

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: الحقوق

تخصص: قانون أعمال



كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخصص قانون أعمال بعنوان:

# الأمن القانوني وعقود العمل الفردية في التشريع الجزائري

إشراف:

الأستاذ الدكتور بقية عبد الحفيظ

من إعداد:

- عشاش مفيدة

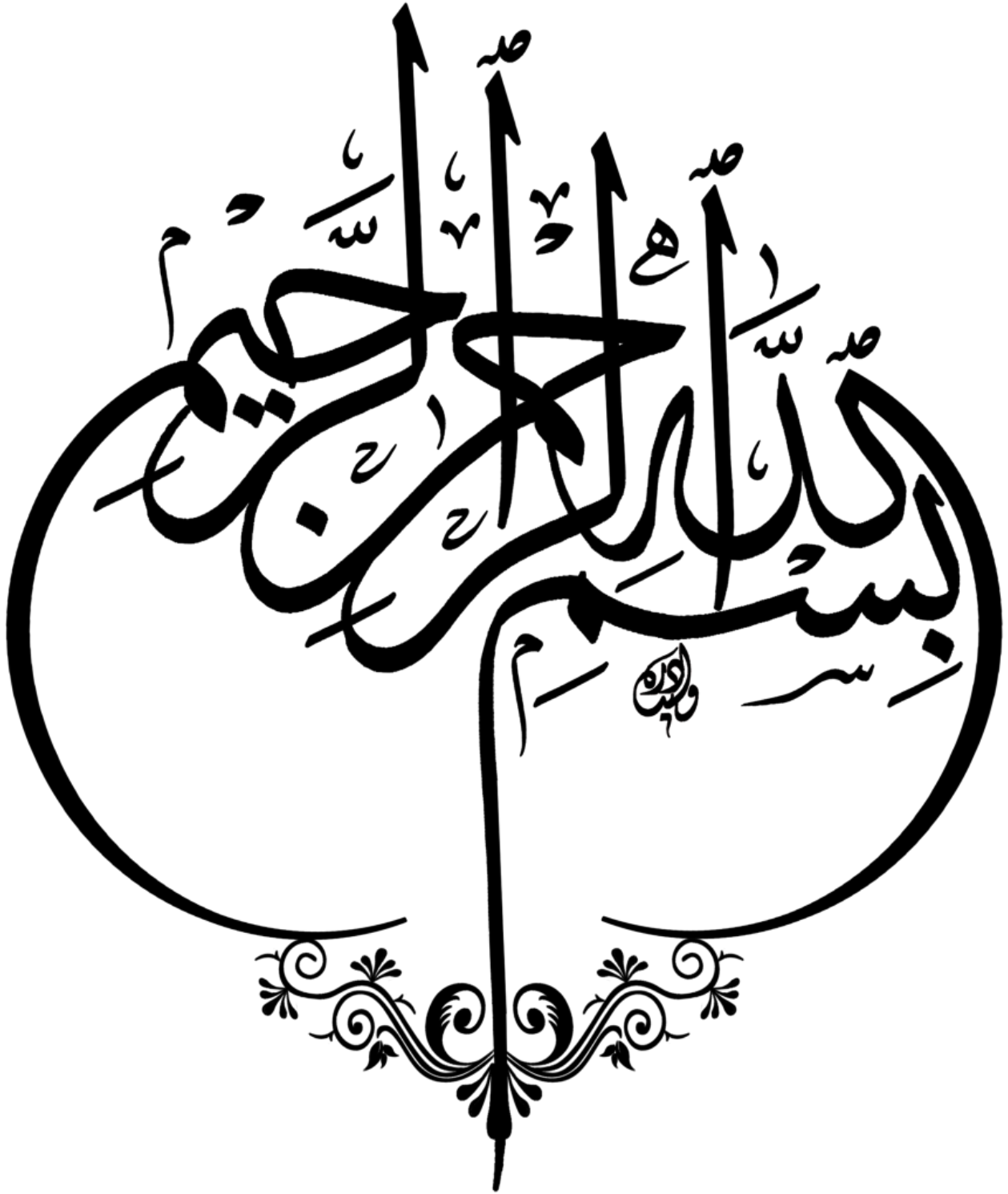
- حمادي بشري

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
حاج عزام سليمان	أ. د	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	رئيسا
بقية عبد الحفيظ	أ. د	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	مشرفا ومقررا
صغير بيرم عبد المجيد	أ. د	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	مناقشا

تاريخ المناقشة

2024/2023





ملحق بالقرار رقم 10824... المؤرخ في 27 أفريل 2020  
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بوضياف المسيلة - كلية الحقوق والعلوم السياسية

نموذج التصريح الشرقي  
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإتجاز بحث

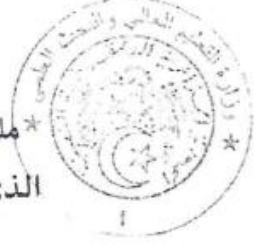
أنا الممضي أسفله.

السيد(ة): حمادي بشري الصفة: طالب باحث. أستاذ. باحث  
الجامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 208995848 والصادرة بتاريخ: 12.03.2023  
المسجل(ة) بـ كلية / معهد كلية قسم الحقوق والعلوم السياسية قانون أعمال  
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج. مذكرة ماستر. مذكرة ماجستير. أطروحة دكتوراه).  
عنوانها: الأمن القانوني عقود العمل الفردية في التشريع الجزائري  
مذكرة التخرج مباشرة قانون أعمال  
أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2024.05.30.....

توقيع المعني (ة)  
H





ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في 27 أوت 2020  
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بوضياف الطويلة - كلية الحقوق والعلوم السياسية

نموذج التصريح الشرفي  
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.  
السيد(ة): عشاشة مخيدو ... الصفة: طالب. أستاذ. باحث ... طالب (ة)  
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 209995879 والصادرة بتاريخ: 30.05.2018  
المسجل(ة) بكلية / معهد: كلية الحقوق قسم: الحقوق  
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج. مذكرة ماستر. مذكرة ماجستير. أطروحة دكتوراه).  
عنوانها: مذكرة تخرج ماستر تخصص قانون أعمال بعنوان  
الأمن القانوني وعقود العمل الخيرية في الشريعة الجزائرية  
أصرح بشرفي أنني أتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2024/05/30

توقيع المعني (د)

# شكر وتقدير

نحمد الله عز وجل الذي أنعم علينا ووفقنا لإتمام هذا البحث العلمي حمدا يليق بجلال وجهه  
وعظيم سلطانه اعترافا بالجميل نتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذنا المشرف "بقة عبد الحفيظ"  
الذي كان برفقتنا في اعداد هذا العمل ولم ييخل علينا بنصائحه وتوجيهاته طالبين من المولى  
عز وجل أن يسدد خطاه فجزاه عنا كل خير وإلى كل أساتذة كلية الحقوق الذين لهم الفضل  
الأكبر في مرافقتنا

## إهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام

(وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين)

لم تكن الرحلة قصيرة ولا الطريق محفوفًا بالتسهيلات، لكنني فعلتها، فالحمد لله الذي يسر البدايات وبلغنا النهايات بفضلته وكرمه.

أهدي هذا النجاح إلى النور الذي أنار دربي والسراج الذي لا ينطفئ وقدوتي في الحياة والتي بذلت جهد السنين من أجل أن أعتلي سلالم النجاح إلى من علمتني كيف أسير هذه الحياة إلى أمي سعيدة أدامك الله وحفظك لي إن شاء الله.

إلى من أنجبتني وعلمتني الأخلاق قبل الحروف إلى اليد الخفية التي أزلت عن طريقي الأشواك، وتحملت كل لحظة ألم مررت بها إلى أمي سماح أطال الله في عمرك.

إلى قرة عيني التي حرمت نفسها وأعطتني ومن نبع حنانها سقتني إلى من وهبتني من كرمها إلى من أرى الدنيا بوجودها إلى جدتي وحببتي فاطمة.

إلى من يزيدني انتسابي له وذكره فخرا واعتزازا إلى من علمني وجعلني أكبر ثقة إلى من سهل لي طريقي هذا لطلما عاهدتك بهذا النجاح وها أنا أتممت عهدي إلى أبي مسعود أطال الله عمرك.

إلى صديقة العمر ورفيقة الدرب ومن أشاركها هذا العمل بشري

إلى من رباني وساهم في تعليمي وحثني على مواصلة تعليمي إلى أبي زهير أطال الله عمره.

إلى أخواتي هبة الرحمان، زينب، وأخي عبد الجبار..

عشاش مفيدة

## إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم الحمد لله الذي ما نجحنا وما علونا وما تفوقنا إلا برضاه الحمد لله الذي ما اجتزنا دربا ولا تخطينا جهدا إلا بفضلِه وإليه ينسب الفضل والكمال والإكمال.

(وأخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين).

أهدي هذا النجاح لِنفسي أولا ثم إلى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة دمت لي سندا لا  
عمر له ...

إلى من لا ينفصل اسمي عن اسمه ذلك الرجل العظيم، رجل علمني الحياة بأجمل شكل وبذل  
كل ما بوسعه ولم يبخل، مأمني الوحيد وفرحتي الدائمة والذي الحبيب فضيل أدامك الله لنا، وها  
أنا أوفي بوعدِي لك وأحقق لك ما تمنيت أطال الله في عمرك وأدام عليك عافيتك

إلى نبراس أيامي ووهج حياتي إلى التي ظلت دعواتها تضم اسمي دائما إلى من أفنت عمرها  
في سبيل أن أحقق طموحي قدوتي ومعلمتي الأولى، لمن رضاها يخلق لي التوفيق أُمي الغالية  
زكية أطال الله في عمرك بالصحة والعافية

إلى رفقاء عمري وسندي في هذه الحياة ومن أشاركهم الفرح ويفتخرون بي إخوتي هشام وزكرياء  
وسهام.

إلى صديقة العمر ورفيقة الدرب ومن أشاركها هذا العمل رفيده.

أشكر الله وأحمده على توفيقه لي في إتمام هذا العمل المتواضع وأصلي وأسلم على نبيه الكريم  
عليه أفضل الصلاة والسلام.

والحمد لله على خاتمة النعم



# مقدمة

يعتبر الأمن القانوني من الأساسيات التي يبني عليها المجتمع، ويختلف مفهوم الأمن القانوني باختلاف المجال الذي يقترن به، فمثلا هناك الأمن الفكري وهو الذي يضمن حماية لفكر المجتمع وعقائده، والأمن البيئي الذي يوفر حماية للبيئة للحصول على بيئة نظيفة، ونذكر أيضا الأمن الصحي الذي يوفر الوقاية من الأمراض والأمن القضائي والغذائي والمعلوماتي، إلى أن نصل أخيرا إلى الأمن القانوني.

بالعودة إلى نصوص القوانين الدولية المتخذ بها دوليا لا نجد أنها أعطت تعريفا لما يسمى بالأمن القانوني على عكس مجلس الدولة الفرنسي أعطى تلميحا يمكن الرجوع إليه، وذلك بالرجوع إلى بعض المبادئ التي يقوم عليها الأمن القانوني.

أما بالمفهوم الضيق للأمن القانوني فهو أن تلتزم السلطة العامة بتحقيق نوع من الثبات في العلاقات القانونية واستقرار المؤسسات القانونية لضمان الأمن والطمأنينة لأطراف العقد القانوني. وهذا ما تناولناه في موضوعنا هذا وهو تجسيد علاقة الأمن القانوني بالأمن التعاقدية لأن قيامها يستلزم ضمان استقرار عقد العمل وعدم رجعية القانون تقاديا لإلحاق الضرر بأطرافه (العامل)، (صاحب العمل) مما يضمن ويحقق للقاعدة القانونية طابعها الأمني، كما يضمن هذا الأخير تعديل العقود (جوهريا أو غير جوهريا)، وأيضا الحماية المقررة لحقوق العمال الجماعية والفردية التي جاءت في دستور 23 فيفري 1996 الذي أكد على تكريسها مثل الحق في العمل والراحة والحق النقابي.....

وضع المشرع الجزائري مدونة عمل تضمنت استقرار علاقات العمل تحت التغيير في جميع ظروف العمل مثل تغيير مكان العمل أو تغيير صاحب العمل والمدة القانونية للعمل والتنظيم القانوني للعامل، وإبرام العقود محددة أو غير محددة المدة التي اعتمدت قبل التسعينات تحت ظل النظام الاشتراكي وهو وسيلة أساسية للدخول في علاقات العمل وعالم العمل. مع تواجد هذه الضمانات وتوفر الأمن القانوني في استقرار علاقات العمل خصوصا الفردية إلا أنه لا يمنع بوجود محدودية له أثناء سريان علاقات العمل وقصور على تدابير الحماية في هذا المجال.

كما تطرقنا إلى قصور تدابير الحماية في مجال الأجور لكونها تكتسي أهمية كبيرة في حياة العامل ورب العمل، وهو من الأساسيات التي يبرم من خلالها العقد بأنواعه. هذه الحماية يجب أن تكون محاطة بالجانب الجنائي والتي تحمي العامل ورب العمل من أي مخالفة لقواعد العقد وتضمن سريان علاقة العمل الفردية تحت استقرار وتوفر حد أدنى من الأمن القانوني.

وأیضا تناولنا التعديل الجوهری وغير الجوهری لعقود العمل وتطرقنا إلى الرقابة القضائية التي تحدثنا فيها على سلطة القاضي في مجال تعديل العقود.

### أهمية الدراسة:

إن أهمية دراسة هذا الموضوع (الأمن القانوني وعقود العمل الفردية في التشريع الجزائري) تتجلى في وضع القواعد القانونية والتي أظهرت دور الأمن القانوني في علاقات العمل الفردية وجعلته أكثر أهمية من خلال رصد الأمن القانوني ومحدوديته في إطار تنظيم علاقات العمل الفردية وإدراك الخلل فيها لإيجاد الحلول الممكن توفرها بين العامل ورب العمل لتحقيق اقتصاد وطني سليم.

أما من ناحية أخرى فإنها تتجلى أهميته في إقرار بعض المبادئ التي تحقق الأمن القانوني والتي يجب أن تكون في القواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل الفردية وهذا من خلال ضمان حماية قانونية للمؤسسات القانونية التي تنشئ تحت إطار علاقات العمل والتي تحقق أمنا قانونيا يضمن استقرار وحماية حقوق طرفي عقد العمل.

وتتضح لنا هذه الأهمية من خلال دراسة المشاكل التي تطرحها النصوص القانونية وأيضا التطرق إلى استقراء الأحكام والقرارات القضائية التي تصدر في إطار هذا الموضوع.

### أسباب اختيار الموضوع

يعتبر موضوع الأمن القانوني وعقود العمل من الموضوعات التي لها صلة كبيرة بقانون العمل وهو مرتبط بمجال تخصصنا، كما أن قلة الدراسات والأطروحات في هذا المجال جعلنا نختار هذا الموضوع للبحث فيه بطريقة جديدة.

كما أن محدودية الأمن القانوني الملاحظة في علاقات العمل واستقراره أثناء سريانها وتغير ظروفها تحت إطار عقود العمل لفتت انتباهنا بشكل كبير وجعلنا نندفع لاختيار الموضوع.

### المنهج المتبع:

من أجل دراسة هذا الموضوع اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي وهذا لأننا نتطرق إلى مفاهيم أساسية في مجال الأمن القانوني وعقود العمل الفردية التي احتجنا فيه إلى المنهج الوصفي أما المنهج التحليلي سنستخدمه لتحليل النصوص القانونية.

### صعوبات الدراسة:

لم يكن مشوارنا خلال هذا البحث خاليا من العراقيل والصعوبات، إلا أن توفيق الله وعونه والإرادة والطموح العالي هينت الأمر، ومن أهم هذه الصعوبات قلة المراجع لأن هذا الموضوع غير متناول كثيرا مما جعل بحثنا كثير الصعوبة من هذه الناحية.

### إشكالية البحث:

بعد تحديد الإطار العام لدراستنا نطرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى وصل المشرع الجزائري في تحقيق الأمن القانوني في إطار علاقات العمل الفردية وأين تتجلى محدوديته؟

للإجابة عن هذه الإشكالية سنقسم البحث إلى فصلين أساسيين ومبحث تمهيدي للموضوع يتضمن المفاهيم العامة للأمن القانوني وعقود العمل الفردية وخصائص الأمن القانوني، أما الفصل الأول

نتطرق فيه إلى مظاهر الأمن القانوني أثناء سريان العلاقة التعاقدية وهذا سيكون من خلال  
مبحثين: الأول ندرس فيه

حقوق العامل و ضمانات الاستقرار في العمل وفق مبادئ الأمن القانوني أما الثاني نتطرق إلى  
الأمن القانوني على مستوى تنظيم عقد العمل، أما فيما يخص الفصل الثاني سندرس محدودية  
الأمن القانوني أثناء سريان علاقات العمل من خلال مبحثين الأول يتعلق بالقصور المتعلق بعقد  
العمل وتنظيمه والثاني يتعلق بمحدودية العامل المسرح من عمله.  
وأخيرا نختم دراستنا بخاتمة تشمل حوصلة تعم موضوعنا.

