

¹ قانون 11_90، سالف الذكر.

² المادة 7 من القانون 11_90، سالف الذكر.

³ قانون 11_90، سالف الذكر.

⁴ المادة 7 من القانون 11_90، السالف ذكره.

⁵ قانون 11_90، سالف الذكر.

رابعاً/ المحافظة على وسائل العمل: يقع على العامل أثناء أدائه العمل التزام بالمحافظة على وسائل العمل المملوكة لصاحب العمل بالمؤسسة، حيث يجب عليه أن يتخذ كل التدابير اللازمة لحفظ هذه الوسائل من تعطيلها أو عطبها وذلك ببذل العناية التي تتطلبها، حيث أشارت المادة 7 من القانون 11/90¹ إلى مراعاة الالتزامات المنبثقة على العقد، ويعتبر الإخلال بهذا الالتزام أنه من الأخطاء المهنية الجسيمة حسب مفهوم نص المادة 73 من القانون 11/90².

خامساً/ الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل: يقتضي من العامل أثناء أدائه للعمل بعدم ممارسة أي نشاط صناعي أو تجاري يتعارض مع مصالح صاحب العمل حتى ولو كان بعد انتهاء علاقة العمل، حيث أشار المشرع الجزائري بالمادة 7 من 11/90³ إلى تجنب المصالح المباشرة أو غير المباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن وأن يتجنب العامل منافسة رب عمله في نشاطه.

يقتضي هذا الالتزام عدم تقديم أي دعم للمؤسسات المنافسة، أو استغلال الموارد المادية والبشرية للمؤسسة في أنشطة تنافسية تضر بصاحب العمل، سواء لتحقيق منفعة شخصية للعامل أو لصالح جهة منافسة.

المطلب الثاني: حقوق والتزامات صاحب العمل(المستخدم)

كفل المشرع لصاحب العمل جملة من الحقوق حددها في نصوص القانون، وفي مقابل ذلك ألزمه بواجبات محددة، ونتطرق في هذا المطلب إلى حقوق رب العمل (الفرع الأول) والواجبات التي يلتزم بها صاحب العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حقوق صاحب العمل

حدد المشرع جملة من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها رب العمل، ويمكن حصر حقوق رب

¹ قانون 11_90، سالف الذكر.

² قانون 11_90، سالف الذكر.

³ قانون 11_90، سالف الذكر.

العمل في التزامات العامل حيث يعد كل حق من حقوق رب العمل هو واجب على العامل، ونستعرض حقوق رب العمل في ما يلي:

أولاً/ لصاحب العمل الحق في الإدارة والتنظيم الداخلي لشؤون العمل بما يحقق النظام والأمن داخل المؤسسة، وتمكين العمال من تأدية مهامهم بكل سهولة وإتقان لتحقيق المصالح المشتركة لأطراف علاقة العمل، ويجسد النظام الداخلي القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية والصحة والأمن والانضباط، كما يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات وإجراءات التنفيذ¹.

ووفقاً للمبدأ القضائي الجزائري، لا يُعتد بالنظام الداخلي ما لم يكن مصادقاً عليه ومودعاً لدى كتابة ضبط المحكمة. بمعنى أنه لا يصبح نافذاً إلا بعد إيداعه لدى الجهة القضائية المختصة إقليمياً².

ثانياً/ صلاحية صاحب العمل في إصدار تعليمات داخلية لتنظيم بعض المسائل المرتبطة بالعمل.

ثالثاً/ من حق صاحب العمل أداء العامل للعمل الموكل له.

رابعاً/ من الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل والمستندة إلى عنصر التبعية سلطته في الإشراف والرقابة، سواء قدمت هذه التوجيهات مباشرة أو بشكل غير مباشر.

الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل

تقابل الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل مجموعة التزامات، وقد تعرض المشرع لواجبات المستخدمين (أرباب العمل)، وهي:

¹ المادة 77 من القانون 90_11، سالف الذكر.

² كباهم سامي وتباني اسعيد، مرجع سابق، ص 36.

أولاً/ تمكين العامل من تنفيذ العمل الموكل إليه من خلال توفير وسائل وأدوات العمل، وتحسين ظروفه¹.

ثانياً/ تمكين ممثلي العمال في النقابات المهنية من ممارسة نشاطهم النقابي.

ثالثاً/ دفع أجور العمال حيث يمثل أحد العناصر الأساسية لعقد العمل وهو المقابل الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يقدمه، كما يمكن أن يستفيد العامل من أرباح وتعويضات.

رابعاً/ توفير وسائل الأمن وتوفير الحماية والأمن في محيط العمل من كل الأخطار المهنية.

خامساً/ يتعين على المستخدم تنظيم أعمال التعليم والإعلام والتكوين لفائدة العمال.

والحقيقة أننا نستنتج هذه الالتزامات المترتبة على رب العمل من أحكام القانون 11/90 من خلال تحليل نصوص مواده، ويمكن استخلاصها من الالتزامات المتقابلة للعامل ورب العمل بناء على العلاقة العقدية التي تجمعهما.

المبحث الثاني: تعليق وانتهاء علاقة العمل الفردية

تدفع الضرورات الاقتصادية كلاً من العمال وأرباب العمل إلى السعي للحفاظ على استمرارية علاقة العمل، من خلال ضمان استمرارية الأداء والإنتاج داخل المؤسسة، ومع ذلك قد لا تبقى هذه العلاقة ثابتة دائماً، إذ قد تطرأ ظروف أو مستجدات تحول دون استمرارها سواء بشكل نهائي أو مؤقت.

المطلب الأول: تعليق علاقة العمل الفردية

في بعض الحالات الخاصة والطارئة، قد تتوقف علاقة العمل مؤقتاً، ويُقصد بتعليق علاقة العمل الحالة القانونية التي يتوقف فيها العامل عن أداء مهامه دون أن يؤدي ذلك إلى إنهاء العلاقة التعاقدية بشكل نهائي².

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 99.

² كباهم سامي وتباني اسعيد، مرجع سابق، ص 47.

إذا تعليق علاقة العمل وضع ناتج عن ظروف خاصة تحول دون استمرار العامل في أدائه لمهامه والتزاماته المهنية، ووفقا للمادة 64 من قانون العمل 11/90 المعدلة والمتممة بالمادة 3 من قانون 16/22¹، تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:

_ وجود اتفاق متبادل بين الطرفين يسمح للعامل بالتوقف مؤقتا عن تنفيذ التزاماته المهنية ولأسباب موضوعية.

_ العطل المرضية وأداء التزامات الخدمة الوطنية.

_ ممارسة مهمة أو عهدة انتخابية.

_ حرمان العامل من الحرية قبل صدور حكم قضائي نهائي ضده.

_ صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.

_ ممارسة حق الإضراب.

_ عطلة بدون أجر.

_ عطلة لإنشاء مؤسسة.

كما تجدر الإشارة إلى أن العامل يعاد إدراجه في منصب عمله أو في منصب ذي أجر مماثل بعد انقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاقة العمل².

المطلب الثاني: انتهاء علاقة العمل الفردية

تنتهي علاقة العمل للأسباب الواردة بنص المادة 66 من القانون 11_90³ وهي:

الفرع الأول: بطلان أو الإلغاء القانوني

ينتج عن تخلف أو عدم صحة أركان عقد العمل بطلان العقد وكذلك علاقات العمل المخالفة لتشريع العمل، غير أن البطلان لا يطبق بأثر رجعي وذلك ما جاء بنص المادة 135 فقرة 2 من

¹ قانون رقم 16_22 مؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 20 يوليو سنة 2022 ، يتم القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 49 المؤرخة في 21 ذو الحجة عام 1443 الموافق ل 20 يوليو سنة 2022.

² المادة 65 من القانون 11_90، سالف الذكر.

³ قانون 11_90، سالف الذكر.

القانون 11/90 "...غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الاجر المستحق عن عمل تم أدائه".