# المبحث التمهيدي

## المطلب الأول: تعريف مبدأ الأمن القانوني

يتفق الفقهاء أن فكرة الأمن القانوني فكرة واسعة لا يمكن حصرها وتحديدها لكثرة المجالات التي تتعلق بها لأنها تختلف من مجتمع إلى آخر ومن بيئة إلى أخرى ومن عصر إلى آخر لذلك لازال الفقه المقارن يواجه صعوبة في تعريف هذا المبدأ.

ترجع صعوبة تعريف هذا المبدأ تعريفاً جامعاً إلى أن الأمن القانوني تتعدد مظاهره وتتوسع دلالاته وتكثر أبعاده وأيضاً وجوده في أغلب المجالات على الرغم من الصعوبات في الوصول إلى تعريف جامع لمبدأ الأمن القانوني إلا أن ذلك لم يخلو من محاولة الفقه والقضاء في أن يحددوا معناه وبالتالي لم تستقر على تعريف محدد كباقي المصطلحات القانونية فقد ذهب بعضهم إلى تعريفه بأنه "معرفة الأفراد لمراكزهم القانونية على نحو دقيق ومؤكد وواضح، إذ يمكنهم ذلك من معرفة ما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات، وهو ما يتيح لهم التصرف باطمئنان استناداً إليها دون خوف أو قلق من نتائج هذا التصرف في المستقبل".

كما عرفه البعض الآخر بأنه "وجود نوع من الثبات النسبي للعلاقات القانونية واستقرار المراكز القانونية لغرض إشاعة الأمن والطمأنينة بين أطراف العلاقات القانونية سواء أكانت أشخاص قانونية خاصة أم عامة حيث تستطيع هذه الأطراف ترتيب أوضاعها وفقاً للقواعد القانونية القائمة وقت مباشرتها لأعمالها دون أن تتعرض لمفاجآت أو أعمال لم تكن بالحسبان صادرة عن إحدى سلطات الدولة الثلاث ويكون من شأنها زعزعة ركن الاستقرار والثقة والاطمئنان بالدولة وقوانينها

وعرفه آخرون بأنه "كل ضمانه وكل نظام قانوني للحماية يهدف إلى تأمين ودون مفاجآت حين تنفيذ الالتزامات وتلافي أو على الأقل الحد من عدم الوثوق في تطبيق القانون ويعرف أيضاً بأنه كل نظام قانوني للحماية هادف إلى تأمين دون بغتة التنفيذ الأمثل للالتزامات، أو على الأقل يقلص الشك أو الريب في تطبيق القانون"، أما بالنسبة للقضاء فقد عرف مجلس الدولة

الفرنسي الأمن القانوني على أنه "مبدأ يقتضي أن يكون المواطنون ،دون عناء كبير في مستوى تحديد ما هو مباح وما هو ممنوع من طرف القانون المطبق وللوصول على هذه النتيجة يتعين أن تكون القواعد المقررة واضحة ومفهومة وأن لا تخضع في الزمان إلى تغييرات متكررة أو غير متوقعة 1

من خلال هذه التعريفات يتضح أن للأمن القانوني جانبين مهمين:

- يجب على القانون أن يسمح للأفراد ببناء توقعات.

- وضوح القاعدة القانونية

من خلال هذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول نشأة مبدأ الأمن القانوني وفي الفرع الثاني خصائص الأمن القانوني.

### الفرع الأول: نشأة مبدأ الأمن القانوني

ظهرت نشأة مبدأ الأمن القانوني لأول مرة على يد الفقه عندما قدم الفقهاء الفرنسيين القدامى تصورات أساسية عن هذا المبدأ، حيث إن هؤلاء الفقهاء لم يتجاهلوا الآثار السلبية لعدم استقرار القواعد القانونية، وذلك في إشارة منهم للتوقع القانوني كمعيار أساسي في تشريع النصوص القانونية إلا أنهم لم يستخدموا عبارة الأمن القانوني.

إلا أن معرفة الفقه للبعض من مظاهر هذا المبدأ منذ أكثر من قرن من الزمن لم يأخذوا عنها صورة واضحة عن مفهومه ومكوناته كما أن المعرفة لم تنتقل من جانبها النظرية إلى واقعها العملي على شكل نصوص قانونية وأحكام قضائية إلا في وقت قريب.

1 سعيد بن علي بن حسن، رضوان أحمد الحاف، مبدأ الأمن القانوني ومقومات الجودة التشريعية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، 2022، ص14-15-16.

بقت فكرة الأمن القانوني في دراستها فكرة قاصرة في الأساسيات على أدبيات فلسفة القانون لأنها تعتبر قيمة أخلاقية أو هدفا عاما للقانون بمعناه العام، حتى وجدت طريقها الى الدراسات القانونية تزامنا مع تطور الخطاب الأوروبي القانوني، اذ انتقلت من إطار الفلسفة النظرية إلى تجسيدها في الواقع القانوني، حيث أكد الكثير من رجال القانون على إلزامية الاعتراف بها كمبدأ دستوري أو معيار قانوني يحكم عمل السلطة العامة من غير التفرقة بين سلطة التشريع أو التنفيذ أو القضاء وساندهم في ذلك المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ومحكمة العدل الأوروبية في سنة 1962م من خلال عبارة الثقة المشروعة التي تتطابق مع نظرية الأمن القانوني وهذه العبارة مشت عليها المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان سنة 1981م في قرارها الذي صدر في 27 أبريل 1979م.

لقد تميز مبدأ الأمن القانوني بتكريس صريح في دساتير بعض الدول الأوروبية كال دستور الإسباني الذي ينص في المادة 9 منه.<sup>1</sup>

إلا أن هذا التكريس الصريح لمبدأ الأمن القانوني لا يكون على سبيل الضمانات العامة الممنوحة للمواطنين، فإن هذه الضمانة ليست حقا معترف به بصورة عامة.

أما في النظام الفرنسي فإن مبدأ الأمن القانوني غائب عن نصوص التشريع والدستور الفرنسيين وإن كان المجلس الدستوري الفرنسي رغم عدم تعبيره صراحة على دستورية مبدأ الأمن القانوني، فإنه يحميه من خلال مسألة عدم رجعية القانون وفي مصر ظهرت فكرة الأمن القانوني في قضاء المحكمة الدستوري في تقييد المحكمة للأثر الرجعي لبعض النصوص التشريعية في غير المجال الجنائي.

<sup>1</sup> سعيد بن علي بن حسن، رضوان أحمد الحاف، المرجع السابق. ص 18\_19.

أما في الدستور الجزائري فقد نص على مبدأ الأمن القانوني في دستور 2020 في ديباجة هذا الدستور والمادة 34 منه.

## الفرع الثاني: خصائص مبدأ الأمن القانوني

يعتبر الأمن القانوني من المبادئ الأساسية في القانون والتي تهدف إلى ضمان الاستقرار في المجتمع وحماية النظام القانوني، لهذا يمتاز هذا المبدأ بعدة خصائص من أهمها:

**1 العمومية:** يتميز مبدأ الأمن القانوني بالعمومية والمقصود بالعمومية أنها تتوجه بخطابها إلى كافة، إما من حيث الأشخاص الذي يوجه الخطاب إليهم أم من حيث الروابط أو العلاقات التي تتوافر فيها شروط تطبيقها فهي لا توجه خطابه على شخص معين بالذات أو أشخاص معينين بذواتهم ولا تصدر بشأن رابطة معينة بالذات أو روابط معينة بذواتها وهذا يحقق ويضمن عدم تأمين فئة دون فئة أخرى

**2 الطبيعة الأمرة :** يتميز هذا المبدأ بالطبيعة الأمرة في أن يلتزم بتطبيقه السلطات العامة في الدولة وإبطال كل نص يقع مخالف لمضمونه.

يلجأ المشرع إلى هذه الوسيلة حينما يهتم ببعض القيم يرى الحفاظ عليها ويلزم الجميع باحترامها ليسود الأمن القانوني داخل المجتمع

**3 ذو طابع عالمي :** إن الأمن القانوني هو من الضروريات الحتمية التي تتحقق على مستوى القواعد القانونية الدولية التي تحكم العلاقات الدولية وهذا بهدف حماية حقوق الإنسان المختلفة<sup>1</sup>

**4 قابل للتطور :** من مميزات هذا المبدأ أنه يخضع للتطور والتغيير ويطابق الظواهر المستجدة كما يساير ركب التطور الذي يسير فيه المجتمع فهو يتأثر بكل ما يتأثر به المجتمع في جميع

<sup>1</sup> سعيد بن علي بن حسن، رضوان أحمد الحاف، المرجع السابق، ص22\_23\_24\_25.

المجالات التي ترتبط بحماية حقوق الإنسان وحرياته وهذا من أجل تحقيق محيط أمن ومستقر تحت نظام قانوني عادل ومتطور

**5 من مقومات دولة القانون** : أصبح هذا المبدأ أحد سمات دولة القانون ذلك أن خضوع جميع سلطات الدولة للقانون بمفهومه العام، والتزام الحدود التي يقرها في الأعمال والتصرفات التي تخصها

**6 حق مشترك** : إن الحق في الأمن القانوني مطلب يتساوى فيه جميع البشر بدون استثناء أو تمييز فمن حق الجميع الاستفادة من منظومة قانونية تضمن الاستقرار والأمن والطمأنينة.

### المطلب الثاني: تعريف عقد العمل وطبيعته القانونية

عقد العمل هو أحد العقود الأكثر شيوعاً وأهمية في الحياة العملية، نظراً لما يتضمنه من تنظيم للعلاقة بين أصحاب العمل والعمال وما يرتبط به من حقوق والتزامات، حيث يهدف إلى تحقيق التوازن بين مصالح الطرفين وبالتالي استقرار سوق العمل، من خلال هذا سنتطرق إلى تعريف عقد العمل في الفرع الأول وطبيعته القانونية في الفرع الثاني

### الفرع الأول: تعريف عقد العمل

يعتبر عقد العمل اتفاق بين طرفين، العامل وصاحب العمل يتم بموجبه التزام العامل بأداء عمل معين لصالح صاحب العمل وتحت توجيهاته، مقابل أجر يتم الاتفاق عليه مسبقاً.

أولاً: تطور مفهوم عقد العمل عبر المراحل التاريخية

#### 1 تعريف عقد العمل عند الرومان:

في القانون الروماني القديم، كان يُعرف عقد العمل باسم "عقد إجازة الخدمات" (Location Conduction Opera rum) هذا العقد تضمن تقديم العامل خدماته لصاحب العمل مقابل أجر محدد، مما يعكس طبيعة العمل كخدمة يمكن تأجيرها ويشبه عقود الإيجار.

## 2تعريف عقد العمل في التشريع الفرنسي القديم:

استلهم التشريع الفرنسي القديم هذه التسمية من القانون الروماني، حيث استخدم مصطلح "إجارة الخدمات" استمرت هذه التسمية حتى تطورت القوانين العمالية لتكون أكثر تحديداً في حماية حقوق العمال وتوضيح التزامات الأطراف.

## 3تعريفه في مشروع قانون العمل السويسري لسنة 1909:

في هذا القانون، سُمي عقد العمل "إجارة العمل" (Arbeitsmiete)، مما يشير إلى العمل كسلعة قابلة للبيع والإيجار هذه التسمية تعكس رؤية العمل كسلعة يمكن تبادلها وهو ما يعبر عن فترة تطور الفكر الاقتصادي والقانوني.

## 4التعريف الحديث لعقد العمل

اتفق الفقه الحديث على تعريف عقد العمل بأنه "عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة" هذا التعريف يتضمن العناصر الأساسية لعقد العمل:

1. العمل: الالتزام بأداء مهام معينة.
2. الأجر: المكافأة المالية التي يحصل عليها العامل مقابل عمله.
3. التبعية: العمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، مما يشير إلى علاقة التبعية القانونية.
4. الزمن: مدة العقد، التي قد تكون محددة أو غير محددة.<sup>1</sup>

الاختلافات بين العقود المماثلة

<sup>1</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، الطبعة الثالثة، 2015 ص 54.

رغم التشابه بين عقد العمل وبعض العقود الأخرى مثل عقود المقاوله أو تقديم الخدمات، يتميز عقد العمل بعناصره الأساسية الأربعة، التي تميزه بشكل خاص عقود المقاوله على سبيل المثال تفنقر إلى عنصر التبعية والإشراف المباشر من صاحب العمل، حيث يعتمد المقاول عادة على استقلاليته في أداء العمل المتفق عليه<sup>1</sup>

### ثانياً: تعريف عقد العمل في التشريع الجزائري

تعريفه في التشريع السابق (القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أغسطس 1978):

لم يقم المشرع الجزائري بتعريف عقد العمل بشكل محدد في هذا القانون، الذي كان يُعرف بالقانون الأساسي العام للعامل في المادة 51 نصت على أن "علاقة العمل تنشأ بتعاقد مكتوب أو غير مكتوب، وتقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة وتُنشئ علاقة العمل بين المعنيين حقوقاً والتزامات محددة بموجب القانون الأساسي العام للعامل والقوانين الأخرى ذات الصلة".<sup>2</sup>

تعريفه في التشريع الحالي (القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990):

في هذا القانون، الذي ينظم علاقات العمل باستثناء المستخدمين المذكورين في المادة الثالثة منه، نجد المادة 8 تنص على أن "علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أي حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنتج عن هذه العلاقة حقوق وواجبات المعنيين وفقاً لما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل"

رغم عدم وجود تعريف محدد لعقد العمل في كل من التشريعين السابق والحالي، فإن كلا التشريعين يؤكدان على أن علاقة العمل تنشأ بمجرد بدء العمل لحساب مؤسسة مستخدمة، سواء كان هناك

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع نفسه.

<sup>2</sup> القانون رقم 78-12، مؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي للعمل.

عقد مكتوب أم لا وتترتب على هذه العلاقة حقوق وواجبات ينظمها القانون والتشريعات ذات الصلة.<sup>1</sup>

والتعريف المنفق عليه عند الفقهاء لعقد العمل "هو عقد يلتزم العامل بموجبه بالعمل لحساب صاحب العمل، تحت سلطته وإشرافه مقابل أجر لمدة محددة أو غير محددة.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل

تمت الإشارة سابقاً إلى اختلاف الفقه في تعريف عقد العمل عبر مراحل مختلفة من التاريخ ونظراً لاختلاف التوجهات الاقتصادية والاجتماعية، فإن التعريف الأدق هو الذي يوضح عناصر عقد العمل الأربعة المذكورة سابقاً. بناءً على ذلك، مر تطور عقد العمل بمراحل متعددة:

#### أولاً: مراحل تطور عقد العمل

1. مرحلة عقد الإيجار: في البداية، كان عقد العمل يُعتبر عقد إيجار يجعل الإنسان يخضع لمنطق العرض والطلب مما أضر بحقوقه كإنسان.
2. مرحلة عقد الإذعان: لاحقاً، تحول إلى عقد إذعان يفرض فيه المستخدم (رب العمل) شروطه حتى وإن كانت تعسفية بسبب حاجة العامل للعمل لتأمين قوت يومه.
3. مرحلة الطبيعة الخاصة: بمرور الوقت، اكتسب عقد العمل طبيعة خاصة تميزه عن باقي العقود أصبح شرط الإذعان قابلاً للتفاوض، وأصبحت شروط العمل مراقبة ومقيدة بفضل تدخل التشريعات المختلفة حول العالم هذه التشريعات تنظم علاقة العمل من خلال تحديد حقوق وواجبات طرفي العقد.

<sup>1</sup> قانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، متعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17.  
<sup>2</sup> جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، طبعة 1984، ص 63

## ثانيا: تنظيم طبيعة عقد العمل في التشريع الجزائري

أما في الجزائر، فقد نظم المشرع علاقة العمل بشكل مشابه للتشريعات المقارنة تناول القانون رقم 01-16 المؤرخ في 6 مارس 2016، الذي يعدل دستور 1996 هذا التنظيم في مواده 69، 70، و71.<sup>1</sup>

والقانون 90-11 الذي ينظم علاقات العمل، وغيرها من النصوص القانونية مثل طب العمل والضمان الاجتماعي من خلال تطبيقها لأحكام وقواعد قانون العمل، لا سيما عندما يتعلق الأمر بنزاعات العمل، وكل هذا ساهم بتميز عقد العمل بطبيعة خاصة وأيضا إشراك العمال أنفسهم في تنظيم علاقة العمل من خلال النقابات والاتحاديات الدولية والمحلية والتأثير المتبادل بينهم.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية، العدد 14، بتاريخ 07 مارس 2016.

<sup>2</sup> قنور خليلي، عبد الكريم وانزة، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص تسيير مؤسسات، جامعة أدرار، 2017، ص 13-14.

# الفصل الأول

مظاهر الأمن القانوني أثناء سريان العلاقة التعاقدية

## الفصل الأول: مظاهر الأمن القانوني أثناء سريان العلاقة التعاقدية

قد ظهرت فكرة الحقوق اللازمة للعمال أثناء التطورات التكنولوجية التي عرفها مجال العمل والتي قد تهدد مبدأ استقرار العمل بالنسبة للكثير من العمال، لذلك فإن منطق الحقوق الأساسية يتميز بضرورة احترامها من جميع المجتمعات مهما كانت درجة تطورها باعتبارها الحد الأدنى الذي يجب أن يضمن لجميع العمال حماية قانونية، وبدونها لا يمكن التفكير عن تنمية اجتماعية وتحقيق أمن اجتماعي.

حين كان الأمن القانوني يمثل الثقة والاطمئنان في القواعد القانونية النافذة في المجتمع فإن ضمان هذا الاطمئنان والثقة لا يطبق عمليا إلا من خلال ما قد تحتويه هذه القاعدة سواء على مستوى حماية للحقوق وتحقيق الاستقرار في العمل وهذا ما سوف علينا التطرق إليه في المبحث الأول. والأمن القانوني على مستوى تنظيم عقد العمل في المبحث الثاني

### المبحث الأول: حقوق العامل وضمانات الاستقرار في العمل وفق مبادئ الأمن القانوني.

تطبيق الأمن القانوني للعمال مرهون بتوفير جميع الحقوق الواجبة وضمانها فاستقرارهم في علاقات العمل مؤسس على حقوق أساسية، موثقة ومقررة في المواثيق الدولية والإعلانات العالمية واعتمدها التشريعات الوطنية.<sup>1</sup>

كما أن الإخلال أو الاعتداء على هذا النوع من الحقوق قد يستهدف أي فرد من أفراد المجتمع بغض النظر عن مستواه المعيشي، فالاعتداء على هذه الحقوق ينتشر كلما كان المجال تجتمع فيه مباحات وعوامل تسهل و تسمح بالإخلال بالحماية الممنوحة لهذا النوع من الحقوق، ذلك ما يجعل من مجال العمل أحد المجالات التي تكثر فيها فرص الاعتداء و الإخلال بالحقوق الشخصية أكثر من غيره لأنه يتميز بكثرة المصالح المختلفة بين الأطراف التي تتدخل في علاقات

1 محمد اميرير، الأمن القانوني أثناء سريان العلاقة الشغلية، مجلة الورد بريس، الجامعة القانونية المغربية الافتراضية، 2021 ص4.

العمل، وهو ما يكون حالة اللاتوازن في العلاقة التعاقدية ويكون أحد الأطراف متفوقا عن غيره، وبالتالي قد يفرض شروط على الطرف الآخر تحرمه من ممارسة حقوقه الشخصية بالرجوع إلى مدونة العمل نجدها تأسس لحقوق يكتسبها العامل بمجرد البدء في العلاقة التعاقدية وتضمن الاستقرار للطبقة العاملة وترتكز وتؤكد على مبدأ الحماية القانونية وهذا ما سنتحدث عنه في المطلب الأول، لذلك المدونة تضمنت مبدأ أساسيا تم التأكيد عليه أكثر وهو أن الحقوق التي تم تكريسها تضمن الحد الأدنى للعامل<sup>1</sup>

لأن حقوقه حقوق إنسانية من الدرجة الأولى تقتضي حماية خاصة، وهو ما بني عليه المجتمع الدولي فبدون هذه الحقوق لا يمكن الحديث عن التنمية الاجتماعية زيادة لهذا نصت على مجموعة من الضمانات من شأنها خلق صنف من التوازن واستقرار في علاقات العمل الفردية بين أطراف العلاقة التعاقدية.

### المطلب الأول: حماية الحقوق الجماعية والفردية للعامل

إن الحق بصفة عامة يعتبر مصلحة مادية أو أدبية يتكفل بها ويحميها القانون بحيث لا يمكن لهذا الحق أن ينشأ ولا يستطيع الشخص أن يستفيد منه إلا إذا أقره وكرسه القانون واعترف به.

تعتبر الحقوق التي يتمتع بها الإنسان كثيرة التنوع مثل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمدنية والتي تهمنا في هذا المجال ليست كل الحقوق التي يتمتع بها الفرد بصفة عامة، الحقوق الأساسية في العمل والمرتبطة بعلاقات العمل الفردية.

إن الأمن القانوني يعزز في مجال علاقات العمل الفردية خصوصا مجال حماية حقوق العمال. ويمكن تقسيم الحقوق الأساسية في العمل إلى نوعين نذكرها في فرعين الحقوق الفردية للعامل في الفرع الأول والحقوق الجماعية للعامل في الفرع الثاني

<sup>1</sup> محمد اميرير، المرجع نفسه، ص4.

## الفرع الأول: الحقوق الفردية للعامل

إن هذه الحقوق تعتبر من الأساسيات التي يقوم عليها قانون العمل الجزائري كما أنها معترف بها دولياً، طبقاً لمعايير صادرة عن منظمة العمل الدولية حيث تضمن ما يأتي:

## أولاً: منع كل أشكال العمل الجبري:

أصبح هذا الحق من المبادئ المرسخة والمقيدة في المنظومة الدولية لحقوق الإنسان، حيث نصت التشريعات الوطنية والدولية على حق العامل في اختيار عمله وعدم إجباره على العمل

أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات التي تجرم العمل الجبري وتحاربه وتضم<sup>1</sup> حقوق العمال منها:

\_ الاتفاقية الخاصة بالرق لسنة 1926 والتي اعتبرت أن العمل بالسخرة أو العمل الجبري مماثلة للرق، لما فيه من إهانة وإساءة للكرامة الإنسانية من هذه الاتفاقية لفت نظر العالم إلى ظاهرة العمل الجبري ومحاولة محاربته والتقليل منه.

\_ اتفاقية العمل الدولية الخاصة بالسخرة أو العمل القسري لسنة 1930.

\_ تعد أول اتفاقية خاصة بالعمل بالسخرة أو العمل القسري والتي اعتبرت أو بالسخرة جريمة

\_ الاتفاقية الدولية رقم 105 الخاصة بتحريم السخرة لسنة 1930.

بالرجوع إلى المشرع فإنه لم يجرمها بنص صريح إلا أنها جريمة من الجرائم التي يعاقب عليها في الفقه الإسلامي والقانون، وأن العقوبة على جريمة العمل القسري أمرها متروك للحاكم أو القاضي يفوضان سلطة التجريم.

ثانياً: مبدأ المساواة ومبدأ حظر التمييز

<sup>1</sup> محمد امريير، مرجع سابق، ص12

إن مبدأ المساواة من المبادئ الأساسية التي كرستها المواثيق الدولية منها الاتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة واتفاقية رقم 111 التي تمنع التمييز في العمل وأيضا من المبادئ التي يستوجبها الأمن القانوني حيث أن ضمان الحقوق الأساسية للعمال لا يستوجب فقط المصادقة على مواثيق والاتفاقيات الدولية والتوصيات منظمة العمل الدولية بل يتطلب هذا الأمر إقرارها وحمايتها وضمن تطبيقها فهو الأساس الذي يبنى عليه كل مجتمع ديمقراطي وضمن العدل الاجتماعي وحماية حقوق الفرد<sup>1</sup>

يعتبر مبدأ المساواة مبدأ عاما تم تكريسه في المادة 37 من الدستور الجزائري ويطبق هذا المبدأ في قانون العمل على العمال فيما بينهم على الرغم من الاختلاف في التشغيل وفي ظروف العمل وفي الأجر من جهة، وعلى العمال المستخدمين من حيث الحقوق الجماعية للعمال، ومساواة المستخدمين أمام الأعباء الاجتماعية من جهة أخرى.<sup>2</sup> كما نص على المساواة في الأجر في المادة 346 من مدونة الشغل المغربي على أنه "يمنع كل تمييز في الأجر بين

الجنسين، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديانه."

وجاء في الفقرة الأخيرة من المادة 361 تنص على أنه " يعاقب عن عدم التقيد بأحكام المادة 346 بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم. وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه."

من هاتين المادتين نجد أن هناك استجابة إلى متطلبات العمال التي تقوم على المساواة في الأجر واحترام الحد الأدنى للأجور.

يعرف التمييز بأنه المفاضلة بين شخصين أو أكثر مخالفة لمبدأ المساواة للإضرار ببعض الأشخاص وذلك لأنه يتضمن بعض المعايير التي يمنعها القانون أن تقوم عليها المعاملات، كالجنس والرأي السياسي والوضع العائلي والإعاقة... والحالة الزوجية وغيرها. وبالرجوع إلى

1 محمد امريير، المرجع السابق، ص13

2 فاضل خديجة، مبدأ المساواة في قانون العمل، مجلة البحوث في قانون الاعمال، 2022، صفحة 134\_160، الجزائر.

الإطار القانوني المتعلق بمنع التمييز نجد أن مدونة العمل في المغرب نصت في المادة 9 على عدم التمييز بين العمال ومنعه لاعتبارات سواء متعلقة بالنشاط النقابي أو غيرها حيث جاء فيها "يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقابلة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة لرب العمل والعمال المنتمين للمقابلة كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبادئ تكافؤ الفرص أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام وإدارة العمل وتوزيعه والتكوين المهني والأجر والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية والتدابير التأديبية والفصل من العمل"<sup>1</sup>

نصت المادة 6 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل: «يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي:

- التشغيل الفعلي.

- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.

- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم.

- الخدمات الاجتماعية.

- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

كما نصت المادة 5 من القانون 90-11 على أن: يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي، التفاوض الاجتماعي المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسوياتها

- التكوين المهني والترقية في العمل....<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد اميرير، المرجع السابق ص25.

<sup>2</sup> قانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المشار إليه سابقا.

ثالثا: القضاء الفعلي على تشغيل الأطفال.

أعطى المنتظم الدولي اهتمام كبير لهذا المبدأ وذلك بتكريس وإقرار معايير دولية وكرس أيضا الاتفاقيات والتوصيات التي تصدر عن منظمة العمل الدولية، فقد حرصت الاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل إلى حمايته من الاستغلال الاقتصادي وإلى منع تشغيله في عمل قد يكون خطيرا أو ضارا بصحته سواء الجسدية أو الذهنية أو النفسية أو يعرقل مساره التعليمي وهي حماية تحقق أمنا لجميع الأطفال مهما كان واقعهم.<sup>1</sup>

بالرجوع إلى المشرع وبالخصوص الدستور المادة 65 التي جاء فيها:

يجازي القانون الأبناء على القيام بواجب تربية آبائهم ورعايتهم كما يجازي البناء على القيام بواجب الحسان إلى آبائهم ومساعدتهم.<sup>2</sup>

وتنص المادة 66 و71 على الحقوق والحماية الاجتماعية للطفل ومنع استغلاله مهنيا.

كما نص القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الحد الأدنى لسن التوظيف عند 6 سنة.<sup>5</sup> بالرجوع إلى التشريعات العربية نرى أن المشرع المغربي وبالخصوص في مدونة الشغل نجد أنه أولى اهتماما كبيرا للطفل حيث استلهمت الأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث من المرجعيات الدولية، وهذا أمر يضمن أمنا قانونيا كافيا لهذه الطبقة الضعيفة وهذا ما جاءت به المادة من 151 مدونة الشغل المغربي حيث نصت أنه: يعاقب بغرامة 250,000 إلى 30.000 درهم على مخالفة المادة 143 من مدونة الشغل المغربي. في حالة العود، تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

كما نصت المادة 143 على أنه لا يمكن تشغيل الأحداث، ولا قبولهم في المقاولات أو لدى المشغلين قبل بلوغهم سن خمس عشرة سنة كاملة

1 محمد امير، المرجع السابق، ص 34

2 دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 98-438 المؤرخ في 26 رجب 1417 الموافق 07 ديسمبر 1996 المتعلق بنشر تعديل الدستور المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ج ع ج ج ع 25 الصادرة بتاريخ 14 أبريل 2002، والمعدل بموجب القانون 19-08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ج ج ع ج ج ع 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.  
5 قانون 90\_11، المرجع نفسه.

ينسجم هذا الأمر مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل من جهة وأيضاً نذكر الفصل الأول من ظهير المتعلق بالتعليم الإلزامي الصادر 1963 من جهة أخرى وهذا ما يتفق مع مبادئ الأمن القانوني من خلال وضوح القاعدة القانونية وبيانها وعدم تنافيتها مع غيرها إذ يؤسس على الأمن القانوني ويؤكد عليه.

لحد من هذه الظاهرة تم اقتراح بعض الحلول نذكر منها: عن مديرية حقوق الطفل - وضع برامج وطنية ومحلية لحماية حقوق الطفل بالتنسيق مع مختلف الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية والأشخاص المكلفين برعاية الطفولة وتقييمها الدوري.

تنفيذ التدابير التي تدخل ضمن السياسة الوطنية لحماية الطفل متابعة الأعمال المباشرة ميدانياً في مجال حماية الطفل والتنسيق بين مختلف المتدخلين.

### الفرع الثاني: الحقوق الجماعية للعامل

تتحدث الحقوق الجماعية عن أهم حق مكفول للعمال وهو حق الانتماء النقابي فحرية تأسيس النقابات أو الانتماء إليها من الحقوق الأساسية التي كرستها القوانين الدولية وأكدتها القوانين والتشريعات الوطنية حيث تم ترسيخ هذا الحق في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948 إذ أكدت الفقرة الرابعة من المادة 23 منه: لكل شخص الحق في أن ينشأ أو ينضم إلى النقابات حماية لمصالحه.

كما نصت عليه الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المنظمة للحريات النقابية وحماية حق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية في المواد التالية: المادة 2 والمادة 3 والمادة 8 منها. أيضاً الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية حيث تنص المادة الأولى منه

يجب أن توفر للعمال حماية كافية من أي أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> محمد امريز، المرجع السابق، ص 38.

أما المشرع الجزائري فقد اعترف المؤسس الدستوري الجزائري بالحق النقابي ضمن كافة الدساتير وأولها:

دستور 1963 إلى أننا نجد كلا من دستور 1963 ودستور 1976 قد كرس مبدأ أحادية التنظيم النقابي وهو الإتحاد العام للعمال الجزائريين في المادة 20 من دستور 1963 والمادة 60 من دستور 1976، غير أنه تم تكريس الدستور الفعلي للحرية النقابية في نص المادة 53 من دستور 1989 بنصها على أن: الحق النقابي معترف به بجميع المواطنين ليشمل هذا الحق العمال والموظفين على حد سواء، ويجعل من مبدأ الحرية النقابية في مبدأ عام، وأعطاهما الحماية الكافية من خلال النصوص القانونية التي تنظم كيفيات ممارسة هذا الحق وبعد ذلك جاء دستور 1996 ليؤكد على هذه الحقوق سواء تعلق الأمر بالاعتراف بالحق النقابي المادة 56 وبالحق في الإضراب المادة 57 كما أبقى التعديلات الدستورية المتعاقبة لدستور 1996 لسنوات 2002 و2008 على نفس الحقوق وأكد عليها في التعديل الدستوري 2016 في المواد 70 و71.<sup>1</sup>

كما حدد القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي حقوق العمال في تأسيس المنظمات النقابية والحرية النقابية وممارسة الحق النقابي وهذا ما ذكر في المادة الأولى من هذا القانون.

كما حددت المادة 5 من نفس القانون عن حماية الحرية النقابية حيث جاء فيها "ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي في ظل احترام الحقوق والحريات المضمنة بموجب الدستور لاسيما الحرية الفردية والجماعية للعمل

<sup>1</sup> نشادي احمد، ممارسة الحق النقابي في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الخاص، جامعة البويرة، 2020/2019، ص 44\_45\_46\_47\_48\_49\_50.

يمنع تأسيس منظمات نقابية على أساس اعتبارات تمس بالوحدة الوطنية والقيم والثوابت الوطنية والأحكام المنصوص عليها في الدستور .