الفرع الثاني: انقضاء أجل عقد العمل

ويتعلق فقط بالعقد المحدد المدة، ففي هذه الحالة تنتهي علاقة العمل بصفة قانونية عادية بانتهاء المدة الزمنية أو العمل المتفق عليه.

أي أن هذا الطرح ينطبق حصرياً على العقد محدد المدة، حيث تنتهي علاقة العمل بشكل قانوني وطبيعي عند بلوغ الأجل المحدد في العقد أو عند إنجاز العمل المتفق عليه.

الفرع الثالث: الاستقالة

وهي إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل انطلاقاً من مبدأ حرية العمل، ويكرس هذا الحق القانون 11/90 بنص المادة 68 منه: "الاستقالة حق معترف به للعامل، على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة. ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقاً للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

إذا تُمارس الاستقالة وفق شروط محددة، من بينها الإخطار المسبق وتقديمها كتابياً، ويقرّ المبدأ القضائي بحق المستخدم في المطالبة بالتعويض إذا تسببت الاستقالة، عند عدم استيفاء شروطها، في إلحاق ضرر به.

الفرع الرابع: العزل

ويتجسد العزل بإنهاء علاقة العمل، بفصل العامل من منصبه بسبب ارتكابه لخطأ جسيم أثناء العمل، وفي هذا الصدد جاء نص المادة 73 القانون 11/90 والتي تفيد بأنه يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، وذلك في الحالات التالية:

_ إذا رفض العامل بدون عذر معقول تنفيذ التعليمات الصادرة من الهيئة المستخدمة والمرتبطة بالتزاماته المهنية.

_ إذا قام العامل وبدون إذن من صاحب العمل بإفشاء معلومات مهنية تتعلق بالتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم، أو وثائق داخلية تتعلق بحفظ أسرار العمل في المؤسسة المستخدمة.

إذا شارك في التوقف الجماعي للعمل بطريقة تنتهك التشريع المعمول به.
إذا قام بأعمال عنف من شأنها أن تلحق خسائر بالمؤسسة المستخدمة.
أن يتسبب بصفة متعمدة في إلحاق أضرار مادية تصيب بنايات ومنشآت وآلات المؤسسة المستخدمة، وإذا تناول الكحول والمخدرات داخل أماكن العمل.
حيث لا يتخذ قرار العزل أو التسريح التأديبي إلا بعد تقدير مدى خطورة الخطأ المهني الجسيم الذي ارتكبه العامل وظروف وملابسات ارتكابه لهذا الخطأ وكذلك سيرة وسلوك العامل في المؤسسة¹.

الفرع الخامس: العجز الكامل عن العمل

العجز الكامل عن العمل يؤدي إلى استحالة استمرار علاقة العمل أو العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل لأسباب مختلفة ومتعددة.
إذا يترتب على العجز الكامل عن العمل استحالة استمرار علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، وذلك بسبب عوامل متعددة تحول دون أداء العامل لمهامه.

الفرع السادس: التسريح لأسباب اقتصادية

يقصد به تسريح العامل بسبب لجوء المؤسسة المستخدمة إلى استعمال وسائل تكنولوجية حديثة لا تعتمد على اليد العاملة أو تحديث طرق تسيير المؤسسة، بالتقليل من النفقات والزيادة في الإنتاج²، لذلك ممكن أن يلجأ صاحب العمل إلى التسريح الجماعي للعمال وجاء في المادة 70 من القانون 11/90 على أنه يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، بعد اتخاذ الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات.

الفرع السابع: إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

يترتب على إغلاق الهيئة المستخدمة إنهاء نشاطها، سواء كان ذلك نتيجة حلها بشكل إرادي أو قضائي، أو بسبب إفلاسها. أما في حالة تغيير وضعها القانوني، فإن المبدأ القضائي يؤكد

¹ كباهم سامي وتباني اسعيد، مرجع سابق، ص 50.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 125.

استمرار علاقة العمل بين العامل والمستخدم الجديد.¹

الفرع الثامن: التقاعد

هو حالة إنهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل لسن معينة، حيث يخول له الحصول منحة مقابلة للاشتراكات التي دفعها في حياته المهنية²، وتنص المادة 66 من القانون 11/90 على إحالة العامل على التقاعد، حيث يتم ذلك وفقا للتشريع المعمول به.

الفرع التاسع: الوفاة

تعتبر وفاة العامل من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل، وفي حالة الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني تبقى آثار علاقة العمل سارية لصالح ذوي الحقوق، أما في حالة وفاة صاحب العمل فلا يترتب عنها إنهاء علاقة العمل إذ تنتقل التزاماته إلى ورثته باستثناء ما إذا تقرر حل المؤسسة بعد الوفاة³.

الفرع العاشر: إنشاء العامل لمؤسسته الخاصة

وفقا لنص المادة 56 مكرر 5 تنتهي علاقة العمل إذا أنجز العامل مؤسسته، وعند الاقتضاء، إذا لم يقدم طلب إعادة إدماجه في الآجال المحددة بموجب أحكام المادة 56 مكرر 4 من القانون 11/90.⁴

المطلب الثالث: نزاعات العمل الفردية

قد تنشأ خلافات بين العامل وصاحب العمل خلال سير علاقة العمل، نتيجة لاختلاف وجهات النظر حول تنفيذ الالتزامات التعاقدية، مثل الأجور، ظروف العمل، ساعات العمل، الفصل التعسفي، أو أي حقوق أخرى منصوص عليها في قانون العمل أو في العقد المبرم بين الطرفين. وفي هذا الإطار، حرص المشرع الجزائري على وضع نصوص قانونية واضحة لمعالجة هذه النزاعات، وذلك بهدف تحقيق التوازن بين مصالح الطرفين وضمان حقوق كل منهما، وتشمل هذه

¹ كباهم سامي وتباني اسعيد، مرجع سابق، ص 50.

² خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 123.

³ خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 122_123.

⁴ قانون رقم 22_16، سالف الذكر.

المعالجة آليات التسوية الودية، والتقاضي أمام الهيئات القضائية المختصة، مما يسهم في تحقيق العدالة والاستقرار في علاقات العمل.

الفرع الأول: نزاع العمل الفردي

وفقا لطرح المشرع الجزائري نجد أن نزاع العمل الفردي هو: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين اذا لم يتم حله في اطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة"¹، أي أن نزاع العمل الفردي هو كل خلاف بين العامل ورب العمل (المستخدم)، حيث يمكن أن يرتقي هذا الخلاف إلى منازعة عمل فردية وذلك عندما تتوفر الوضعيات التالية:

- _ أن تكون هناك ابتداء علاقة عمل قانونية بين صاحب العمل (المستخدم) والعامل الأجير.
- _ أن يكون هناك خلاف بين صاحب العمل (المستخدم) والعامل الأجير في إطار علاقة العمل القانونية.
- _ أن ينصب هذا الخلاف بين صاحب العمل (المستخدم) والعامل الأجير على إخلال أحد الطرفين بالتزاماته العقدية والقانونية.
- _ أن يكون هذا الخلاف بين صاحب العمل والعامل قد كان موضوع تسوية على مستوى الهيئة المستخدمة وفقا لما نص عليه القانون.

ومنه تتضح فكرة انعقاد الصفة والمصلحة² لكلا طرفي علاقة العمل، حتى نكون بصدد إمكانية بروز نزاع علاقة العمل الفردي الذي يمكن عرضه على القاضي بعد فشل التسوية والمصالحة.

الفرع الثاني: تسوية نزاع العمل الفردي

أتاح المشرع الجزائري لأطراف علاقة العمل، سواء العامل أو المستخدم، فرصة تسوية الخلافات داخلياً، بهدف تقادي تصاعد النزاع والحفاظ على استمرارية العلاقة بينهما، وفي حال تعذر حل

¹ المادة 2 من القانون 90_04، سالف الذكر.

² المادة 13 قانون 08_09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 21 مؤرخة في 17 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 23 أبريل سنة 2008.

الخلافاً داخلياً، نصّ المشرّع على اللجوء إلى المصالحة أمام مكتب المصالحة كإجراء بديل لتسوية النزاعات الفردية، وفيما يلي توضيح لهذه الآليات.