وأيضاً حددت المادة 12 من نفس القانون على استقلالية المنظمات النقابية حيث جاء فيها "المنظمات النقابية مستقلة في سيرها ومتميزة في هدفها وتسميتها عن أي حزب سياسي يمنع على المنظمات النقابية الارتباط هيكلية ووظيفياً بأحزاب سياسية ولا يمكنها الحصول على دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب تحت طائلة تطبيق أحكام المادتين 62 و 65 من هذا القانون يمنع الجمع بين عهدة عضو في هيئة قيادة أو إدارة لمنظمة نقابية وممارسة عهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي وفقاً لقوانينها الأساسية غير أن أعضاء المنظمة النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الأحزاب السياسية " <sup>1</sup>.

أما بالرجوع إلى القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب فنجد أنه قد نص على حق العامل في ممارسة حق الإضراب حيث عرف حق الإضراب في المادة 42 منه بأنه توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية محضة ، يقره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقاً للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل لا يمكن أن تتم المشاركة في الإضراب إلا بمناسبة نزاع جماعي للعمل ، لا يمكن أن تتم المشاركة في الإضراب إلا بمناسبة نزاع جماعي للعمل وبعد استنفاد وسائل تسوية النزاع القانونية والاتفاقية المذكورة أعلاه كما نص في المادة 55 من هذا القانون عن حماية حق الإضراب إذ جاء فيها :دون الإخلال بأحكام المادة 45 أعلاه حق الإضراب محمي طبقاً للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه

<sup>1</sup>قانون رقم 02-23 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق ل 25 أبريل سنة 2023 المتعلق بممارسة حق الإضراب الجريدة الرسمية عدد 29 المؤرخة في 2 مايو 2023.

تعليق أثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل لا يترتب على ساعات أو أيام العمل غير مؤداة بسبب الإضراب أي حق في تقاضي الأجر وأيضا اكر في المادة 56 أنه لا يمكن تسليط أي عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: ضمانات الاستقرار في العمل إحدى مظاهر الأمن القانوني

يعتبر هاجس الحفاظ على استقرار علاقات العمل من الانشغالات الكبيرة للمشرع الاجتماعي الذي يسعى جديا إلى تحقيق أفضل استقرار في روابط علاقات العمل باعتباره غاية اجتماعية بالغة الأهمية تهتم أكبر فئة في المجتمع وهي فئة العمال ومن أجل ضمان هذا الاستقرار يقتضي منا ضرورة التطرق إلى المقتضيات القانونية المنظمة لضمان استقرار علاقة العمل عند تغيير المركز القانوني لصاحب العمل وهذا ما سنتحدث عليه في الفرع الأول وضمنات تعديل عقد العمل في الفرع الثاني

### الفرع الأول: استمرارية علاقة العمل عند تغيير مكان صاحب العمل

<sup>1</sup> القانون 08-23 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق ل 21 يونيو سنة 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42.

يعد استمرار علاقة العمل عند تغيير مكان العمل قضية مهمة تؤثر على الاستقرار الوظيفي والاقتصادي، أصبحت تغييرات مكان العمل شائعة، مما يثير تساؤلات حول تأثير هذه التغييرات على العقود والحقوق الممنوحة للعمال.

### أولاً: ضمان استقرار العمل عند تغيير المركز القانوني لصاحب العمل

إن التقلبات الاقتصادية التي تعصف بالجزائر منذ دخولها الاقتصاد اللبرالي مع المصادقة على دستور 1989 خلفت عنها تغييرات كثيرة في المؤسسات الاقتصادية. والتي كان أهمها عمليات الخصخصة وإعادة الهيكلة وهذا فضلا عن التحولات الأخرى التي قد تحصل لأي مؤسسة بغض النظر عن النظام السائد مثل بيعها أو انتقالها أو تأجيرها أو إدماجها، إن هذه التغييرات قد أثرت على مناصب الاف العمال إذ أصبحت مهددة بالإلغاء بسبب تغيير المركز القانوني لرب العمل، إذ إن العامل يجد نفسه في مواجهة مع صاحب عمل جديد لا تربطه معه أي علاقة قانونية وهذه النتيجة التي تحل على العمال يمكن أن تحدث في إطار تطبيق القواعد العامة التي تحكم نظرية العقد في القانون المدني ، خصوصا قاعدة نسبية آثار العقد لهذا نص المشرع الجزائري في المادة 74 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، حيث جاء فيها: إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للمهنة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية.<sup>1</sup>

### ثانياً: أثر تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة على استمرار عقود العمال

تجمع معظم التشريعات العمالية الأوروبية والعربية على تكريس مبدأ استقرار علاقات العمل، حتى عند الأزمات والتغييرات الاقتصادية المعاصرة، ويستوجب مبدأ استقرار علاقات العمل

<sup>1</sup> الياس مسعودان، مبدأ المحافظة على علاقات العمل في حالة تغيير المركز القانوني للمستخدم، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، 2012، ص153\_166، الجزائر.

استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة، أما بانتقال الملكية إلى مالك جديد أو تغيير الشكل القانوني لأن تغير رب العمل أو تغير الشكل القانوني للمؤسسة لم يعد مبرراً لإنهاء عقود العمل، علماً أن استمرار عقود العمل ليس بحاجة إلى اتفاق الأطراف المعنية، ولا يتوقف على رضا صاحب العمل ولا على قبول العامل، وإنما يستمر ويتواصل بقوة القانون.<sup>1</sup>

إن الالتزامات التي تقع على صاحب العمل القديم تجاه العمال تنتقل دون تعديل إلى صاحب العمل الجديد تجاههم لتكون المسؤولية المدنية تضامنية بينهم. لكن بتحقق شروط متمثلة في أن يكون تغيير في الوضعية القانونية لصاحب العمل ويكون هناك تعاقب بين رب العمل القديم وبين صاحب العمل الجديد مع المحافظة على نفس النشاط إضافة إلى تواجد عقد عمل ساري المفعول وقت التغيير ويتم أيضاً التوصل إلى عدم جواز تعديل العقد إلا باتفاق الطرفين أو بالإرادة المنفردة لهما لأنها قاعدة قانونية أمر لا يجوز مخالفتها.

#### الفرع الثاني: ضمانات تعديل شروط عقد العمل:

إن من شأن تعديل بنود تنفيذ العقد أن يؤدي إلى الإضرار بمصلحة العامل واستقراره في عمله، فإن توجب ضرورة التدخل للتخفيف من سلطة صاحب العمل في إجراء مثل هذه التعديلات لما من شأنه خلق نوع من التوازن للروابط العقدية بين الطرفين والوصول إلى نوع من المساواة بينهم والتي تساهم في تقوية ودعم مبدأ استقرار علاقات العمل.<sup>1</sup>

#### أولاً: الضمانات المقررة في تغيير نوع العمل:

بالنظر إلى الظروف الاقتصادية والتغيرات الهيكلية من التغيير الذي يطرأ على نوع العمل، وتحقيق ما تستجوبه المصلحة العامة للمؤسسة من التغيرات التي تحدث في ظروف العمل فإن

<sup>1</sup> بقة عبد الحفيظ، ناصري مريم اثر تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة على استمرار عقود العمل، مجلة الاجتهاد القضائي، 2020، ص34\_09، الجزائر.  
1محمد امير، الرجوع السابق، ص55.

صاحب العمل له الحق في إطار سلطته التنظيمية أن يتخذ جميع الإجراءات والتدابير التي تكون لها ضرورة حتمية لتحسين المردودية.

وهذا ما يجعل التساؤل حول إن كان تغيير نوع العمل المناط بالعامل يكون من اختصاص سلطة التنظيم والإدارة المخولة لرب العمل؟ أم أن نوع العمل يعتبر من العناصر الأساسية لعقد العمل وهذا ما يلزم بضرورة التمييز بين التعديلات الجوهرية لعقد العمل والغير الجوهرية لهذه الأخيرة.

1

إن فكرة تعديل عناصر عقد العمل من المفاهيم الحديثة الناتجة عن عملية الإصلاح التي كانت سنة 1990 نظم المشرع حالات التعديل في المواد 62-63 من قانون 90-11 التي تطرقت إلى مسألة التعديل القانوني والاتفاقي من غير تحديد الإجراءات الملزمة الاتباع والاثار المترتبة عليه وعلى العناصر التي تكون من ضمن هذا التعديل.

حيث جاء في هاتين المادتين ما يلي:

المادة 62: يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملئ قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل.

المادة 63: يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون.<sup>2</sup>

يجوز لصاحب العمل، ولمدة مؤقتة، تغيير العمل أو تغيير بنود العقد الجوهرية في حالات الضرورة والقوة القاهرة بشرط عدم التعسف في استعمال ذلك الحق .

بإمكان صاحب العمل تعديل العقد الموثق بحالة الاعتماد والنشاط وإرساله للعامل بغاية الموافقة أو الرفض وأن رفض العامل تعديلات رب العمل سيبقى ذلك العقد الموثق صالحا حتى الموافقة

1 محمد امير، المرجع نفسه، ص58

2 نبيلة بلقاضي، تأثير التعديل غير الإرادي لعقد العمل على عنصر الأجر، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، 2015، ص10\_5

على طلب التعديلات أو إلغاؤه من أحد الطرفين ويمكن أن يعدل في كافة بنود العقد ومنها مد العقد وتاريخ البدء والمسمى.

يشكل مكن جهة أخرى مبدأ القوة الملزمة أصلاً في العقود، وهو ما كرسته المادة 106 من القانون المدني، وأيضاً المادة 63 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، إلا أن الطبيعة التي تخص بعقد العمل تلزم بتواجد الاستثناءات التي تكون على هذا المبدأ من حيث إمكانية تعديله بالإرادة المنفردة للهيئة المستخدمة، وذلك لمبررات مختلفة.<sup>1</sup>

### ثانياً: ضمانات تغيير مكان العمل:

إن تعديل مكان العمل له أهمية كبيرة في الوقت الحالي، لانتشار المشاريع المختلفة وتوزع فروعها في أماكن مختلفة قد تكون قريبة أو بعيدة عن بعضها البعض وقد تتطلب مصلحة المشروع نقل العامل من فرع إلى آخر أو من قسم لآخر نتيجة أسباب اقتصادية قد تؤثر على استقرار العمل. فإن استقراره في مكان معين يضمن مزايا كثيرة وتغيير المكان قد يحرمه من الحقوق المكتسبة عن عقد العمل.

ونظراً لهذا التعارض على مستوى مصالح طرفي عقد العمل، نجد أن معظم أصحاب العمل يتفقون مسبقاً مع العمال على إمكانية حدوث التغييرات التي تطرأ على شروط العمل من ضمنها مكان العمل ومن خلال هذا الاتفاق يتم تكريس شرط في العقد يخول لرب العمل تعديل مكان العمل كلما استدعت مصلحة العمل ذلك. ودون الرجوع لموافقة العامل لأن التوقيع على عقد العمل المتضمن هذا الشرط من قبل العامل يعتبر اعترافاً صريحاً من هذا الأخير. ويكون ملزماً بتنفيذ جميع التنقلات التي يتخذها صاحب العمل.

<sup>1</sup> حدون حسن، شويرب خالد، مدى إمكانية تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة للمستخدم، مجلة صوت القانون، 2022، ص 291، 274.

إن مكان العمل ليس من العناصر الأساسية الجوهرية لعقد العمل لذلك يمكن نقل العمال من مكان إلى آخر وذلك لا يعد تعديلاً جوهرياً للعقد. ذلك أن طبيعة المشاريع وانتشار فروعها يقتضي تكوين الأيدي العاملة سهلة التنقل من مكان إلى آخر ومن فرع إلى آخر.

كلما كانت القاعدة القانونية في جوهره واضحة ومفهومة كلما كان تفسيره من أجل تطبيقه سهلاً ولا يمكن أن تتجاوز مسألة الاجتهاد باعتبار حديها الخطأ والصواب.

### المبحث الثاني: الأمن القانوني على مستوى تنظيم عقد العمل:

جاء المشرع بآليات قانونية لإجراء مختلف التصرفات وأيضاً تنظيم الحقوق والالتزامات فيما بينهم ولذلك أعطى القانون للأطراف المتعاقدة البعض من الضمانات من أجل توفير الأمن التعاقدى من إنشاء العقد في سريانه إلى انتهاءه.

ويقصد بالضمانات القانونية توفير الآليات القانونية الضامنة لتحقيق الحماية التي يمكن اعتبارها وسيلة للوصول إلى الأمن التعاقدى.<sup>1</sup>

من خلال هذا سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين المطلب الأول بعنوان عقد العمل ومدى تحقيقه للأمن التعاقدى والمطلب الثاني الأمن القانوني ومدى تطبيقه في ظروف العمل

### المطلب الأول: عقد العمل ومدى تحقيقه للأمن التعاقدى:

يعتبر قانون العقود من أكثر المجالات أكثر ارتباطاً بالأمن القانوني لأن العقد يعتبر وسيلة التبادل الاقتصادي لحماية العقد يتم باسم الأمن القانوني لهذا يتم تعديل مقتضيات العقد لضرورات النظام الاقتصادي، ذلك أن دواعي الأمن القانوني ومقتضيات السرعة جعل مبدأ سلطان

<sup>1</sup>محمد امرير، المرجع نفسه، 59.

الإرادة إلى تخفيض الأثر النسبي للعقد والذي يضمن حماية الحق في العمل وحماية علاقات العمل الفردية

علاقة الأمن القانوني بالأمن التعاقدية، تستلزم قيامها على ضمان استقرار العلاقات التعاقدية وعدم رجعية القانون تفادياً لإلحاق الضرر بالمؤسسات التعاقدية، وبذلك يتحقق للقاعدة القانونية طابعها الأمني إذ يعني تحقيق الأمن في المعاملات والتصرفات التعاقدية التي تتعلق بالعامل ورب العمل في إطار علاقة عمل فردية ومن هذا سوف نقدم محاولة دراسة مدى تحقيق الأمن القانوني في المتطلبات القانونية المنظمة لكل من عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة في الفرعيين الآتيين <sup>1</sup> الفرع الأول بعنوان عقد العمل محدد المدة ومدى تحقيقه للأمن التعاقدية والفرع الثاني بعنوان عقد الغير محدد المدة ومدى تحقيقه للأمن التعاقدية

### الفرع الأول: عقد العمل محدد المدة ومدى تحقيقه للأمن التعاقدية

تتعقد علاقة العمل كقاعدة عامة لمدة غير محددة إما أن تكون بعقد كتابي أو غير كتابي، حسب الأشكال التي يتفق عليها المتعاقدان ويستطاع إثباته بأي وسيلة، حيث تقوم هذه العلاقة على أي حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

ولكن ولعدة اعتبارات يمكن أن تتحقق علاقة العمل لمدة محددة إذا تطلبت الظروف والأسباب وهذا هو المبدأ الذي تتخذه جميع القوانين المنظمة لعلاقة العمل كرسه المشرع الجزائري في المادة <sup>1</sup> 11 من قانون 90-11 حيث نصت على أنه يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد العمل مكتوب فإنه يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

إن عقد العمل محدد المدة هو استثناء للقاعدة العامة التي تقضي بدوام علاقات العمل أصبح من الضروري ضمان حماية العامل المتعاقد لمدة محددة، لأن طبيعة علاقة العمل التي

<sup>1</sup> القانون 90-11 ، مؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المشار إليه سابقاً.

تربطه بالمستخدم غير قوية. إن تحديد بداية ونهاية العقد يحيل العامل إلى عالم البطالة بمجرد انتهاء تاريخ مدة العقد ما لم يجدد العقد لفترة زمنية أخرى أو لم يجد منصب عمل آخر.

من الضمانات التي تدعم الحماية القانونية للعامل عند إبرام عقد العمل محدد المدة هناك حالات لإبرام عقد محدد المدة المنصوص عليها في نص المادة 12 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، كما تشغل الرقابة على عقد العمل محدد المدة دورا مهما في تكريس هذه الحماية وتحقيق التوازن بين الحقوق والالتزامات التي يختلف فيها الأطراف المتعاقدة (المستخدم والعامل).<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: عقد العمل غير محدد المدة ومدى تحقيقه للأمن التعاقدية

إن عقد العمل غير محدد المدة هو الأصل في عقود العمل وهذا نظرا للمادة 11 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المذكورة سابقا إذ أنها تقول أنه: يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد العمل مكتوب فإنه يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة، وبالتالي يمكن تعريف عقد العمل غير محدد المدة بأنه ذلك العقد الذي لم تحدد مدته من قبل الأطراف وخارج عن الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

عقد العمل غير محدد المدة يتم إبرامه دون تحديد ميعاد لإنهائه وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل أو العامل إنهائه دون مبرر مشروع كما أن حق صاحب العمل في إنهائه مقيد وفقا لأحكام القانون ولهذه الأسباب فإن أصحاب الأعمال يتجنبون إبرام مثل هذه العقود<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عزوز منى، طاهير باسمينة، عقد العمل محدد المدة على ضوء تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون خاص للأعمال، 2018/2017، ص 4\_12.

<sup>1</sup> محمد امريرا لمرجع السابق ص 56.

<sup>2</sup> أنواع عقود العمل، Law for ALL، نسخة محفوظة، 6 يوليو 2017، على موقع واي باك مشين.

## المطلب الثاني: الأمن القانوني ومدى تطبيقه في ظروف العمل:

إن ميدان العمل يتميز باختلاف المؤسسات القانونية لأننا نجد العامل في مركز وصاحب العمل في مركز آخر

ويبقى لهذا المجال لانتهاج حقوق الطرف الضعيف في علاقة العمل والمس بكرامة العمال في المدة التي يفترض أن يكون فيها القدر الكافي من الاستقرار في العمل وتحقيق الأمن القانوني في علاقات العمل.

وتحسين ظروف العمل من خلال تكريس المشرع لقواعد قانونية واضحة وملزمة لإنجاز العامل لعمله وهذا بطبيعة الحال أن هذا التحسين يضمن مردودية إنتاجية كبيرة ومستقرة. إن موضوع ظروف العمل يشمل في جوهره كافة المجالات المتعلقة بالعمل إلا أننا سوف نحدد على مدة العمل

وأیضا التنظيم القانوني للعامل في الفرعيين الآتیین:<sup>1</sup>

## الفرع الأول: مدة العمل والأمن القانوني:

يقصد بمدة العمل هي تلك الفترة الزمنية والأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه ووقته تحت تصرف وخدمة صاحب العمل وأيضا نستطيع أن نقول إنها المدة الفعلية التي يتواجد فيها العامل منضبط تحت إرادة صاحب العمل ولا يولي اهتماما للانشغالات الشخصية.<sup>1</sup> وبالرجوع إلى مدونة العمل الجزائري حدد ساعات العمل القانونية «في الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 03-1997)

- حددت المدة القانونية للعمل أربعون ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادية.
- تتوزع المدة القانونية للعمل على خمسة أيام كاملة على الأقل.

<sup>1</sup> محمد امريير، المرجع السابق، ص57.

- إذا كانت ساعات العمل تؤدي حسب نظام الدوام المستمر، فينبغي للمستخدم أن يخصص فترة استراحة لا تتعدى ساعة واحدة، ويعتبر نصفها عملاً
- لا يجوز أن تتعدى بأية صفة كانت مدة العمل اثنتي عشر ساعة في اليوم.
- الساعات الإضافية: حددت الساعات الإضافية: يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20 % بالمائة من المدة القانونية.
- يخول أداء ساعات إضافية زيادة لا تقل بأي بحال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة.
- كما حدد المشرع في مدونة العمل الجزائري ساعات العمل الليلي:
- يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة الخامسة صباحاً عملاً ليلياً.
- لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي.
- يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية إلا برخصة خاصة من مفتش العمل المختص إقليمياً.
- كما حددت مدونة العمل الجزائري ساعات العمل التناوبي ب:
- يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت حاجات الإنتاج أو الخدمة
- يخول للعمل التناوبي الحق في التعويض
- العطل/الراحة القانونية/الغيابات/الأعياد القانونية.<sup>1</sup>
- أرست منظمة العمل الدولية مبدأ هاماً يتمثل في مساواة العمال الذين يشغلون نفس المناصب في الأجر كما لا تعتبر تمييزاً ولا مخالفة لمبدأ المساواة لاختلاف في معدلات الأجر القائم على

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 03\_1997، المؤرخ في 11 يناير 1997.

الفروق الفردية، يساهم توقيت العمل في تحقيق المساواة في الأجر بين العمال من خلال تقاضي العمال الذين يشغلون نفس مناصب العمل والذين يؤدون نفس توقيت العمل نفس قيمة الأجر<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: التنظيم القانوني للأجر:

أصبح من الضروري تقادي النظرة إلى الأجر واعتباره مقابلا للعمل بل أصبح من الواجب النظر إليه كمورد أساسي ووحيد للعامل، فالغاية منه هي توفير تأمين وسائل العيش للعامل وأسرته، ولذلك صار يقال اليوم أن له وظيفة معيشية. لهذا يتوجب تجاوز المفهوم القانوني الدقيق وتعويضه بالمفهوم الذي يرمي إلى أمن واستقرار الأجر، وذلك بإعطاء الدخل في كلا الحالات دون تمييز بين الجنسين فالمساواة بين العمال في الأجر تعتبر من المعايير الذي يقوم عليها عقد العمل إذ تشكل معاهدتا العمل الدولية رقم 100 الخاصة بالمساواة في الأجر، والاتفاقية رقم 111 الخاصة بعدم التمييز في العمل الأساس القانوني على المستوى الدولي في مبدأ مكافحة التمييز بجميع أنواعه.<sup>2</sup>

تضمنت مدونة العمل الجزائري أن: للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا

يفهم من عبارة مرتب ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل ومقابل الساعات الإضافية أو بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة.

<sup>1</sup> الامر رقم 97\_03المشار إليه سابقا.  
<sup>2</sup>محمد امريز ، المرجع السابق،ص87.

• تسديد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء وتبعات مماثلة)

الأجر الوطني الأدنى المضمون: يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب قانون، وتحدد قيمته عن طريق التنظيم، لا يطبق فقط في المؤسسات مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه بل يطبق كذلك في قطاع الوظيفة العمومية، وهو يشكل عنصر من عناصر السياسة الوطنية للأجور.

وقد تم تصنيف العناصر المشكلة لمضمونه في المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 18 ربيع الثاني 1436 الموافق ل 8 فبراير 2015 والمحدد للعناصر المشكلة للأجر الوطني الأدنى للمضمون.

وللتذكير فإن الأجر الوطني الأدنى المضمون المنشأ بموجب الأمر رقم 74-2 المؤرخ في 16 يناير 1974 كان يطلق عليه في سنة 1963 تسمية الأجر الأدنى للمضمون ما بين المهن

حددت مدونة العمل العقوبات المتعلقة بمخالفة تشريع العمل في مجال دفع الأجور التي تقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون في الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو سنة 2015 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود تتراوح الغرامة المالية من 20.000 دج إلى 50.000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين (المادة 149 من القانون رقم 90-11 المعدل)<sup>1</sup>

1 الامر رقم 15\_01 المؤرخ في 23 يوليو 2015، والمتضمن لقانون المالية التكميلي لسنة 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 2015\_40.

تضمنت مدونة العمل الجزائري مجموعة من الضمانات في مجال الأجور لتوفر وتحقق الحماية القانونية والأمن القانوني للعمال من بينها

- يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز

- يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجر استحقاقها

- تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> الامر رقم 15\_01 المشار اليه سابقا.

## الفصل الثاني

محدودية الأمن القانوني أثناء سريان  
علاقات العمل

## الفصل الثاني: محدودية الأمن القانوني أثناء سريان علاقات العمل

تعتبر علاقات العمل الفردية من أهم ما تتضمنه مدونة العمل، لأن لأطرافها الحرية في إبرام عقود العمل، لأنها تقوم على مبدأ التراضي بين الطرفين دون إلزامهم بشكلية معينة. ويمكن أن تكون هذه العقود مكتوبة أو غير مكتوبة أي شفوية وهو ما ساهم بشكل كبير انتشار هذه العقود في الوقت الراهن وذلك نظرا للمكانة التي أصبحت يعرفها سوق العمل في ظل التطورات الصناعية والتكنولوجية التي يشهدها سوق العمل اليوم.<sup>1</sup>

وانطلاقا مما سبق سوف نستعرض هذا الفصل في بحثين حيث سنتناول في المبحث الأول القصور المتعلق بعقد العمل والتعديل الجوهري وغير الجوهري والرقابة القضائية عليه

### المبحث الأول: القصور المتعلق بعقد العمل وكيفية تنظيمه:

إن حصول العامل على عمل يرتبط بصاحب العمل أو بالمركز تحت إطار علاقة تبعية يتمثل إطارها القانوني في عقد العمل، إلا أن المشرع الجزائري عرفه في المادة 8 من قانون العمل بأنه: تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أي حال بمجرد العمل بحساب مستخدم وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل.<sup>2</sup>

ويلاحظ أن عنصر التبعية هي من أهم عناصر المميّزة لعقد العمل لذا يمكن تعريفه بأنه تلك الرابطة القانونية التي تربط بين طرفين العامل وصاحب العمل وهذه الرابطة يتمتع بمقتضاه كل طرف على مجموعة من الحقوق كما يتقيد بتنفيذ بعض من الالتزامات وهو من العقود الزمنية التي يلعب فيها الوقت دورا أساسيا.

1 أحمد أمرير، الأمن القانوني أثناء سريان العلاقة الشغلية، مجلة الورد بريس، الجامعة القانونية المغربية الافتراضية، 2021، ص 74

2 المادة 8 من قانون رقم 90\_11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتضمن علاقات العمل، قانون رقم 82\_06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

3 المرجع السابق، ص 74

ومع غياب تعريف قانوني دقيق لهذا فإن تنظيمه يعرف نوعاً من القصور على مستوى تنظيم عقد العمل المحدد المدة التي سنتطرق إليه في المطلب الأول وقصور تدابير الحماية في مجال الأجر في المطلب الثاني<sup>3</sup>

### المطلب الأول: مظاهر القصور في عقد العمل محدد المدة وكيفية تنظيمه:

إن من بين ما تضمنت مدونة العمل من خلال تنظيمها لعلاقة العمل التي تتعلق بعقود العمل، ومن بين هذه العقود نجد عقد العمل محدد المدة، إلا أن المشرع الجزائري لم يعرفه وانه قد مشى مع أغلبية التشريعات الحديثة واكتفى بوضع القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل وبالأخص التي توضح الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة.

طبقاً للمادة 12 من قانون 90-11، حيث حدد الحالات التي يتم اللجوء فيها إلى عقد العمل محدد المدة كاستثناء على مبدأ الديمومة والاستمرارية في مجال علاقات العمل. لكن غلب المؤسسات أصبحت تخالف المادة 12 وتلجأ غالباً إلى العقود محددة المدة. لكن بسبب خرق المادة 12 أو غموض النصوص القانونية فتح الباب أمام

المحكمة العليا لسد هذا الفراغ والغموض التشريعيين<sup>1</sup>. وإن خرق المادة 12 يعتبر إخلالاً بمبادئ الأمن القانوني<sup>2</sup>، سنتناول من خلال ما تطرقنا إليه مظاهر القصور عند إبرام عقد العمل محدد المدة في الفرع الأول ومدة عقد العمل وكيفية تنظيمها في الفرع الثاني

### الفرع الأول: مظاهر القصور عند إبرام عقد العمل محدد المدة

إن الأصل في عقود العمل هو عقد العمل غير محدد المدة وذلك بالرجوع إلى المادة 11 من قانون 90-11 حيث نصت على أنه " يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد العمل مكتوب فإنه يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بوعبيطة مليكة، عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية

والقضائية، 2023، ص 1\_2

<sup>2</sup> أحمد أمرير المرجع السابق ص 76

<sup>3</sup> قانون 11/90 المشار إليه سابقاً.

إلا أن مدونة العمل حددت الحالات التي ينعقد أو يبزم فيها عقد العمل محدد المدة إلا أنها لا تخلو من بعض الاختلالات أو الإخفاقات في الممارسة، مثل الحالة الأولى التي كرست بموجب البند الأول من المادة 12 من القانون 90-11 تلزم وجود عقد عمل مسبق مع الغير موضوعه القيام بأشغال وتقديم خدمات غير متجددة لفائدة الزبائن، يدل عنوان هذه الحالة التي تبرز اللجوء إلى يد عاملة مؤقتة بموجب عقد عمل محدد المدة، إن أغلب المؤسسات التي يركز نشاطها حول ورشات البناء هي التي غالبا ما تلجأ إلى إبرام عقود محددة المدة معتمدة على هذه الحالة.

يشترط في عدم التجديد في هذه الأشغال أن تكون مرتبطة بالنشاط الأصلي للمؤسسة المستخدمة وأن تكون صفة عدم التجديد بالنسبة للزبون وليس بالنسبة للهيئة المستخدمة كمشروع بناء السكنات التي يجب أن تتوفر فيها اليد العاملة المؤهلة في كل المجالات المتعلقة بالمسكن.<sup>1</sup>

يستوجب أن لا تؤخذ هذه الحالة بمواصفاتها العامة لأن طبيعة النشاط وحده لا تكفي لتبرير اللجوء إليها، وهذا ما أكدت عليه المحكمة العليا في اجتهادها الذي يرى بأنه إن كانت الحالة الأولى من المادة 12 تسمح بتشغيل عمال من أجل أعمال أو خدمات غير متجددة مثل ورشة البناء، يجب أن لا ينتهي العقد بانتهاء أشغال الورشة وأن يتواصل العامل في مزاولة عمله بعد انتهاء مدة العقد وقبل انتهاء أشغال الورشة لذلك لا يجوز التعامل معهم بعقود محددة المدة أما في حالة تنفيذ الأعمال الظرفية تحتاج إلى مهارات خاصة يمكن الاستعانة بذوي الاختصاص عن طريق عقود محددة المدة.

أما الحالة الثانية التي أشار إليها المشرع في الفقرة الثانية من المادة 12 هي عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب انقطع أو تغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

<sup>1</sup> عزوز منى، طاهير ياسمينية، عقد العمل محدد المدة على ضوء لتشريع العمل الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الحقوق تخصص القانون العام للأعمال، جامعة بجاية، 2017/2018، ص 12.

إن اللجوء لإبرام عقد محدد المدة في هذه الحالة يشترط قيام علاقة عمل علاقة مسبقة قائمة لمدة غير محددة للعامل المستخلف ويشترط أيضا أن يكون العامل الأصلي غائبا لمدة محددة عن منصبه ويتم استخلافه من المستخدم بعامل آخر لنفس مدة الغياب مع وجوب الحفاظ على منصب العمل للعامل المثبت والغائب. إلا أنه حدث اختلاف بين التشريع الحالي والتشريع السابق من حيث تحديد المدة الزمنية القصوى لعقد العمل محدد المدة في حالة استخلاف العامل، إلا أن المشرع لم يذكر في المادة 12 من القانون 90-11 المدة الزمنية القصوى لعقد العمل محدد المدة على عكس التشريع السابق الذي حددها بستة أشهر في حالة الاستخلاف مع وجوب الحفاظ على منصب العامل الغائب. حيث أنه لم يذكر المشرع في هذه الحالة بسبب غياب العامل المثبت حتى يتمكن المستخدم باستخلافه بعقد محدد المدة.

أما الحالة الثالثة التي كرسها المشرع في الفقرة الخامسة من المادة 12 من القانون 90-11 على أساس أنها حالة واحدة لكنها في الحقيقة تتضمن حالتين وهما: تزايد العمل والأسباب الموسمية.

#### أولا: تزايد العمل كمبرر لاستخلاف العامل

تتواجد هذه الحالة عند الارتفاع المفاجئ والاستثنائي في نشاط المؤسسة ويكون ذلك بصفة مؤقتة بسبب الطلب المتزايد وغير العادي على المنتج ويظهر تزايد العمل بالمقارنة مع العمل العادي

الذي تقوم به المؤسسة في الظروف العادية الذي لا يمكن مواجهته بالعدد الاعتيادي للعمال فيضطر المستخدم إلى زيادة الإنتاج لمواجهة الظرف المفاجئ مما يجعله يقوم بإبرام عقد محدد المدة مثل ارتفاع نشاط محطة البنزين في العطل الصيفية وأيضا ارتفاع نشاط في المحلات التجارية الكبرى أثناء الأعياد والدخول المدرسي.<sup>1</sup>

#### ثانيا الأسباب الموسمية لاستخلاف العامل:<sup>2</sup>

ترتبط الأسباب الموسمية بأشغال تجدد دوريا وبصفة منتظمة لا تنتج عن إرادة صاحب العمل بل عن ضغوطات خارجية طبيعية واقتصادية واجتماعية فقد يرتبط الأمر ببعض الفصول

<sup>1</sup> عزوز منى، طاهير ياسمينية، مرجع سابق، ص 16.  
<sup>2</sup> عزوز منى، طاهير ياسمينية، مرجع سابق، ص 16\_17.