أولاً/التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية

يقصد بالتسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية هو توصل طرفي علاقة العمل (عامل_المستخدم) إلى حل ودي بينهما يتعلق بالخلاف الموجود، وذلك وفقاً للمقتضيات التي تنص عليها الاتفاقية الجماعية للعمل، وذلك بإتباع الإجراءات التي تتضمنها الاتفاقية الجماعية للعمل لحل الخلاف الفردي داخلياً على مستوى هيئة العمل، وذلك ما تطرق له المشرع الجزائري بناءً على نص المادة 3 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والتي جاء نصها على أنه: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة.

وفي حالة غياب التأسيس لإجراءات حل الخلاف الفردي القائم بين العامل والمستخدم على مستوى الاتفاقية الجماعية للعمل، يلجأ العامل شخصياً وبشكل مباشر لرئيسه المباشر في العمل الذي يتعين عليه في هذه الحالة أن يجيب العامل في حدود 8 أيام وذلك من تاريخ إخطاره من قبل العامل، وذلك ما جاء بنص المادة 4 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية¹ في العمل: "في حال غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار.

في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابياً عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار".

¹ قانون 04_90، سالف الذكر.

ويتضح من خلال مضمون النص (المادة 4 السابقة) أن العامل له إخطار رئيسه المباشر في العمل أولاً، وفي حالة عدم الاستجابة أو لحصول استجابة سلبية لا تخدم مصلحة العامل أن يباشر العامل إخطار الهيئة المسيرة لهيئة العمل أو المستخدم (رب العمل) في حد ذاته، حيث يترتب على أحدهما حسب الحالة الرد كتابيا على الإخطار الموجه من قبل العامل.

يُعتبر الرد الكتابي على الإخطار المقدم من العامل ضماناً مستحسنة له، حيث يتيح له إمكانية إشعار مفتش العمل عند الحاجة، كما أن المبدأ القضائي المستقر في النظام القانوني الجزائري يؤكد أن التظلم الداخلي ليس شرطاً لقبول الدعوى أمام المحكمة المختصة بالنزاعات الاجتماعية.

ثانياً/ التسوية بالمصالحة لنزاعات العمل الفردية

المصالحة في نزاعات العمل الفردية هي آلية ثانية ضمنها المشرع الجزائري لأطراف النزاع، من خلالها يضمن المحاولة الودية الثانية لفض النزاع القائم بين العمال والمستخدم بتدخل طرف ثالث يتمثل في مكتب المصالحة التابع لمفتشية العمل المختص إقليمياً، وذلك بعد إخطار العامل لمفتش العمل¹.

تقوم آلية المصالحة على وجود طرف ثالث يسعى للتقريب والتوفيق بين أطراف علاقة العمل المتنازعة، لإيجاد تسوية ترضي الأطراف وتحول دون وصول النزاع للقضاء، وبذلك المصالحة في نزاعات العمل الفردية تحافظ على العلاقة الودية بين العامل والمستخدم، كما لا يجوز تخلف المصالحة حول النزاع القائم بين طرفيه وذلك ما جاء استناداً لنص المادة 19 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية² في العمل والتي مضمونها يشير إلى أنه يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية والاستثناء الوارد هو وجود حالة إفلاس أو تسوية قضائية أو إقامة المستخدم خارج الوطن،

¹ المادة 5 من القانون 04_90: "بعد استفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن العامل إخطار مفتش العمل وفقاً للإجراءات التي يحددها القانون".

² قانون 04_90، سالف الذكر.

أي في حالة وجود إفلاس أو تسوية قضائية أو إقامة المستخدم خارج الوطن جاز للعامل المتضرر الاستغناء عن المصالحة ومباشرة المطالبة بحقوقه لدى القضاء.

وبصدد المصالحة يقوم مفتش العمل خلال (3) ثلاثة أيام من تبليغه الإخطار بتقديم هذا الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف المعنية بالنزاع في حدود مدة (8) ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعاء الأطراف، حيث جاء بهذا الصدد نص المادة 27 من القانون 04_90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل يفيد على أنه: "يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع.

تحتسب مدة ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف".

ثم يتم استدعاء أطراف النزاع المدعي (العامل) والمدعى عليه (المستخدم)، وفي حالة عدم حضور العامل أو ممثله القانوني دون مبرر قانوني يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله وإلغائها¹، وفي حالة تخلف المدعى عليه (المستخدم) أو ممثله القانوني يتم استدعاؤه مجدداً في أجل أقصاه ثمانية أيام² وفي حالة عدم امتثاله بالحضور للمرة الثانية دون مبرر قانوني، يعد مكتب المصالحة محضراً بعدم الصلح ويسلم هذا الأخير للمدعي (العامل)³ لاستعماله في رفع الدعوى أمام القضاء⁴.

وفي حالة العكس أي حضور الأطراف المعنية لمكتب المصالحة وتمت المصالحة كلياً أو جزئياً، يعد محضراً بذلك حيث يعتبر هذا الأخير حجة إثبات لكلا الطرفين ما لم يطعن فيه بالتزوير⁵، أما بخصوص تنفيذ اتفاق الصلح المبرم بين الأطراف على مستوى مكتب المصالحة

¹ المادة 28 من القانون 04_90، سالف الذكر.

² المادة 29 من القانون 04_90، سالف الذكر.

³ المادة 30 من القانون 04_90، سالف الذكر.

⁴ المادة 37 من القانون 04_90، سالف الذكر.

⁵ المادتين 31 و32 من القانون 04_90، سالف الذكر.

جاء نص المادة 33 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية¹ في العمل يفيد على أنه: "ينفذ الاطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها فان لم توجد ففي اجل لا يتجاوز (30) يوما من تاريخ الاتفاق."، وفي حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل احد الأطراف يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية من أجل التنفيذ².

ثالثا/ تشكيل مكتب المصالحة

وفقا لنص المادة السادسة من القانون 04 /90³ يتشكل مكتب المصالحة، من لجنة متساوية الأعضاء مكونة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين، حيث يتم تداول رئاسة المكتب بالتناوب بالنسبة لكلا الطرفين، وهذا لمدة ستة أشهر مرة من ممثلي العمال، ومرة أخرى من ممثلي المستخدمين، ولضمان السير الحسن وعدم تعطيل الإجراءات وربحا للوقت وضع المشرع في نص المادة 7 من القانون 04/90⁴ أعضاء احتياطيين يستخلفون هؤلاء في حالة غيابهم، حيث يتم تعيين مساعدون وأعضاء احتياطيين بضعف عدد المساعدين والأعضاء الأصليين لدى كل محكمة ولكل مكاتب المصالحة، وينتخب المساعدون والأعضاء العاملون لمكاتب المصالحة لمدة ثلاثة سنوات، من قبل ممثلين عن عمال الشركات والمؤسسات التي تقع في دائرة الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية وفقا لنص المادتين من 10 و 11 من القانون 04/90، وهذا بتوفر الشروط التالية⁵:

_ أن يتمتع بالجنسية الجزائرية،

_ أن يكون قد بلغ 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب،

- أن يكون ممارسا للمهنة بصفته عامل أو مستخدم لمدة خمسة سنوات على الأقل،

¹ قانون 04_90، سالف الذكر.

² المادة 34 من القانون 04_90، سالف الذكر.

³ قانون 04_90، سالف الذكر.

⁴ قانون 04_90، سالف الذكر.

⁵ المادة 12 من القانون 04_90، سالف الذكر.

- أن يتمتع بكامل حقوقه المدنية والسياسية، كما منع القانون اختيار وانتخاب أعضاء مكتب المصالحة في حالة وجود ما يلي¹:

- الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد إليهم الاعتبار.

- المفلسون الذين لم يرد لهم الاعتبار.

- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة تفل عن سنة واحدة.

- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تفل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل.

- قداماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.