كموسم الشتاء الذي تكون فيه السياحة للحمامات المعدنية بصفة كبيرة جدا وجني بعض المحاصيل الزراعية للاصطياف الذي قد يضطر فيه صاحب نزل لتقديم الخدمات للمصطافين الذين يتوافدون له، إلا أن المشرع في القانون 90-11 لم يتطرق إلى تعريف النشاط الموسمي ولا لمدته على عكس ما جاء به القانون القديم رقم 82-06 الملغى بموجب المادة 27 منه أن الموسم لا يمكن أن يتجاوز ثلاثة أشهر. ما يميز السبب الموسمي عن حالة تزايد العمل وهو أن الأسباب الموسمية دورية ومتكررة إلا أنها تتعلق بنشاط ذي طبيعة موسمية متوقعة

إذا في مجال الحقوق والالتزامات فالنص القانوني المكرس بطريقة غامضة ومبهمة يفتح باب واسعاً للاختلاف والاضطراب ونقص الاستقرار في المعاملات وهذا ما يؤدي إلى انعدام الأمن القانوني في القواعد القانونية المحددة المدة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: مدة عقد المحدد المدة وكيفية تنظيمها:

أكدت الفقرة الأخيرة من المادة 12 من القانون 90-11 على أنه يستلزم أن ينص عقد محدد المدة بكل دقة على مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة، وهذا ما توصلت إليه المحكمة العليا أن مدة العقد القائم بين الطرفين لم تحدد بصفة دقيقة ولا يكفي تحديد نهايتها بانتهاء المشروع. بل القانون أوجب أن يتضمن عقد العمل تاريخ بدايته ونهايته بصفة محددة وثابتة<sup>2</sup>.

حيث جاء في المادة 12 ما يلي: يمكن إبرام عقد لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي<sup>3</sup>

ويعود الاختصاص لقاضي الموضوع في مراقبة مدة عقود العمل محددة المدة، حيث أكدت المحكمة العليا ذلك في قراراتها «إن سلطة الوقوف على إثبات عقد العمل محدد المدة ومدته من اختصاص قاضي الموضوع الحالة هذه تكون قد نشأت عالقة لمدة غير محددة المدة طبقاً

للمادة 14 من قانون 90-11<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عزوز منى، طاهير ياسمينية، المرجع نفسه.

<sup>2</sup> الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا قرار المؤرخ في 21/03/2000 ملف رقم 212573، دليلاً للاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية ص 07.

<sup>3</sup> بو عيطة مليكة، مرجع سابق ص 15.

<sup>4</sup> القانون 11/90، المشار إليه سابقاً.

وأيضاً فإن قاضي الموضوع مطالب بمناقشة المدة المنصوص عليها وتطابقها مع سبب النشاط الذي سيقوم به العامل تحت إطار الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون 90-11 حيث جاء في أحد قرارات المحكمة العليا في هذا الخصوص حيث أن قاضي أول درجة اكتفى بذكر أن عقود العمل مطابقة للمادة 12 مكرر من نفس القانون التي يستلزم أن المادة المنصوص عليها في عقد العمل مطابقة مع نفس النشاط الذي وظف من أجله العامل.

كما أشارت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الحالة التي جاءت بها مخالفة للمادة 12 بكل دقة التي تضمنها عقد محدد المدة إذ تبين أن قاضي الدرجة الأولى ذكر عبارة خرق المادة 12 من قانون 90-11 ونتيجة ذلك هو تحول العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة طبقاً لنص المادة 14 من القانون 90-11 ولم يبين أو يوضح ماهي الحالات المخالفة لنص المادة 12 مما يخلق قصوراً في الحكم ويجعله عرضة للنقض.

### المطلب الثاني: قصور تدابير الحماية في مجال الأجور

إن من المعلوم أن الأجر له أهمية كبيرة من الناحية القانونية باعتباره عنصراً من العناصر الأساسية في عقد العمل، خلافاً لما جاء في مختلف التشريعات العمالية المقارنة، المشرع الجزائري لم يتطرق إلى تعريف الأجر بصفة صريحة في تشريعاته المتعاقبة، باعتبار أن مسألة تعريف المصطلحات القانونية من مهام الفقه.

اكتفى المشرع الجزائري بإقرار الأجر في عقد العمل كحق للعامل وهو من أهم الحقوق المعترف بها للعمال، وإنه مرتبط بالعمل المنجز من طرفهم لفائدة مستخدميهم، حيث نصت المادة 133 من القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل على أنه "يتقاضى العامل أجراً مقابل العمل الذي يؤديه ويشارك في نتائج المؤسسة ويستفيد من الخدمات الاجتماعية والحماية الاجتماعية طبقاً للمبادئ المحددة في الميثاق الوطني<sup>1</sup>.

إن كافة المنظمات الدولية بما فيها منظمتي العمل الدولية والعربية بضرورة منح العمل قدراً من الأجور يوفر له حياة كريمة له ولأسرته، يتحقق هذا الأمر من خلال ضمان عناصر

<sup>1</sup> خليل سومية، اليات الحماية القانونية للأجور في تشريع العمل الجزائري دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون اجتماعي، 2022/2023، ص 20\_21.

ثابتة في الأجر تدفع له بصفة منتظمة ودورية وهذا ما اعتمدته التشريعات العمالية الحديثة حيث جعلت هذه المبالغ مستحقة للعامل بمجرد القيام بعمله لفائدة مستخدمه تحت إطار عقد عمل مهما كان نوعه، من بين هذه العناصر التي حددها المشرع الجزائري هي الأجر الوطني الأدنى المضمون الذي سنتطرق إليه في الفرع الأول والحماية الجنائية للعامل في الفرع الثاني

#### الفرع الأول: حماية الحد الأدنى للأجر

إن الحد الأدنى للأجر يعتبر وسيلة لحماية العمال ذوي الدخل الضعيف من الاستغلال الذين يتعرضون إليه من طرف أصحاب العمل مقابل أجور زهيدة، فهذا الأجر الذي لا يجوز في أي حال من الأحوال النزول عنه شرط أن يكفل هذا الأخير نفقات العامل وأسرته دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الذي يستوجب الحفاظ عليه بين الأجر والأسعار. يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون في التشريع الجزائري الساري المفعول بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين.

لمراجعة الأجر الوطني الأدنى المضمون اعتمد المشرع الجزائري صراحة في نص المادة 87 من القانون رقم 90-11 وجعله معيارا أساسيا لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون إلا أن الجزائر واجهت صعوبات في مسألة حماية الأجر الأدنى لأنها لا تملك اقتصادا مستقرا بسبب التبعية والاعتماد على واردات المحروقات إن هذا انعكس سلبا على العملة الوطنية وهذا ما أثر على القدرة الشرائية للعمال على وجه خاص ذوي الدخل الضعيف

لذا أصبح الأجر الوطني الأدنى المضمون الذي استقرت قيمته في حدود 18000 دينار جزائري منذ 2012، غير كافي لسد احتياجات العمال وأسرهم وضمان معيشتهم.

نستطيع القول إن الحد الأدنى للأجر يبقى مجرد حد مرجعي لتحديد الأجور لنظام يتم فيه تحديد هذه الأخيرة بالتفاوض الفردي في إطار عقد العمل والتفاوض الجماعي في الاتفاقيات والاتفاقات، ولم يحقق الحد الأدنى للأجر في سائر الدول النامية خصوصا في الجزائر والهدف المرجو الوصول إليه هو إقراره كوسيلة لحماية العمال ذوي الدخل الضعيف.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> خليل سومية، مرجع سابق ص ص 20-21.

## الفرع الثاني: الحماية الجنائية للعامل

إن أهمية بعض الفئات في إطار ما تحتاجه من حماية فإن قانون العمل قد تناول هذه الحماية إلى جانب تناولها من طرف قوانين أخرى ويتعلق الأمر بالحماية الجزائية للطفل (أولاً) والحماية الجزائية للمرأة العاملة (ثانياً) والحماية الجزائية للعامل المعاق (ثالثاً).

### أولاً: الحماية الجزائية المقررة للطفل للعامل

أولى المشرع الجزائري حماية للطفل وأقر حداً أدنى لسن الطفل العامل وهو ما يسمى بالأهلية في عقد العمل.

والأهلية في القانون المدني الجزائري محددة بتسعة عشر (19) سنة حسب المادة 40 القانون المدني، وقانون العمل الجزائري فإنه أكثر وضوحاً في منع تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن (16) ستة عشر سنة طبقاً لنص المادة 15 من القانون 90-11 كما أن الطفل أثناء تشغيله يجب أن يعامل معاملة خاصة جداً عن العامل الراشد، وأي مخالفة لهذا القانون تجعل صاحب العمل معرض للمساءلة الجنائية حسب نص المادة 40 من القانون 90-11 على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة ومنع المشرع الجزائري من تشغيل الأطفال في أعمال معينة وأزمنة وأمكنة معينة أيضاً طبقاً للمادة 141 من نفس القانون "يعاقب كل من ارتكبت مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعينة".<sup>1</sup>

### ثانياً: الحماية الجزائية للمرأة العاملة

إن المشرع الجزائري نص صراحة على مدى ضرورة تسهيل مهمة المرأة وذلك في جل دساتير العالم مما يعكس مدى اهتمام المشرع بالأسرة والمرأة معاً بمبدأ المساواة والحرية والحماية الخاصة لها حيث أن تشغيل النساء في التشريع الجزائري مكرس في أحكام حسب المواد 28 و52 و48 من الدستور الجزائري لسنة 1996 وكذلك حسب المادة 17 من قانون 90-11 ولقد أورد المشرع

1 زك لحسن، الحماية الجنائية للعامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إجتماعي، 2017\_2018، جامعة مستغانم، ص8\_9\_10\_11\_12.

قيودا متعددة تمنع وتحد من حرية عمل وتشغيل المرأة حماية لها. والمواد 28 و29 من قانون 90-11 والتي منعت استخدام النساء في الأعمال الليلية وأي خرق لأحكام هذه المواد تسري بشأنهم أحكام المادة 141 من قانون 90-11.

### ثالثا: الحماية الجزائرية للعامل المعاق

إن معظم التشريعات عن طريق التزاماتها الدولية أكدت على ضرورة توفير عمل مناسب للأشخاص المعاقين والمؤهلين لدخول عالم العمل والتمهين لاحتياجهم للحماية والحق في المساواة وتأمين سلامتهم وقد نظم المشرع الجزائري هذه الحماية بموجب القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08/05/2008 والمتعلق بحماية الأشخاص المعاقين حسب المواد من 01 إلى 39 منه.

إضافة إلى ذلك فقد أقر المشرع الجزائري للعامل صفة العامل مع تعيين المصالح التي تساهم في إدماجهم مهنيا جاء في هذا القانون خلال الفصل الرابع بعنوان الإدماج والإندماج الاجتماعيين حسب المواد من 23 إلى 29 منه

### رابعا: الحماية الجزائرية للعامل الأجنبي

إن الهدف من تشغيل الأجانب هو تشغيلهم في أعمال معينة وإن كل دولة أقرت قوانين خاصة بها تنظم من خلالها كيفية التعامل مع هذه الفئة.

أجاز المشرع الجزائري إمكانية اللجوء لليد العاملة الأجنبية إن لم تكن اليد الوطنية مؤهلة حسب نص المادة 21 من القانون 90-11 وإن كان تشغيل الأجانب محددًا أصلا بموجب القانون 10-81 والمراسيم التنفيذية له.<sup>1</sup>

إن العمال الأجانب يتعاقدون مع المستخدم لمدة محددة مقدرة بسنتين قابلة للتجديد وذلك بعد الحصول على رخصة عمل مؤقتة تسلمها السلطات الإدارية المختصة التي تستلزم بيانات الأمانة مع شرط أن يمارس هذا العامل الأجنبي نشاط معين لدى مستخدم واحد دون سواه مع أخذ الموافقة من الهيئة المستخدمة وفي حالة عدم استفاء هذه من قبل المستخدم فإن المشرع الجزائري وضع أحكام جزائية خاصة في حالة عدم حصول العامل الأجنبي على رخصة عمل مؤقتة واعتبرها جريمة يعاقب عليها بنص المادة 19 من القانون رقم 10-81 التي جاء فيها "يعاقب بغرامة مالية

<sup>1</sup> القانون 90-11، المشار إليه سابقا.

تتراوح بين 5000 إلى 10,000 دينار جزائري كل من خالف أحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العامل المؤقت أو رخصته<sup>1</sup>

أما إذا تم تشغيل العامل الأجنبي وهو في وضعية غير قانونية من ناحية الإقامة في الجزائر فإن عقوبة الغرامة تكون أشد حسب المادة 11-08 من القانون 10-81.<sup>2</sup>

## المبحث الثاني: التعديل الجوهرى وغير الجوهرى لعقد العمل والرقابة القضائية عليه.

عقد العمل يمثل العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل، حيث يلتزم هذا الأخير بأداء عمل معين مقابل أجر متفق عليه.

تعديلات عقد العمل تنقسم إلى جوهرية وغير جوهرية، فالتعديلات الجوهرية تمس جوانب أساسية كالأجر وساعات العمل وتتطلب موافقة العامل، بينما التعديلات غير الجوهرية لا تؤثر بشكل كبير على شروط العقد ويمكن إجراؤها دون موافقة العامل، الرقابة القضائية تلعب دوراً كبيراً في ضمان قانونية التعديلات وحماية حقوق العمال، حيث تتحقق من توافق التعديلات مع القوانين وتحسم النزاعات بين الأطراف، مما يضمن العدالة والاستقرار في بيئة العمل.

ومنه سنتناول في هذا المبحث التعديل الجوهرى وغير الجوهرى لعقد العمل (المطلب الأول) ثم سندرس الرقابة القضائية على عقد العمل (المطلب الثانى).

### المطلب الأول: معايير التمييز بين التعديل الجوهرى وغير جوهرى لعقد العمل

تعد معايير التمييز بين التعديل الجوهرى وغير الجوهرى في عقد العمل أمراً ضرورياً لضمان حقوق العامل واستقرار العلاقة التعاقدية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> زدك حسن، المرجع السابق، ص 8\_10.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 12.

<sup>3</sup> كريم امال، حدود سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، جامعة سعيدة، سنة 2018، ص.

التعديل الجوهرى يمس الجوانب الأساسية للعقد مثل الأجر وساعات العمل وطبيعة المهام، ويتطلب موافقة العامل لأنه يؤثر بشكل مباشر على مصالحته، أما التعديل غير الجوهرى فيشمل تغييرات طفيفة لا تؤثر بشكل كبير على الشروط الأساسية للعقد، ويمكن لصاحب العمل إجراؤها دون الحاجة لموافقة العامل.

التفريق بين هذين النوعين يساهم في حماية حقوق العامل وضمان توازن العلاقة التعاقدية حيث سنتطرق الى المعيار الاتفاقي (الفرع الأول) ثم المعيار الموضوعي (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: المعيار الاتفاقي

يقصد به اتفاق بين المستخدم والعامل على تحديد ما هو جوهرى وغير جوهرى من عناصر عقد العمل وقد يكون هذا الاتفاق إما صريحا أو ضمنيا.

**أولاً: الاتفاق الصريح:** من أجل التمييز بين التعديل الجوهرى وغير الجوهرى في عقد العمل، يمكن للطرفين الاتفاق صراحة على ما يعتبر جوهرياً وغير جوهرى، مما يزيل أي إشكال في تحديد نوع التعديل، قد يتفق الطرفان على تحديد حصري للعناصر الجوهرية في العقد، بحيث لا يمكن لصاحب العمل تعديل أي من هذه العناصر بشكل منفرد، تحديد العناصر غير الجوهرية يتم عادة من خلال نكر أمثلة توضح هذا النوع من العناصر مما يجعل العناصر المحددة جوهرية، بينما العناصر الأخرى قد تكون جوهرية أو غير جوهرية

يتم تحديد مدى جوهرية عناصر العقد يتم عند إبرامه وليس أثناء تنفيذه إذ يمكن للطرفين باتفاقهما المشترك تحويل عنصر جوهرى إلى غير جوهرى، كما قد يضع صاحب العمل شرطاً صريحاً في العقد أو القانون الداخلى يسمح له بتعديل أي من عناصر العقد دون الرجوع إلى

العامل، ويُعرف هذا الشرط بشرط المرونة، الذي يلجأ إليه صاحب العمل عادةً بسبب الظروف الاقتصادية.<sup>1</sup>

**أ: التحديد الحصري لعناصر عقد العمل الجوهرية وغير الجوهرية:**

يقصد بالتحديد الحصري تصنيف المتعاقدين لعناصر العقد إلى عناصر جوهرية وعناصر غير جوهرية، فإذا تم تحديد العناصر الجوهرية فإن كل ما عداها يعد غير جوهري مما يمنع صاحب العمل من تعديل أي عنصر من العناصر الجوهرية بشكل منفرد، هذا التحديد يسهل مهمة القاضي في الفصل في النزاعات من خلال تطبيق النصوص العقدية الصريحة استناداً إلى مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين".