حيث يتم تعيين المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً من بين المترشحين المنتخبين المذكورين أعلاه وفقاً لما نصت عليه المادة 9 من القانون 04/90، مع أدائهم اليمين أمام المحكمة وفقاً لما جاء بالمادة 15 من القانون 04/90².

الفرع الثالث: قضاء العمل

نتطرق في هذا العنوان إلى اختصاص القسم الاجتماعي لدى المحكمة، وإلى إجراءات رفع الدعوى أمام محكمة قضايا نزاعات العمل ثم إلى تشكيلة القسم الاجتماعي، وكل ذلك وفقاً للطرح الموالي:

أولاً/ اختصاص القسم الاجتماعي لدى المحكمة

تتمتع محكمة قضايا العمل باختصاصين: اختصاص إقليمي واختصاص موضوعي، مما يعني

¹ المادة 13 من القانون 04_90، سالف الذكر.

² قانون 04_90، سالف الذكر.

أنه لا يجوز لأطراف النزاع اللجوء إلى جهة قضائية أخرى غير المحكمة المختصة قانونًا بالنظر في القضية المطروحة.

إذ تعلق الأمر بالاختصاص الإقليمي نجد أن الدعوى القضائية المتعلقة بالنزاعات التي تقوم بين صاحب العمل (المستخدم) والعامل، ترفع لدى المحكمة التي تم إبرام عقد العمل في دائرة اختصاصها أو تلك المحكمة التي تم تنفيذ عقد العمل في دائرة اختصاصها، أو في المحكمة التي يوجد بها موطن المدعى عليه وهذا كأصل يرد عليه استثناء، هو في حالة إنهاء عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، فإن الاختصاص هنا ينعقد للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي (العامل)¹ وذلك راجع لاعتبارات إنسانية يراها المشرع الجزائري.

أما إذا تعلق الأمر بالاختصاص الموضوعي، نجد أن الاختصاص ينعقد لمحكمة قضايا العمل وذلك بالخصوص في القضايا المتعلقة : (بالخلافات الفردية في العمل المرتبطة بتنفيذ أو قطع علاقة العمل _ إلغاء العقوبات التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية والاتفاقية _ بتسليم شهادات العمل والكشوف والرواتب والوثائق الأخرى _ بتطبيق وتفسير اتفاقية جماعية للعمل _ بتطبيق أو تفسير اتفاق المصالحة المبرم بين الأطراف _... إلخ)².

كما تنص المادة 500 من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية³ على أن القسم الاجتماعي يختص اختصاصًا مانعًا في المنازعات المتعلقة بـ :

- إثبات عقود العمل والتكوين المهني والتمهين.
- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين المهني والتمهين.
- المنازعات المتعلقة بإنتخابات مندوبي العمال.
- المنازعات المتعلقة بإنتخابات بممارسة الحق النقابي.
- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

¹ المادة 40 من القانون 09_08، سالف الذكر.

² المادتين 21 و22 من القانون 04_90، سالف الذكر.

³ القانون 09_08، سالف الذكر.

- المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتقاعد.
- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

ثانياً/ إجراءات رفع الدعوى القضائية

سبق وأشرنا واستناد للقاعدة العامة فإن مكان رفع الدعوى هو مكان إبرام أو تنفيذ العقد أو موطن المدعى عليه، والاستثناء الوارد على هذه القاعدة هو رفع الدعوى في موطن المدعى في حالة إنهاء أو تعليق علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني¹.

حيث ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل أقصاه 6 أشهر من تاريخ تسلم محضر عدم الصلح بعريضة افتتاح دعوى، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى²، وترفق عريضة رفع الدعوى المتعلقة بالنزاع بمحضر عدم الصلح³، حيث يتم تحديد أول جلسة في مدة 15 يوماً التي تلي تقديم عريضة الدعوى حتى تصدر المحكمة حكمها في أقرب أجل باستثناء إذا تعلق الأمر بأحكام تمهيدية أو تحضيرية وذلك ما أشارت له المواد 38 و39 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁴.

إن غاية المشرع الجزائري من فرض آجال ومواعيد للتقاضي بصفة عامة هو بسط النظام في سير وعمل مرفق العدالة وتحقيق الاستقرار في الأوضاع والمراكز القانونية، وتقادي التعسف في استعمال حق التقاضي على مستوى علاقات العمل⁵.

ثالثاً/ تشكيلة القسم الاجتماعي

تعد تشكيلة محكمة قضايا العمل (القسم الاجتماعي) تشكيلة من النظام العام أي لا يجوز

¹ المادة 501 من القانون 08_09، سالف الذكر.

² المادتين 503 و504 من القانون 08_09، سالف الذكر.

³ المادة 37 من القانون 04_90، سالف الذكر.

⁴ قانون 04_90، سالف الذكر.

⁵ بوسعدية دليلة، ميعاد التقاضي أمام القسم الاجتماعي "قراءة في نص المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 4، 2020، ص 111.

مخالفتها وذلك تحت طائلة بطلان الأحكام، وتشكل هيئة الحكم من قاضي ومساعدان من العمال ومساعدان عن أصحاب العمل¹، ويضمن القانون للمساعدين صوت تداولي وليس استشاري².

كما يجوز لمحكمة العمل الانعقاد بقاضي ومساعد واحد يمثل العمال ومساعد واحد يمثل أصحاب العمل (المستخدمين)، وفي حالة غياب المساعدین يعوضون بالمساعدین الاحتياطيين، وفي حالة غياب الاحتياطيين يعوضون بحسب كل حالة بقاض أو قاضيين يعينهم رئيس المحكمة.

حيث تحدد أول جلسة في أجل أقصاه 15 يوم من رفع الدعوى يجب على القاضي (تشكيلة القسم الاجتماعي) أن يفصل فيها في أقرب الآجال وفقا لما جاء بالمادة 510 من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية³، كما يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجالا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة والتحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه عرقلة حرية العمل بناء على نص المادة 560 من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، وتكون الأوامر قابلة للاستئناف، لا يوقف التنفيذ عموما في الاجتماعي منازعات العمل الفردية.

للقضاء الاجتماعي دور في قضايا العمال، حيث يشكل الاجتهاد القضائي في المادة الاجتماعية مصدرا من مصادر قانون العمل نظرا لما يوفره من حلول للنزاعات الفردية والجماعية، فيوضح النصوص النافذة ويتفادى قصور الفراغ التشريعي⁴.

¹ المادة 502 من القانون 09_08، سالف الذكر.

² المادة 8 من القانون 04_90، سالف الذكر.

³ قانون 04_90، سالف الذكر.

⁴ سي فضيل زاهية، دور القاضي الاجتماعي في بلورة وتطوير القاعدة القانونية، مجلة قانون العمل والشغل، المجلد 2، العدد 1، 2017، ص 108.

الفصل الرابع: علاقات العمل الجماعية

يولي القانون الجزائري أهمية كبيرة للاتفاقيات الجماعية، باعتبارها إحدى الركائز الأساسية التي تنظم علاقات العمل بين مختلف الفاعلين في المجال المهني، وذلك لما تترتب عليها من التزامات قانونية واتفاقية تساهم في استقرار بيئة العمل وتحقيق التوازن بين حقوق العمال وواجبات أرباب العمل، وقد أفرد قانون علاقات العمل رقم 11/90¹ حيزاً مهماً لتنظيم هذه العلاقة، حيث خصص لها عدة أحكام قانونية تمتد من المادة 114 إلى المادة 134، إضافة إلى مواد أخرى ذات صلة، مما يعكس حرص المشرع الجزائري على وضع إطار قانوني متكامل ومحدد لضمان فعالية الاتفاقيات الجماعية.

ومن خلال هذه النصوص القانونية، تمكّن أطراف علاقة العمل من عمال ونقابات وأرباب عمل، بالاستناد إلى قواعد واضحة وملزمة عند إبرام الاتفاقيات الجماعية، والتي تهدف إلى تحديد الحقوق والالتزامات المتبادلة بين الطرفين بطريقة تضمن التوازن والاستقرار في محيط العمل، وتعتبر هذه الاتفاقيات أداة فعالة لتنظيم الأجور وظروف العمل والتغطية الاجتماعية، فضلاً عن كونها وسيلة لحل النزاعات المهنية بطريقة سلمية من خلال الحوار والتفاوض الجماعي.