أما التحديد غير الحصري لعناصر العقد الجوهرية، فيتم من خلال ذكر أمثلة لهذه الأخيرة بحيث تكون العناصر المذكورة جوهرية، أما البقية فقد تكون جوهرية أو غير جوهرية حسب الظروف، هذا النوع من التحديد يتطلب من القاضي النظر في كل حالة على حدة واستعانة بجميع الظروف والعوامل المتاحة لتوضيح طبيعتها

ومن المهم أن تكون العبرة في تحديد جوهرية عناصر العقد عند إبرامه وليس أثناء تنفيذه على سبيل المثال، إذا لم يكن مكان العمل عنصراً جوهرياً عند إبرام العقد فإنه يظل كذلك حتى لو أصبحت الظروف تجعل هذا العنصر جوهرياً لاحقاً غير أنه يمكن للطرفين بإرادتهما المشتركة تعديل ما كان جوهرياً ليصبح غير جوهري<sup>2</sup>

**ب: وجود شرط صريح عقدي أو اتفاقي يسمح بتعديل أي عنصر من عناصر العقد:**

يتضمن عقد العمل شرطاً يمنح صاحب العمل حق تعديل العقد دون الرجوع إلى العامل، وهذا الشرط قد يرد في عقد العمل الفردي أو في لائحة النظام الداخلي للمؤسسة، أو في عقد

<sup>1</sup> كريم أمال، الرجوع السابق، ص 8

<sup>2</sup> بقعة عبد الحفيظ، سلطة المستخدم في تعديل عناصر عقد العمل (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باتنة، سنة 2004، ص 43.

العمل الجماعي في الحالة الأخيرة، تُعتبر العناصر المشار إليها في عقد العمل الجماعي غير جوهرية بالنسبة للعامل وكل من ينتسب إلى المهنة أو المؤسسة، حسب مستوى إبرام العقد الشرط الذي يسمح لصاحب العمل بتعديل عنصر من عناصر العقد دون الرجوع إلى العامل يُعرف بشرط المرونة، يلجأ أصحاب العمل إلى هذا الشرط بسبب الظروف الاقتصادية وتتخذ المرونة صورتين:

المرونة المهنية والمرونة الجغرافية، بموجب شرط المرونة الجغرافية، يمكن لصاحب العمل نقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر بإرادته المنفردة وعلى العامل القبول بذلك وإلا فإن رفضه يعد سبباً مشروعاً للتسريح لكونه إخلالاً بالشروط العقدية المتفق عليها يعتبر القضاة أن تعديل مكان العمل استناداً إلى شرط المرونة هو وسيلة لتنفيذ العقد، ويعد عدم التزام العامل بهذا الشرط خطأ جسيماً يستوجب التعويض عن إنهاء علاقة العمل، لأن شرط المرونة يتعلق بسلطة صاحب العمل في الإدارة والإشراف<sup>1</sup>.

يمكن أن يشمل شرط المرونة أيضاً العمل والاختصاص الأصلي للعامل مما يسمى بالمرونة المهنية، حيث يمكن لصاحب العمل نقل العامل إلى عمل آخر دون موافقته، بشرط أن يكون نوع العمل الأصلي غير جوهري بوجود شرط المرونة رغم ذلك لا يمكن أن يشمل شرط المرونة جميع عناصر العقد، ويبطل إذا كان عاماً ومطلقاً من كل قيد كما يبطل هذا الشرط إذا أثر على ممارسة العمل النقابي للعامل أو غير اختصاص العامل بشكل كبير، أو خفض أجره الأساسي لأن الأجر يُعد من العناصر الجوهرية في عقد العمل إذا بطل شرط المرونة يُعتبر العنصر المرتبط به جوهرياً وبالتالي لا يمكن تعديله إلا بموافقة العامل.

<sup>1</sup> بقعة عبد الحفيظ، المرجع نفسه، ص 45

في الختام يُعد الاتفاق الصريح بين العامل وصاحب العمل على تحديد مدى جوهرية عناصر عقد العمل أفضل وأهم المعايير الفقهية، لأنه يقلل من الإشكاليات المحتملة.<sup>1</sup>

#### ثانياً: الاتفاق الضمني:

في حالة عدم وجود اتفاق صريح، يعتمد القضاء على البحث في النية الضمنية المشتركة بين الطرفين أثناء إبرام العقد، وهو ما يُعرف بالاتفاق الضمني ومن الظروف التي ينبغي مراعاتها أثناء هذا البحث هي:

إذا كان العامل يتعاقد مع مؤسسة تتطلب منه التنقل بين مواقع العمل المختلفة، مثل العمل في الشركات النقل الجوي أو الصناعات التي تتواجد في أماكن متعددة كما يجب النظر في حالة تعاقد العامل مع مؤسسة تمتلك فروعاً كثيرة حيث يعتبر مكان العمل غير جوهري إذا كانت الفروع قريبة من المقر الرئيسي وفي حالة عدم وجود فروع وإذا اعتبر العامل موقع العمل مرتبطاً بالقرب من سكنه يصبح المكان عنصراً جوهرياً.

تُعد الحالة الاجتماعية والعائلية للعامل أيضاً من الظروف المؤثرة، فإذا اتجهت نية الطرفين لمراعاة ظروف العمل، يصبح وقت العمل عنصراً جوهرياً في العقد.<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني: المعيار الموضوعي

يتم التمييز بين التعديل الجوهري وغير الجوهري وفقاً لهذا المعيار على أساس موضوع التعديل في حد ذاته وما إذا كان سيؤدي هذا التعديل إلى نقل العامل إلى مركز أقل من الناحية المادية أو الأدبية، أو بالنظر إلى المرجعية التي يستند إليها التعديل.

#### أولاً: من حيث سبب التعديل

<sup>1</sup> بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص45.

<sup>2</sup> كريم أمال، المرجع السابق، ص9.

المستخدم قد يقوم بتعديل عقد العمل بمبرر أو بدون مبرر، وظهر في الفقه والقضاء في فرنسا تمييز بين التعديل الجوهرى وغير الجوهرى استناداً إلى سبب التعديل، التعديل غير الجوهرى يكون بسبب حالة صحية للعامل، ولكنه لا يعتبر تعديل جوهرى إذا تم تخفيض مدة عمل العامل أو تقليص أجره بسبب الظروف الاقتصادية وانخفاض نشاط المشروع، هذا النهج تعرض للنقد لأن التعديل غير الجوهرى غير مقبول إلا إذا كان له مبرر، حيث يستند التعديل الجوهرى إلى مبرر، وبالتالي لا يُمكن تحويل التعديل الجوهرى إلى تعديل غير جوهرى بمجرد وجود مبرر، وللمستخدم حق إجراء تعديل جوهرى يتناسب مع حالة الضرورة بما يختلف عن عمله السابق.

### ثانياً: من حيث النتائج

تُعتبر التعديلات الجوهرية الأساسية عندما يُكلف العامل بعمل جديد أقل ميزة وملائمة من عمله السابق، أو ينتج عن ذلك تخفيض في الأجر.

إن بعض الفقهاء يعتبرون التعديل الجوهرى الأساسى عندما يكون العمل الجديد أقل ميزة وملائمة أدبياً ومادياً ومن الناحية القانونية لا يُعد تعديلاً جوهرياً إذا تم نقل العامل إلى مدينة أخرى وتنزيل درجته الوظيفية بسبب ارتكابه لخطأ جسيم، كما لا يُعتبر تعديلاً جوهرياً التعديل الذى تخفض مدة عمل العامل ومنه تخفيض أجره بسبب الظروف الاقتصادية وانخفاض نشاط المشروع.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: المعيار الشخصى

التعديل الجوهرى يعنى مدى تأثيره على حياة العامل الشخصية ومراعاة ظروفه، ويعتمد جانب من الفقه على ذلك لتحديد ما يُعتبر تعديلاً جوهرياً وغير جوهرى حتى فى حالة وجود شرط صريح فى العقد، يحق للعامل رفض التعديل إذا كان له تأثير جوهرى أما إذا لم يكن له تأثير جوهرى فيعتبر تعديلاً غير جوهرى وبالتالي لا يحق للعامل رفضه، يمتلك القاضى سلطة التقدير فى هذا الصدد على سبيل المثال، قد لا يلائم تعديل ساعات العمل لأحد الزوجين، ويمكن أن

<sup>1</sup> هطال لويژه، خليفة صونية، تعديل عقد العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إجتماعى، جامعة تيزي وزو، 2015، ص 10

يكون تغيير مكان العمل تعديلاً جوهرياً إذا كان يسبب متاعباً وعناء للعامل، وإذا كانت المسافة قصيرة فيعتبر غير جوهرياً ويُعتبر ضمن تدابير حسن تسيير المؤسسة.

كما تكمن أهمية التمييز بين التعديلات الجوهرية والتعديلات الغير جوهرية في الاتفاق الأساسي الذي يحدد الالتزامات والحقوق، بينما التعديلات الغير جوهرية تعتبر تغييرات في شروط العمل تتم بالتراضي بين الطرفين، وعلى العامل الالتزام بتنفيذها كجزء من وظيفته<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الرقابة القضائية على تعديل عقد العمل

الرقابة القضائية على تعديل العقد تعني إشراف القضاء على أي تعديل يتم على عقد ما لضمان قانونيته وعدم انتهاك حقوق الأطراف، يمكن أن تشمل هذه الرقابة تحديد مدى صحة التعديل وتوافق الأطراف عليه ومراعاة المصلحة العامة والقوانين النافذة.

من خلال هذا سنتناول سلطة القاضي في تعديل العقد في مرحلة تكوين العقد (الفرع الأول) وسلطة تعديل العقد في مرحلة تنفيذ العقد (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: سلطة القاضي في تعديل العقد في مرحلة تكوين العقد

سلطة القاضي في تعديل العقد تتعلق بتطبيق القوانين والمبادئ القانونية لضمان تنفيذ العقود بشكل عادل ومتوازن بين الطرفين، يمكن للقاضي في بعض الحالات تعديل شروط العقد إذا كانت غير متوازنة أو غير عادلة، وذلك لحماية حقوق الأطراف وتحقيق العدالة.

<sup>1</sup> هطال لويزة، خليفة صونية، المرجع نفسه، ص13.

يتمتع القاضي بسلطة تعديل العقد الخاضع للغبن والاستغلال، إلا أنه يجب على القاضي قبل ممارسة هذه السلطة التأكد من توافر الشروط المطلوبة قانوناً، وهي توفر حالة الاستغلال بعنصريها المادي والنفسي.

إذا توافرت هذه الشروط، يجوز للقاضي بناء على طلب من المتعاقد المغبون أن يبطل العقد أو يعدله.<sup>1</sup>

إن تقدير توافر عناصر الاستغلال هو مسألة متروكة للقاضي الموضوعي الذي يجوز له بناءً على طلب المغبون، أن يبطل العقد أو أن ينقص التزامات المتعاقد المغبون إذا كانت التزاماته متفاوتة كثيراً مع ما حصل عليه من فائدة بموجب العقد أو مع التزامات المتعاقد الآخر وإذا تبين أن المتعاقد المغبون لم يبرم العقد إلا نتيجة استغلال المتعاقد الآخر لطشه أو هواه، فيجوز للمغبون طلب الإبطال أو إنقاص التزاماته، دون أن يكون له حق مطالبة القاضي بزيادة التزامات المتعاقد الآخر وبالتالي يملك القاضي سلطة الإبطال أو إنقاص التزامات المتعاقد المغبون، ولكنه لا يملك الحق في زيادة التزامات المتعاقد الآخر من تلقاء نفسه أو حتى بناءً على طلب المتعاقد المغبون، إلا إذا طلب المتعاقد نفسه زيادة التزاماته يحق للمتعاقد المغبون أن يقتصر طلبه على دعوى إنقاص التزاماته الباهظة، وقد يطلب دعوى الإبطال إلا أن القاضي قد يرى أن الاستغلال لم يؤثر في كلا الحالتين بشكل كبير على إرادته، فيقرر الاقتصار على إنقاص التزامات المتعاقد المغبون دون إبطال العقد يقضي القاضي بإنقاص التزامات المتعاقد المغبون بما يؤدي إلى رفع العين الفاحش بحسب تقديره للظروف، إلا أن هذا لا يعني أن يصل هذا الإنقاص إلى حد المساواة الكاملة وعلى خلاف دعوى الإبطال لا يجوز للقاضي أن يقضي ببطلان العقد إذا ما اقتصر طلب المتعاقد المغبون على إنقاص التزاماته، ولا يجوز له أن يقضي بأكثر مما هو مطلوب منه، لاسيما وأن المتعاقد المغبون يكون قد قدر مصلحته واختار الإنقاص.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ربيعة نصيري، سلطة القاضي في تعديل العقد في القانون المدني الجزائري، مجلة القانون العقاري والبيئة، جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر)، 2021، ص 120.

<sup>2</sup> ربيعة نصيري، المرجع السابق، ص 121.

يمكن تعريف عقد الإذعان بأنه العقد الذي يسلم فيه أحد الطرفين بشروط مقررة يضعها الطرف الآخر دون السماح بمناقشتها، وذلك فيما يتعلق بسلع أو خدمات ضرورية تخضع لاحتكار قانوني أو فعلي، أو في حال كانت المنافسة محدودة النطاق بشأنها وتدور فكرة نظرية الإذعان حول توافر الإذعان والرضوخ، بحيث يكون هناك تسليم بأمر لا يملك المتعاقد فيه إلا التصرف على وجه معين ومع شخص معين أما الشروط التعسفية في التشريع الجزائري، فقد عرّفها المادة 3 من القانون 04/02 بأنها: "كل بند أو شرط بمفرده أو مشترك مع بند واحد أو عدة بنود أو شروط أخرى من شأنه الإخلال بالظاهر بالتوازن بين حقوق وواجبات أطراف العقد" (القانون 02/04، 2004)<sup>1</sup>

تمنح المادة 110 من القانون المدني القاضي سلطة تعديل الشروط التعسفية في عقود الإذعان، والتي تتضمن الشروط التي يجب توافرها في العقد للسماح للقاضي بالتدخل وتعديل ما تضمنه العقد من شروط تعسفية أو إعفاء الطرف المذعن منها، وهذا يعتبر خروجاً على مبدأ حرية التعاقد، أي قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين"، بتحليل هذين النصين يتضح أن القاضي يتمتع بسلطة التدخل لتعديل الشروط التعسفية في عقود الإذعان بما يتفق مع العدالة.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: سلطة القاضي في مرحلة تنفيذ العقد

إن القاضي يتدخل لإعادة التوازن العقدي في بعض الحالات المحددة التي ينص عليها القانون الجزائري، مع الالتزام بالسلطات المخولة له دون تجاوز النص القانوني، بهدف تحقيق العدالة العقدية بقدر المستطاع،

<sup>1</sup> القانون 04-02، المتعلق بالقواعد المطبقة على الممارسات التجارية، الجريدة الرسمية عدد 41 لسنة 2004.

<sup>2</sup> ربيعة نصري، المرجع نفسه.

منح المشرع للقاضي سلطة تقديرية واسعة لتعديل الأجل المتفق عليه لتنفيذ العقد، من خلال منحه سلطة تحديد الأجل القضائي. يتم تفعيل هذه السلطة عند رفع الدائن دعوى الفسخ القضائي أو دعوى التنفيذ العيني، وذلك لضمان تحقيق التوازن بين مصالح الأطراف وتنفيذ الالتزامات التعاقدية بشكل عادل ومنصف.

### أولاً: سلطة القاضي في حالة وجود ظروف طارئة:

الأصل أن العقد شريعة المتعاقدين، ويلتزم كل طرف بتنفيذ التزاماته الناشئة عنه بأمانة وحسن نية ومع ذلك، قد تظهر أثناء تنفيذ العقد ظروف استثنائية عامة لم تكن متوقعة عند انعقاد العقد، تجعل تنفيذ التزامات أحد المتعاقدين مرهقاً، وتؤدي إلى خسارة فادحة إذا نُفذت بالشكل التعاقدى المتفق عليه تقتضي العدالة في هذه الحالة إعادة التوازن بين التزامات المتعاقدين، مما يستدعي منح القاضي سلطة تعديل العقد وقد نص المشرع على سلطة القاضي في تعديل العقد بسبب الظروف الطارئة في المادة 107-3 من القانون المدني: "إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسخ توقعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدى، وإن لم يصبح مستحيلًا صار مرهقاً للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعاً للظروف وبعد مراعاة مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك".<sup>1</sup>

لكي يتمكن القاضي من تطبيق نظرية الظروف الطارئة وفقاً لأحكام المادة 107-3 من القانون المدني، يجب توافر مجموعة من الشروط تتعلق هذه الشروط بالالتزام التعاقدى بالظرف الطارئ الاستثنائي، وكذلك بأثر هذا الظرف على الالتزام التعاقدى.<sup>2</sup>

### ثانياً: سلطة القاضي في تعديل عقد ورد عليه ظرف طارئ:

<sup>1</sup> طبيب فايزة، سلطة القاضي في تعديل العقد في مرحلة التكوين والتنفيذ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون خاص، جامعة مستغانم، 2018، ص15.  
<sup>2</sup> المرجع نفسه.

ينجم عن توافر هذه الشروط آثار تتمثل في إما إنقاص الالتزام المرهق إلى الحد المعقول أو زيادة الالتزام المقابل له، أو وقف تنفيذ الالتزام المرهق يتولى القاضي تقدير هذه الحلول بهدف إعادة التوازن بين التزامات الطرفين، مع مراعاة الظروف الاقتصادية لكل منهما إذا كان الالتزام مرهقاً بسبب الحادث الطارئ ويرى القاضي أن هذا الطرف مؤقت وسيزول قريباً، فقد يقرر تأجيل التنفيذ بدلاً من إنقاص الالتزام، على سبيل المثال إذا ارتفعت أسعار مواد البناء فجأة مما يجعل تسليم المبنى مرهقاً للمقاول يمكن للقاضي تأجيل موعد التسليم دون أن يتسبب ذلك في ضرر جسيم لصاحب المبنى.

خاتمة

في ختام بحثنا هذا والذي من خلاله حاولنا الإحاطة بمبدأ الأمن القانوني أثناء سريان علاقة العمل، لأنه يعتبر من المفاهيم التي يكثر التداول بها في المجالين القانوني والقضائي معا وذلك لأنه يكون ويتجلى في علاقة العمل الفردية وتظهر محدوديته فيها، من خلال هذا نتوصل إلى بعض النتائج وهي:

أصبح الأمن القانوني من المبادئ التي اهتمت بها المراكز القانونية لتضمن حمايتها وحماية العلاقة بين أطراف عقد العمل وهما العامل وصاحب العمل، لذلك يجب تحقيق الحد الأدنى من الأمن القانوني لضمان تنمية اقتصادية واجتماعية جيدة وسليمة وهذا يحتاج الأخذ بالنص القانوني لأنه من أهم عناصر نظام علاقات العمل الفردية ومن متطلبات تحقيق الأمن القانوني.

إن نقص الاستقرار في علاقات العمل الفردية يرجع إلى صعوبة تحيين المشرع للنصوص القانونية التي أصبحت لا تتلاءم مع المستجدات المتطورة وظروف العمل المتغيرة التي أصبح يعرفها الواقع الاقتصادي والاجتماعي.

ويمكن أن يعود هذا أيضا إلى ضعف الضمانات التي تخول إلى أطراف عقد العمل الفردي، إما من خلال وجود غموض في الإجراءات التي تتعلق بالفصل أو التسريح لسبب اقتصادي أو تأديبي أو من خلال نزاعات العمل الفردية.

إضافة إلى ذلك القصور المتعلق بالتعويضات المستحقة للعمال وقصور الرقابة القانونية التي لم تصل إلى تحقيق وضمان استقرار كافي لقوة صاحب العمل بالمقارنة مع العمال خصوصا في علاقات العمل الفردية.

رغم أن المشرع الجزائري كانت له المحاولة بالاهتمام بمصلحة فئة العمال وحمايتها نظرا لها كفاءة ضعيفة إلا أن هناك نقص وغموض في القانون 90-11 خصوصا أن التجريم والعقاب هما

العملية التي تبناها المشرع الجزائري تفتقد الأسباب الجدية والعوامل الاجتماعية لأن جرائم العمل تعتبر من الجرائم التي تنقيد بأنه لا يجوز للطرف المتضرر أو النيابة العامة مباشرة الدعوى العمومية إلا بعد معاينة المخالفة من طرف مفتش العمل وتحرير المحضر الذي يخصها.

نستنتج أيضا أن المشرع الجزائري أصدر مجموعة من القوانين التي تنظم علاقات العمل الفردية كرس فيها حماية قانونية خاصة للحقوق والالتزامات لطرفي العقد بما فيها الحق في الأجر الذي اعتبره على غرار التشريعات الدولية الأخرى عنصرا جوهريا في قيام أو ابرام العقد. وهذه الحماية قد ساهمت في تحقيق بعض من الاستقرار في علاقات العمل الفردية.

بالرجوع الى النصوص القانونية على أنها المنظمة لعلاقات العمل الفردية فإنها تحقق نوعا من الأمن القانوني الناشئ عن العلاقة القانونية التي تربط بين العمال وأرباب العمل للتوفيق في مصالح العمل فهذا سيبقى ناقصا إلا مع وجود قضاء مؤهل ليكرس وينقل الحماية والضمانات الممنوحة عند المساس بها عن طريق الاجتهاد القضائي.

إن تمتع القاضي بسلطة التعديل لها فائدة عملية تتمثل في التدخل في العقد لإعادة التوازن بين طرفيه.

#### الاقتراحات:

العمل بمبدأ الأمن القانوني وتكريسه ونصه صراحة في الدستور الجزائري.

إعادة النظر في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل من أجل معرفة النقص الذي يخص في تحديد المدة القصوى والدنيا التي يتم فيها إبرام عقد العمل محدد المدة، وتحديد مرات التجديد التي يتم فيها عقد العمل لتقادي النزاعات القائمة بين العمال.

الحد من الغموض الذي يكون في الحالات التي نصت عليها المادة 12 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في عباراتها ومصطلحاتها وإعادة تنصيبها لكي تكون أكثر دقة ووضوح.

إزالة الغموض حول تعريف الأجر من خلال أن يعطي تعريف دقيق وواضح لتحقيق استقرار وأمن قانوني بين أطراف عقد العمل الفردي

تحديد المقصود بشرط ممارسة نفس نشاط العمل عند تغيير المركز القانوني لصاحب العمل من أجل استمرارية علاقات العمل الفردية.

# قائمة المصادر والمراجع

## أولاً: النصوص القانونية

### أ- الدساتير:

دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 98-438 المؤرخ في 26 رجب 1417 الموافق 07 ديسمبر 1996 المتعلق بنشر تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر ج ج ع 25 الصادرة بتاريخ 14 أبريل 2002، والمعدل بموجب القانون 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ج ر ج ج ع 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008

### ب- القوانين والأوامر:

- القانون رقم 78-12، مؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي للعمل  
قانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.  
- قانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل  
- الأمر رقم 97-03، المؤرخ في 11 يناير 1997، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 03-1997.  
- الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015، والمتضمن لقانون المالية التكميلي لسنة 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 40-2015.  
- القانون 02-04، المتعلق بالقواعد المطبقة على الممارسات التجارية، الجريدة الرسمية عدد 41 لسنة 2004.  
- قانون رقم 23-02 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق ل 25 أبريل سنة 2023 المتعلق بممارسة حق الإضراب الجريدة الرسمية عدد 29 المؤرخة في 2 مايو 2023.  
- القانون 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق ل 21 يونيو سنة 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42.

## ثانيا: الكتب

- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، الطبعة الثالثة، 2015
- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، طبعة 1984

## ج-القرارات والإجهاادات القضائية:

- الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا قرار المؤرخ في 21-03-2000 ملف رقم 212573، دليلا للإجهاادات القضائية في القضايا الاجتماعية ص 07.

## ثالثا: الأطروحات والمذكرات الجامعية

- بقة عبد الحفيظ، سلطة المستخدم في تعديل عناصر عقد العمل (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة باتنة، سنة 2004، ص 43-45.
- خليل سومي، آليات الحماية القانونية للأجور في تشريع العمل الجزائري دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون إجتماعي، 2022-2023، ص 20-21.
- زدك لحسن، الحماية الجنائية للعامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إجتماعي، 2017-2018، جامعة مستغانم، ص 8-9-10-11-12.
- عزوز منى طاهير ياسمينه عقد العمل محدد المدة على ضوء تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون خاص للأعمال، 2017، 2018، ص 4-12.
- طبيب فايزة، سلطة القاضي في تعديل العقد في مرحلة التكوين والتنفيذ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون خاص، جامعة مستغانم، 2018.
- كريم امال، حدود سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إجتماعي، جامعة سعيدة، سنة 2018، ص 8.
- قدور خليلي، عبد الكريم وانزة، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص تسيير مؤسسات، جامعة أدرار، 2017 ص 13-14.

- نشادي أحمد، ممارسة الحق النقابي في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون خاص جامعة البويرة، 2019/2020 ص 44-45-46-47-48-49-50.

- هطال لويزة، خليفة صونية، تعديل عقد العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، جامعة تيزي وزو، 2015، ص10.

#### رابعاً: المداخلات

-بوعيطة مليكة ،عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري ،مداخلة مقدمة من خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية

#### خامساً: المقالات العلمية

إلياس مسعودان، مبدأ المحافظة على علاقات العمل في حالة تغيير المركز القانوني للمستخدم، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، 2012، ص153-166، الجزائر.

بقة عبد الحفيظ، ناصري مريم، أثر تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة على استمرار عقود العمل، مجلة الاجتهاد القضائي، 2020، ص09-34، الجزائر.

حدون حسن، شويرب خالد، مدى إمكانية تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة للمستخدم، مجلة صوت القانون، 2022، ص291، 274.

ربيعة نصيري، سلطة القاضي في تعديل العقد في القانون المدني الجزائري، مجلة القانون العقاري والبيئة، جامعة طاهري محمد بشار(الجزائر)، 2021، ص120.

سعيد بن علي بن حسن، رضوان أحمد الحاف، مبدأ الأمن القانوني ومقومات الجودة التشريعية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، ص 14-15-16.

فاضل خديجة، مبدأ المساواة في قانون العمل، مجلة البحوث في قانون الأعمال، 2022، ص134-160، الجزائر.

محمد أمير، الأمن القانوني أثناء سريان العلاقة الشغلية، مجلة الورد بريس، الجامعة القانونية المغربية الافتراضية، 2021، ص 4

نبيلة بلقاضي، تأثير التعديل غير إرادي لعقد العمل على عنصر الأجر، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، 2015 ص5-10.

سادسا: المواقع الإلكترونية

-أنواع عقود العمل Law for ALL، نسخة محفوظة، 6 يوليو 2017، على موقع واي باك مشين.

# الفهرس

## فهرس الموضوعات

أ ..... مقدمة

### المبحث التمهيدي

6 ..... المطلب الأول: تعريف مبدأ الأمن القانوني

7 ..... الفرع الأول: نشأة مبدأ الأمن القانوني

9 ..... الفرع الثاني: خصائص مبدأ الأمن القانوني

10 ..... المطلب الثاني: تعريف عقد العمل وطبيعته القانونية

10 ..... الفرع الأول: تعريف عقد العمل

5 ..... الفصل الأول

5 ..... مظاهر الأمن القانوني أثناء سريان العلاقة التعاقدية

14 ..... تمهيد:

المبحث الأول: حقوق العامل وضمانات الاستقرار في العمل وفق مبادئ الأمن القانوني

15 ..... المطلب الأول: حماية الحقوق الفردية والجماعية للعامل

16 ..... الفرع الأول: الحقوق الفردية للعامل

16 ..... أولاً: منع كل أشكال العمل الجوي:

16 ..... ثانياً: مبدأ المساواة ومبدأ حضر التمييز

19 ..... ثالثاً: القضاء الفعلي على تشغيل الأطفال

20 ..... الفرع الثاني: الحقوق الجماعية للعامل

المطلب الثاني: ضمانات الاستقوار في العمل إحدى مظاهر الأمن القانوني:.....	23
الفرع الأول: استتوارية علاقة العمل عند تغيير مكان صاحب العمل .....	23
وَألا: ضمان استقوار العمل عند تغيير المركز القانوني لصاحب العمل: .....	24
ثانيا: أثر تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة على استتوار عقود العمال .....	24
الفرع الثاني: ضمانات تعديل شروط عقد العمل:.....	25
وَألا: الضمانات المقررة في تغيير نوع العمل: .....	25
ثانيا: ضمانات تغيير مكان العمل:.....	27
المبحث الثاني: الأمن القانوني على مستوى تنظيم عقد العمل:.....	28
المطلب الأول: عقد العمل ومدى تحقيقه للأمن التعاقدى: .....	28
الفرع الأول: عقد العمل محدد المدة ومدى تحقيقه للأمن التعاقدى: .....	29
الفرع الثاني: عقد العمل غير محدد المدة ومدى تحقيقه للأمن التعاقدى:.....	30
المطلب الثاني: الأمن القانوني ومدى تطبيقه في ظروف العمل:.....	31
الفرع الأول: مدة العمل والأمن القانوني: .....	31
الفرع الثاني: التنظيم القانوني للعمل: .....	33
الفصل الثاني .....	25
محدودية الأمن القانوني أثناء سريان علاقات العمل .....	25
تمهيد .....	34
المبحث الأول: القصور المتعلق بعقد العمل وتنظيمه:.....	34

المطلب الأول: مظاهر القصور على عقد العمل محدد المدة وكيفية تنظيمه: ..... 35

الفرع الأول: إوام عقد العمل محدد المدة ..... 35

الفرع الثاني: مدة عقد محدد المدة وتنظيمها: ..... 38

المطلب الثاني: قصور تدابير الحماية في مجال الأجور ..... 39

الفرع الأول: حماية الحد الأدنى للأجر ..... 40

الفرع الثاني: الحماية الجنائية للعامل ..... 41

أولاً: الحماية الجنائية المقررة للطفل العامل ..... 41

ثانياً: الحماية الجنائية للمرأة العاملة ..... 41

ثالثاً: الحماية الجنائية للعامل المعاق ..... 42

رابعاً: الحماية الجنائية للعامل الأجنبي ..... 42

المبحث الثاني: التعديل الجوهري وغير الجوهري لعقد العمل والرقابة القضائية عليه

المطلب الأول: معايير التمييز بين التعديل الجوهري وغير جوهري لعقد العمل ..... 43

الفرع الأول: المعيار الاتفاقي ..... 44

الفرع الثاني: المعيار الموضوعي ..... 47

ولاً/ من حيث سبب التعديل: ..... 47

ثانياً/ من حيث النتائج: ..... 48

الفرع الثالث: المعيار الشخصي ..... 48

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على تعديل عقد العمل ..... 49

49	الفرع الأول: سلطة القاضي في تعديل العقد في مرحلة تكوين العقد.....
51	الفرع الثاني: سلطة القاضي في مرحلة تنفيذ العقد.....
52	ولا: سلطة القاضي في حالة وجود ظروف طرئة:.....
52	ثانيا: سلطة القاضي في تعديل عقد ورد عليه ظرف طارئ:.....
25	خاتمة.....
25	قائمة المصادر و المراجع.....
25	الفهرس.....
28	الملخص:.....

## الملخص:

يشكل موضوع الأمن القانوني الأساسيات التي يقوم عليها أي مجتمع، وبمفهومه في بحثنا هو استقرار المراكز القانونية لضمان سير علاقات العمل خصوصا الفردية، واستمرارها بشكل سليم وربط الأمن القانوني بالأمن التعاقدى لاستقرار أطراف العقد وهما العامل وصاحب العمل والثبات على القاعدة القانونية والحماية المقررة لحقوق العامل وأيضا إيلامه بأداء واجباته لكن مع وضع المشرع الضمانات والحماية للعامل مع جميع التغيرات التي تطرأ على ظروف العمل مهما كان نوع العقد (محدد المدة أو غير محدد المدة) إلا أن الأمن القانوني تبقى له محدودية وقصور في علاقات العمل الفردية.

The issue of Legal Security constitutes the basics on which any society is based, and its meaning in our research is the stability of legal centers to ensure the proper functioning and continuation of work relationships, especially individual ones. Linking legal security to contractual security for the stability of the parties to the contract, namely the worker and the employer, and adherence to the legal rule and the established protection of the worker's rights, as well as obliging him to perform his duties. However, while the legislator has established guarantees and protection for the worker with all changes that occur in working conditions, regardless of the type of contract (fixed-term or indefinite-term), legal security remains limited and shortcomings in individual labor relations.