كما تتيح هذه الأحكام القانونية للعمال ونقاباتهم إمكانية التفاوض بشكل منظم مع أصحاب العمل من أجل تحسين ظروف العمل وتعزيز الحقوق الاجتماعية والمهنية، في إطار احترام القوانين السارية ومراعاة المصالح المشتركة، وبالتالي فإن الاتفاقيات الجماعية لا تساهم فقط في حماية حقوق العمال، بل تلعب دوراً هاماً في تحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسات، وتعزيز الاستقرار الاقتصادي من خلال إيجاد حلول توافقية تعود بالنفع على جميع الأطراف.

¹ قانون 11_90، سالف الذكر.

المبحث الأول: الاتفاقية الجماعية للعمل

نقف في هذا المبحث على المقصود بالاتفاقية الجماعية للعمل في القانون الجزائري، من خلال تقديم تعريف لها وإجراء كتابتها وتسجيلها في المطلب الأول، كما نشير لمضمون ونفاذ الاتفاقيات الجماعية للعمل في المطلب الثاني.

المطلب الأول: المقصود بالاتفاقية الجماعية للعمل

في هذا المطلب، نسلط الضوء على مفهوم الاتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، حيث نستعرض تعريفها من خلال الإطار القانوني الذي ينظمها، كما الخطوات القانونية الواجب إتباعها بكتابتها وتسجيلها لدى الجهات المختصة، وما يترتب على ذلك من آثار قانونية تضمن سريانها والزامها للأطراف المعنية.

الفرع الأول: تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل

قدم المشرع الجزائري تعريف للاتفاقية الجماعية، حيث جاء على أنها: "اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل في ما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال. كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال، من ناحية أخرى..."¹.

وبهذا المعنى فإن الاتفاقية الجماعية هي عقد مكتوب يحدد شروط التشغيل والعمل المتعلقة بفئة مهنية معينة أو عدة فئات، حيث يُبرم هذا الاتفاق داخل نفس الهيئة المستخدمة بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال، كما يمكن أن يُعقد بين مجموعة من أصحاب العمل أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

¹ مادة 114 من قانون 11_90، سالف الذكر.

الفرع الثاني: كتابة وتسجيل لاتفاقية الجماعية للعمل

تعتبر الاتفاقية الجماعية للعمل الإطار الاتفاقي لأطراف علاقة العمل الجماعية، على اعتبار أن إرادة الأطراف هي المصدر الأساسي، ومع ذلك لا بد من توفر شروط فقط على أساسها تكون الاتفاقية الجماعية نافذة في مواجهة الجميع، حيث نجد شرط الكتابة وشرط تسجيل وإيداع الاتفاقية، وتشكل هذه الإجراءات الشكلية بداية دخول الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ ولأطراف الاحتكام لها وتحمل الآثار المترتبة عنها.

حيث أشارت المادة 114 من القانون 11/90¹ المتعلق بعلاقات العمل إلى كتابة الاتفاقية الجماعية، وتبرم الاتفاقية الجماعية للعمل بين مجموعة من المستخدمين (أرباب العمل) وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثل المستخدمين من جهة وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثل العمال من جهة أخرى.

كما يشترط القانون تسجيل وإيداع الاتفاقية الجماعية للعمل، حيث جاء نص المادة 126 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري يفيد على أنه: "يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

_ في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة.

_ في مقر البلدية، إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية.

_ في مقر الولاية، عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية، أو إلى عدة بلديات من الولاية

الواحدة.

_ في مدينة الجزائر، فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات، أو بين الفروع، أو

الوطنية".

وتبرز أهمية اتفاقيات العمل الجماعية أنها تتضمن عنصر الحوار والتعاون بين العمال

¹ قانون 11_90، سالف الذكر.

وأصحاب العمل¹، ومع ذلك يقضي الاجتهاد القضائي في الجزائر بأن عدم تسجيل الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً لا يؤثر على سريانها وتطبيقها، وذلك لأن الغاية الأساسية من إجراء التسجيل هي ضمان إشهار الاتفاقية وليس اشتراط نفاذها.²

المطلب الثاني: مضمون ونفاذ الاتفاقيات الجماعية للعمل

يشمل مضمون هذه الاتفاقيات مختلف الجوانب المتعلقة بشروط العمل، مثل الأجور، ساعات العمل، الامتيازات الاجتماعية، وآليات تسوية النزاعات، كما أن نفاذ هذه الاتفاقيات يخضع لإجراءات قانونية تضمن تطبيقها وإلزاميتها، سواء من خلال التسجيل والإشهار أو من خلال القوة الإلزامية المستمدة من التوافق بين الأطراف المتعاقدة، وفي هذا السياق سنسلط الضوء على مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل وشروط نفاذها وفقاً للتشريع الجزائري.

الفرع الأول: مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل

الاتفاقية الجماعية للعمل هي عقد جماعي لا ينشئ علاقة عمل جديدة وإنما ينصب على تنظيم علاقات العمل من خلال وضع شروط أو مزايا أفضل للعمال³، وموضوع الاتفاقيات الجماعية هو وضع أحكام وقواعد للمسائل التي تترتب عن علاقة العمل، حيث أعطى المشرع الجزائري صلاحية للأطراف في الاتفاقية الجماعية السلطة التنظيمية في النقاط المذكورة بالمادة 120⁴ من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، والتي وردت على سبيل المثال من صياغة المادة لا على سبيل الحصر، حيث جاء النص على أنه: "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية:

1_ التصنيف المهني،

¹ كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة دفا تر السياسة والقانون، المجلد 3، العدد 4، 2011، ص 87.

² كباهم سامي وتباني اسعيد، مرجع سابق، ص 39.

³ محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 474.

⁴ القانون 11_90، سالف الذكر.

2_ مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها،

3_ الاجور الاساسية الدنيا المطابقة،

4_ التعويضات المرتبطة بالاقدمية والساعات الاضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة،

5_ المكافآت المرتبطة بالانتاجية ونتائج العمل،

6_ كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود،

7_ تحديد النفقات المصرفية،

8_ فترة التجريب والاشعار المسبق،

9_ مدة العمل الفعلي التي تتضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط،

10_ التغيبات الخاصة،

11_ اجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،

12_ الحد الادنى من الخدمة في حالة الاضراب ،

13_ ممارسة الحق النقابي،

14_ مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها."

الفرع الثاني: نفاذ الاتفاقية الجماعية للعمل

تعتبر الاتفاقية الجماعية تنظيم عقدي، أي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية¹، أي يسري أثرها على كافة العمال الذين يخضعون للاتفاقية عقدياً أو مهنياً أو

¹ المادة 114 من القانون 90_11، سالف الذكر.

قطاعيا بمجرد دخولها حيز التنفيذ، حيث تحتل الاتفاقية مرتبة أعلى من عقد العمل الفردي فهي تخضع أطراف العقد لأحكامها لا يجوز التعاقد على ما يخالف أحكامها وبنودها إلا في مسائل تدخل في صالح العمال ما لم يتم النص عليها في الاتفاقية الجماعية.

ويوجد نوعين من الاتفاقيات الجماعية، الأولى ترتبط بالهيئة المستخدمة وعمالها والثانية تتجاوز الهيئة المستخدمة تبرمها التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين والمعرّف بتمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أو المهني أو إقليمي لتلك الاتفاقيات¹.

وتلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انظم إليها فور تنفيذها بتسجيلها لدى مفتشية العمل والمحكمة²، وللاتفاقية الجماعية للعمل مجموعة خصائص أهمها³:

_ الطابع الشمولي من حيث المضمون: أي أنها تحدد مختلف جوانب وشروط العمل شاملة لكل ما يتعلق بعلاقات العمل بصفة مباشرة أو غير مباشرة.

_ الطابع التنظيمي من حيث الهدف: غايتها وضع القانون أو النظام الذي تخضع له علاقة العمل.

_ الطابع الجماعي من حيث الأطراف: أي يشترك جميع الأطراف في إعدادها.

الفرع الثالث: الحق النقابي

استنادا لنص المادة 5 من القانون رقم 02_23⁴ يتضح أنه: يُعدّ الحق النقابي من الحقوق الأساسية التي يكفلها التشريع الوطني للعمال والمستخدمين، باعتباره وسيلة فعالة للدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية والاقتصادية لهذه الفئة، ويشمل هذا الحق جميع العاملين في مختلف

¹ المواد 121 و 122 من القانون 11_90، سالف الذكر.

² المواد 126 و 127 من القانون 11_90، سالف الذكر.

³ المير سميرة، اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات، مجلة قانون العمل والشغل، المجلد 5، العدد 4، 2020، ص 166-167.

⁴ مادة 5 من قانون رقم 02_23، سالف الذكر.

القطاعات الاقتصادية، سواء في المؤسسات العامة أو الخاصة، كما يمتد ليشمل الإدارات والمؤسسات العمومية بمختلف أنواعها، إضافة إلى الهيئات الوطنية الأخرى، بغض النظر عن طبيعة النظام القانوني الذي تخضع له.

ويأتي هذا الاعتراف في إطار تعزيز المبادئ الديمقراطية وترسيخ الحقوق والحريات التي يضمنها الدستور، لاسيما تلك المتعلقة بحرية العمل، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، مما يتيح للعمال إمكانية التعبير عن تطلعاتهم والمشاركة في تحسين ظروفهم المهنية عبر الأطر القانونية المعتمدة، ويهدف هذا الحق أيضاً إلى تحقيق التوازن في علاقات العمل، من خلال توفير آلية للحوار الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل، بما يساهم في تعزيز بيئة عمل مستقرة وعادلة.

ورغم هذا الاعتراف الواسع، فإن ممارسة الحق النقابي تخضع لضوابط قانونية لضمان عدم تجاوزه للحدود التي قد تمس بالوحدة الوطنية أو تؤدي إلى الإخلال بالقيم والثوابت الوطنية، وذلك التزاماً بالمبادئ الدستورية التي تحرص على حماية النسيج الاجتماعي للدولة وضمان استقرارها، لذا يمنع تأسيس منظمات نقابية تقوم على اعتبارات تتنافى مع هذه المبادئ، أو تسعى إلى تحقيق أهداف تتعارض مع المصالح العليا للدولة والمجتمع.

حيث يمكن لكل العمال الأجراء والمستخدمين، دون أي تمييز، الانخراط بكل حرية وإرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم، ويمكنهم أيضاً الانسحاب من المنظمة النقابية التي يكونون أعضاء فيها طبقاً للإجراءات المحددة في قانونها الأساسي¹.

المبحث الثاني: نزاعات العمل الجماعية

تحظى نزاعات العمل الجماعية بأهمية كبيرة في تنظيم العلاقات المهنية، نظراً لما قد تسببه من مخاطر وأضرار تؤثر على مصالح الأطراف المعنية، إلى جانب انعكاساتها السلبية على المستويين الاقتصادي والاجتماعي، وتعد هذه النزاعات أحد المظاهر الفعلية لعلاقة العمل

¹ مادة 6 من قانون 02_23، سالف الذكر.

الجماعية التي تربط بين العمال وأرباب العمل، حيث تعكس التحديات والتباينات التي قد تنشأ داخل بيئة العمل.

المطلب الأول: المقصود بنزاعات العمل الجماعية

نسلط الضوء على مفهوم نزاع العمل الجماعي من خلال تقديم تعريف دقيق له على ضوء النصوص القانونية، كما نناقش خطورة هذه النزاعات، سواء على الأطراف المعنية مباشرة أو على بيئة العمل بشكل عام، من حيث تأثيرها على استقرار العلاقة المهنية، وانعكاساتها على الإنتاجية وأداء المؤسسات الاقتصادية.

الفرع الأول: تعريف نزاعات العمل الجماعية

تعرف نزاعات العمل الجماعية في القانون 02/90 الملغى على أنها: "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه."¹، وتعرف في القانون 08/23² الساري المفعول على أنها: "يُعد نزاعاً جماعياً للعمل، كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون".

¹ المادة 2 من القانون 02_90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 6 المؤرخة في 11 رجب عام 1990 الموافق لـ 7 فبراير سنة 1990. (الملغى)

² مادة 2 من قانون 08-23 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق لـ 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 42 مؤرخة في 7 ذو الحجة عام 1444 الموافق لـ 25 يونيو سنة 2023.

أي أن نزاعات العمل الجماعية هي تلك الخلافات التي تنور بين مجموعة العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم وصاحب أو أصحاب العمل أو تنظيمهم النقابي، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية¹.

الفرع الثاني: خطورة النزاعات الجماعية

تتمثل خطورة النزاعات الجماعية في كونها تخلق حالة من المواجهة المباشرة بين العمال أو تنظيماتهم النقابية من جهة، وأرباب العمل أو إدارات المؤسسات من جهة أخرى، وهو ما قد يؤدي إلى تعقيد العلاقة المهنية بين الطرفين، ويفرز توترات قد تخرج عن السيطرة في حال عدم إيجاد حلول توافقية، وتزداد خطورة هذه النزاعات عندما تتطور إلى أشكال احتجاجية مثل الإضراب الذي قد يلجأ إليه العمال كوسيلة للضغط من أجل تحقيق مطالبهم، أو غلق وحدة الإنتاج أو المؤسسة بالكامل من قبل رب العمل كرد فعل على الإضراب أو نتيجة للخسائر الناجمة عنه.

ولا تقتصر تداعيات النزاعات الجماعية على أطراف العلاقة المهنية فقط، بل تمتد لتشمل تأثيرات اقتصادية أوسع نطاقاً، إذ يؤدي توقف النشاط الإنتاجي أو الخدماتي إلى تعطيل عملية الإنتاج أو توزيع السلع والخدمات، مما ينعكس سلباً على السوق من حيث تراجع العرض وارتفاع الأسعار، الأمر الذي يضر بالمستهلكين ويفاقم المشاكل الاجتماعية، كما أن هذه النزاعات تؤثر على الاقتصاد الوطني بشكل عام، حيث قد تتسبب في تراجع معدلات الإنتاج، وانخفاض الإيرادات، وتراجع القدرة التنافسية للمؤسسات، خاصة في القطاعات الحيوية التي تلعب دوراً أساسياً في التنمية الاقتصادية.

علاوة على ذلك، فإن النزاعات الجماعية قد تؤدي إلى فقدان الثقة بين العمال وأرباب العمل، مما يضعف مناخ الاستثمار ويجعل بيئة الأعمال غير مستقرة، ما قد يدفع بعض المستثمرين إلى البحث عن أسواق أكثر استقراراً، ولهذا السبب حرص المشرع الجزائري على وضع آليات قانونية لحل هذه النزاعات بطرق سلمية، من خلال الحوار والتفاوض الجماعي أو اللجوء إلى آليات

¹ أحمية سليمان، مرجع سابق، دون رقم الصفحة.

الوساطة والتحكيم، وذلك بهدف تقليل تداعياتها والحفاظ على التوازن بين مصالح العمال وأرباب العمل، وحماية الاقتصاد الوطني من الآثار السلبية لهذه النزاعات.

المطلب الثاني: تسوية نزاعات العمل الجماعية

يتم حل نزاعات العمل الجماعية من خلال عدة آليات، تشمل التفاوض في الاجتماعات الدورية، المصالحة، الوساطة، والتحكيم، وهي الإجراءات التي سنتناولها بالتفصيل في الطرح التالي.

الفرع الأول: التفاوض عن طريق الاجتماعات الدورية كوسيلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية

يُعد اعتماد التفاوض وسيلة فعالة للوقاية من النزاعات، حيث يتيح للأطراف إمكانية تقديم تنازلات متبادلة، مما يساعدهم على الوصول إلى حلول توافقية تُرضي جميع المعنيين، كما أن التفاوض كآلية لمنع النزاعات الجماعية يتميز بعدم الحاجة إلى تدخل طرف ثالث، إذ يجري حصراً بين العمال أو نقاباتهم من جهة، وأرباب العمل أو نقاباتهم من جهة أخرى، ويُساهم هذا الأسلوب في حل النزاعات من خلال تقديم تنازلات متبادلة تساهم في تحقيق التوازن بين المصالح المتعارضة، وتثور حالات قد تسبب نزاعات العمل الجماعية لسبب أو لآخر، حيث تنشأ إما بمناسبة تعديل عقود، أو تفسير اتفاقية جماعية..إلخ.

المشرع الجزائري قدم إشارة للتفاوض بالمادة 5 من القانون 08/23¹ على أنه: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوباً اجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة، وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة. تحدد كميّات تطبيق هذه المادة، لا سيما دورية الاجتماعات، عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات، التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال. في حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات، يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل".

¹ القانون 08_23، السالف ذكره.

يُلاحظ أن المشرع الجزائري نص صراحة على وجوب الاجتماعات الدورية في هذه المادة، أي أنه أقرها كوسيلة للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، ويتجلى ذلك من خلال تنظيم الاجتماعات الدورية بين الأطراف المعنية، بهدف معالجة الصعوبات المطروحة وإيجاد حلول مناسبة تسهم في تسوية الخلافات المهنية.

حيث تتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقي الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين، وتوفر فرصاً للتشاور والتعاون بين الأطراف، من أجل إحباط أي إشكال يلوح في أفق العلاقات المهنية¹.

الفرع الثاني: المصالحة في نزاعات العمل الجماعية

تضمنت المادة 7 من القانون 08/23² المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والتي جاء نصها على أنه: "في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها، يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي يكونون طرفاً فيها".

تُبين هذه المادة بوضوح أن المشرع الجزائري قد وضع إطاراً للوقاية والتسوية الداخلية لنزاعات العمل الجماعية، وفقاً لما هو محدد بالاتفاقات الجماعية أو وفقاً لما نص عليه القانون لإجراء المصالحة كآلية لحل الخلافات، وتعتبر المصالحة وجوبية استناداً لنص المادة 6 من القانون 08/23.

وفي حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالاً عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون.

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، 2010، الجزائر، ص 96_97.

² القانون 08_23، سالف الذكر.

عندما يتجاوز النزاع الجماعي للعمل نطاق المؤسسة ويؤثر على خدمة أساسية، يمكن وزير القطاع المعني، في أجل لا يتجاوز ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ محضر عدم المصالحة، إخطار الوزير المكلف بالعمل، الذي يمكنه تكليف مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية حول جميع مسائل النزاع أو بعضها¹.

إذا هناك مصالحة ابتداء داخلية وفي حال فشلها تباشر المصالحة الخارجية أمام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، ومع ذلك قد تفشل أيضاً المصالحة أمام مفتشية العمل بشكل كلي أو جزئي.

الفرع الثالث: الوساطة في نزاعات العمل الجماعية

يستلزم للوساطة تدخل طرف ثالث في النزاع الجماعي للعمل هو الوسيط، ويعد هذا الأخير طرفاً محايداً لا تربطه علاقة بالأطراف المتنازعة، حيث يتفق أطراف الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى طرف من الغير ويشتركان في تعيينه²، ويتلقى الوسيط من أطراف النزاع المعلومات المفيدة التي تساعد في القيام بالوساطة، على أن يتقيد الوسيط بالسر المهني في كل المعلومات التي قد يكون اطلع عليها أثناء قيامه بالوساطة كما له أن يستعين بخبراء³.

في حالة فشل إجراء الوساطة، يمكن طرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون⁴.

الفرع الرابع: التحكيم في نزاعات العمل الجماعية

إذا لم يتمكن أطراف النزاع الجماعي في العمل من التوصل إلى حل من خلال المصالحة، يكفل القانون اللجوء إلى التحكيم كإحدى الآليات المتاحة لتسوية الخلاف كنهج لمعالجة النزاع القائم

¹ المادة 13 من القانون 08/23، سالف الذكر.

² المادة 14 من القانون 08/23، سالف الذكر.

³ المادة 16 من القانون رقم 08_23، سالف الذكر.

⁴ المادة 18 من القانون 08_23، سالف الذكر.

بينهما.

عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تُطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، مع مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون، ويصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين (30) يوم عمل الموالية لتعيين المحكمين، ويُعد هذا القرار ملزماً للطرفين في تنفيذه، بصرف النظر عن أي طعن مقدم من أحد الطرفين في أجل ثلاثة (3) أيام عمل التي تلي التبليغ حسب الأشكال والشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹.

¹ المادة 20 من القانون 08_23، سالف الذكر.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

1/ التشريع

- _ قانون 02_90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 6 المؤرخة في 11 رجب عام 1990 الموافق لـ 7 فبراير سنة 1990. (الملغى).
- _ قانون 11_90 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 17 المؤرخة في 1 شوال عام 1410 الموافق لـ 25 أبريل سنة 1990.
- _ قانون رقم 04_90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 6 المؤرخة في 11 رجب عام 1410 الموافق لـ 7 فبراير سنة 1990.
- _ قانون 09_08 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 21 مؤرخة في 17 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 23 أبريل سنة 2008.
- _ قانون 15_22 مؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1443 الموافق لـ 20 يوليو سنة 2022، يحدد القواعد المنظمة للمنطقة الحرة، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 49 المؤرخة في 21 ذو الحجة عام 1443 الموافق لـ 20 يوليو سنة 2022.
- _ قانون رقم 16_22 مؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1443 الموافق لـ 20 يوليو سنة 2022، يتم القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 49 المؤرخة في 21 ذو الحجة عام 1443 الموافق لـ 20 يوليو سنة 2022.
- _ قانون رقم 02_23 مؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق لـ 25 أبريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 29 مؤرخة في 12 شوال عام 1444 الموافق لـ 2 مايو سنة 2023.
- _ قانون 08-23 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق لـ 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 42 مؤرخة في 7 ذو الحجة عام 1444 الموافق لـ 25 يونيو سنة 2023.
- _ قانون رقم 01_25 مؤرخ في 21 شعبان عام 1446 الموافق لـ 20 فبراير سنة 2025، يتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 12 مؤرخة في 24 شعبان عام 1446 الموافق لـ 23 فبراير سنة 2025.
- _ أمر رقم 156_66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 49 مؤرخة في 11 صفر 1386 الموافق لـ 11 يونيو 1966.
- _ أمر رقم 58_75 مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 78 مؤرخة 24 رمضان 1395 الموافق لـ 30 سبتمبر 1975.
- _ أمر رقم 59_75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 101، مؤرخة في 16 ذو الحجة عام 1395 الموافق لـ 19 ديسمبر 1975، المعدل والمتمم.

_ أمر رقم 03_06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 مؤرخة في 16 يوليو 2006.

2/ التنظيم

_ مرسوم رئاسي رقم 20_442 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 82 مؤرخة في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2020.

_ مرسوم رئاسي رقم 21_137 مؤرخ في 24 شعبان عام 1442 الموافق لـ 7 أبريل سنة 2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 28 المؤرخة في 2 رمضان عام 1442 الموافق لـ 14 أبريل سنة 2021.

_ مرسوم تنفيذي رقم 97_474 مؤرخ في 08 شعبان عام 1418 الموافق لـ 08 ديسمبر سنة 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 82 المؤرخة في 14 شعبان عام 1418 الموافق لـ 14 ديسمبر سنة 1997.

_ مرسوم تنفيذي رقم 21_204 مؤرخ في 8 شوال عام 1424 الموافق لـ 20 مايو سنة 2021، يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالفنانين والمسرحيين، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 39 المؤرخة في 18 شوال عام 1424 الموافق لـ 30 مايو سنة 2021.

ثانيا: المراجع

1/ الكتب

_ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، 2010، الجزائر.

_ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2015.

_ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت لبنان، 2009.

_ خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2014.

_ كباهم سامي وتباني اسعيد، تشريع العمل والوظيفة العامة بالجزائر - دراسة في أحكام القانون 90_11 والأمر 03_06، بيت الأفكار، 2022.

_ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2011.

_ يوسف الياس، الوجيز في قانون العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - هيئة المعاهد الفنية (معهد الإدارة الرصافة)، دون ذكر الدولة، 1987.

_ محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت لبنان، 2010.

2/ المقالات

- _ المير سميرة، اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات، مجلة قانون العمل والشغل، المجلد 5، العدد 4، 2020.
- _ بارودة خالد وعجالي خالد، خصوصية عقد العمل عن بعد، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 0005، العدد 04، 2020.
- _ بوسعدية دليلة، ميعاد التقاضي أمام القسم الاجتماعي " قراءة في نص المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 4، 2020.
- _ سي فضيل زاهية، دور القاضي الاجتماعي في بلورة وتطوير القاعدة القانونية، مجلة قانون العمل والشغل، المجلد 2، العدد 1، 2017.
- _ كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد 3، العدد 4، 2011.

3/ المحاضرات

- _ عبد المجيد صغير بيرم، محاضرات في مقياس قانون العمل، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، نوفمبر 2018.
- _ أحمية سليمان، محاضرات قانون العمل في التشريع الجزائري_ نسخة إلكترونية، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2015/2014.
- _ معزیز عبد السلام ، محاضرات في قانون العمل، جامعة عبد الرحمان ميرة _ بجاية، 2016/2015.

فهرس المحتويات:

1	محتوى المادة:
2	مقدمة:
3	الفصل الأول: مفهوم ومصادر قانون العمل
4	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول قانون العمل
4	المطلب الأول: تعريف قانون العمل
4	الفرع الأول: التعريف القانوني
5	الفرع الثاني: التعريف الفقهي
5	المطلب الثاني: خصائص قانون العمل
6	الفرع الأول: الطابع الحمائي لقواعد قانون العمل
6	الفرع الثاني: الصيغة الآمرة لنصوصه
7	الفرع الثالث: واقعية قانون العمل
7	الفرع الرابع: تدويل قواعد قانون العمل
7	الفرع الخامس: قواعد قانون العمل ذاتية المصدر
8	المطلب الثالث: علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى
8	الفرع الأول: علاقة قانون العمل بفروع القانون العام
10	الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بفروع القانون الخاص
11	المبحث الثاني: نشأة قانون العمل ومصادره
11	المطلب الأول: نشأة وتطور قانون العمل
11	الفرع الأول: نشأة وتطور قانون العمل دوليا
12	الفرع الثاني: نشأة وتطور قانون العمل بالجزائر
14	المطلب الثاني: مصادر قانون العمل
15	الفرع الأول: المصادر الوطنية لقانون العمل

16.....	الفرع الثاني: المصادر الدولية لقانون العمل
18.....	الفصل الثاني: علاقات العمل الفردية
19.....	المبحث الأول: تعريف وأنواع عقد العمل
19.....	المطلب الأول: تعريف عقد العمل
19.....	الفرع الأول: التعريف القانوني لعقد العمل
19.....	الفرع الثاني: التعريف الفقهي لعقد العمل
20.....	المطلب الثاني: أنواع عقد العمل
20.....	الفرع الأول: عقد العمل غير محدد المدة
21.....	الفرع الثاني: عقد العمل المحدد المدة
21.....	الفرع الثالث: عقد العمل بتوقيت جزئي
22.....	الفرع الرابع: عقد العمل النوعي
22.....	الفرع الخامس: عقد العمل عن بعد
23.....	المبحث الثاني: إبرام عقد العمل
23.....	المطلب الأول: الشروط العامة لانعقاد عقد العمل
23.....	الفرع الأول: الرضا في عقد العمل
26.....	الفرع الثاني: المحل والسبب في عقد العمل
27.....	الفرع الثالث: الكتابة في عقد العمل
27.....	المطلب الثاني: الشروط الخاصة لعقد العمل
27.....	الفرع الأول: عنصر أداء العمل
28.....	الفرع الثاني: عنصر الأجر
29.....	الفرع الثالث: عنصر علاقة التبعية
29.....	الفرع الرابع: عنصر المدة
30.....	المطلب الثالث: أحكام خاصة ببعض الفئات العمالية

- 30..... الفرع الأول: الأحكام الخاصة بعمل النساء.
- 31..... الفرع الثاني: الأحكام الخاصة بعمل القصر.
- 32..... الفرع الثالث: الأحكام الخاصة بالعمال المؤقتين.
- 32..... الفرع الرابع: الأحكام الخاصة بالعمال الأجانب.
- 33..... الفرع الخامس: الأحكام الخاصة بمسيّري المؤسسات الاقتصادية.
- 33..... الفرع السادس: عمل فئة ذوي الإعاقة.
- 34..... الفصل الثالث: آثار وانتهاء علاقة العمل الفردية.
- 35..... المبحث الأول: آثار علاقة العمل الفردية.
- 35..... المطلب الأول: حقوق والتزامات العامل.
- 35..... الفرع الأول: حقوق العامل.
- 38..... الفرع الثاني: التزامات العامل.
- 40..... المطلب الثاني: حقوق والتزامات صاحب العمل (المستخدم).
- 40..... الفرع الأول: حقوق صاحب العمل.
- 41..... الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل.
- 42..... المبحث الثاني: تعليق وانتهاء علاقة العمل الفردية.
- 42..... المطلب الأول: تعليق علاقة العمل الفردية.
- 43..... المطلب الثاني: انتهاء علاقة العمل الفردية.
- 43..... الفرع الأول: بطلان أو الإلغاء القانوني.
- 44..... الفرع الثاني: انقضاء أجل عقد العمل.
- 44..... الفرع الثالث: الاستقالة.
- 44..... الفرع الرابع: العزل.
- 45..... الفرع الخامس: العجز الكامل عن العمل.

45	الفرع السادس: التسريح لأسباب اقتصادية.....
45	الفرع السابع: إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.....
46	الفرع الثامن: التقاعد.....
46	الفرع التاسع: الوفاة.....
46	الفرع العاشر: إنشاء العامل لمؤسسته الخاصة.....
46	المطلب الثالث: نزاعات العمل الفردية.....
47	الفرع الأول: نزاع العمل الفردي.....
47	الفرع الثاني: تسوية نزاع العمل الفردي.....
52	الفرع الثالث: قضاء العمل.....
56	الفصل الرابع: علاقات العمل الجماعية.....
57	المبحث الأول: الاتفاقية الجماعية للعمل.....
57	المطلب الأول: المقصود بالاتفاقية الجماعية للعمل.....
57	الفرع الأول: تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل.....
58	الفرع الثاني: كتابة وتسجيل لاتفاقية الجماعية للعمل.....
59	المطلب الثاني: مضمون ونفاذ الاتفاقيات الجماعية للعمل.....
59	الفرع الأول: مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل.....
60	الفرع الثاني: نفاذ الاتفاقية الجماعية للعمل.....
61	الفرع الثالث: الحق النقابي.....
62	المبحث الثاني: نزاعات العمل الجماعية.....
63	المطلب الأول: المقصود بنزاعات العمل الجماعية.....
63	الفرع الأول: تعريف نزاعات العمل الجماعية.....
64	الفرع الثاني: خطورة النزاعات الجماعية.....

65.....	المطلب الثاني: تسوية نزاعات العمل الجماعية.....
65.....	الفرع الأول: التفاوض عن طريق الاجتماعات الدورية كوسيلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية.....
66.....	الفرع الثاني: المصالحة في نزاعات العمل الجماعية.....
67.....	الفرع الثالث: الوساطة في نزاعات العمل الجماعية.....
67.....	الفرع الرابع: التحكيم في نزاعات العمل الجماعية.....
69.....	قائمة المصادر والمراجع
72.....	فهرس المحتويات.....