

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان الحقوق والعلوم السياسية
فرع:
تخصص : قانون إداري



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم: الحقوق
رقم:

مذكرة مقدمة لنيل ماستر أكاديمي
إعداد الطالب: خياط خليل
بعنوان :

النظام القانوني للعامل

لجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	- د. براج السعيد
مشرفا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	- فاضلي سيد علي
مناقشا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	- د. مقروف محمد

السنة الجامعية 2021 - 2022

إهداء

إلى روح أبي الغالية رحمه الله

إلى جميع أفراد عائلتي الغالية

إلى أختي الممدودة حليمة

خليفة .

تُشْكِرُ

قال تعالى: «.. وقليل من عبادي الشكور..»

قال صلى الله عليه وسلم: " من صنع إليكم معروفا فكافؤوا، فإن لم تجدوا ما تكافؤونه به فادعوا له حتى تروا أنكم قد كافأتموه "

وقال أيضا: " من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

برء الأئمة العلي القدير عمدا كثيرا بلبس بجلال وجهه وخطمة سلطانه للأضامى الآلهة ونعمه المصبغة وإله الجهنمنا الزلزال،

وَأَصْلِي وَأَسْلَمَ وَأَبَارَكْ عَلِي سَفِينَا وَنَيْبِنَا مُحَمَّد صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَبَعْدُ:

لِلنَّفِوتِي إله الأتقى بجزيل التكر والتقدير والاحترام إله الأستاذ الموطر:

﴿ فاضلي صير علي ﴾

حفظه الله والنزي كانت توجبهاته القيمة بمثابة الخطوات التي ساعدتني في إنجاز هذا العمل المتواضع،

كما اتقدح بمخالص تشكراتي إله الزملاء وأساتذة قسم الحقوق تخصص " قانون إجاري "

والذين بذلوا الجهد الكافي من إتراء للمعلومات في جميع المجالات ..

كما للأئمة تقديري التكر إله كل عمال كلية الحقوق والعلوم السياسية وكل القائمين عليها ،

والذين لم يخلوا علي بسمي أو معلومة وفي أي مجال ،

وفي الأخير أشكر كل من ساهم وبأجر في إنجاز وإتمام هذا العمل البسيط راجع من الله العلي القدير إله يوفى الجميع بما يحبه ويرضاه.

جزاكم الله عنا كل خير

والله وبالتوفيق... خليلي

مقدمة

ان دراسة موضوع النظام القانوني للعامل في القانون الجزائري تبرز معها قوة القاعدة القانونية الوطنية او خللها.

اهداف البحث :

ينبني بحثنا على اهداف من خلاله يمكننا ايضاحها وهي كالآتي:

استعراض تفصيلي وحصر النظام القانوني للعامل بدقة ووضوح .

ابراز اوجه قوة القواعد القانونية الخاصة بالموضوع وكذا اوجه القصور فيها قصد استدراكها ومعالجتها.

التوعية و التعريف بواقع العامل وحقوقه و كيفية حمايتها و التي هي حق مكتسب بقوة القانون وليس مجرد فضل عليه بغية توفير بيئة تدعم هذا الجانب.

التعرف على اهم المشاكل التي يتعرض لها العامل والآليات القانونية الجديدة التي يستخلص بها حمايته القانونية.

الاثراء العلمي للموضوع الذي يرجع الى تغير القوانين وتطورها تبعا لمسار وعرف المجتمع.

المنهج المتبع :

من أجل الوصول إلى هدف البحث، وللإجابة عن مختلف الأسئلة ، تم الإعتماد منهج وصفي تحليلي الذي يوصل الى المعلومة بدقة .

الاشكالية:

ولدراسة هذا الموضوع اعتمدنا الاشكالية الرئيسية على النحو الآتي:

ما مدى توفير المشرع الجزائري للأليات و الوسائل القانونية الكافية لضمان نظام قانوني ناجح للعامل ؟

وتتفرع على هذه الاشكالية جملة من التساؤلات الفرعية :

ما مفهوم العامل ونظامه القانوني؟

ما مدى ضمان الآليات المفعلة لحل مشاكل التي تعترض العامل في مساره المهني ؟

خطة الدراسة :

الفصل الأول
ماهية العامل في التشريع
الجزائري

الفصل الأول: ماهية العامل في التشريع الجزائري :

تقع على العامل بمجرد ابرامه على عقد العمل التزامات عدة كما يقابلها حقوق ايضا كل هاته الوضعيات نتيجة قانونية للعامل ، هذا ما يميزه عن غيره مثل الموظف، ويطرح تحديد من هو العامل في مختلف القوانين الوضعية، الكثير من الصعوبات نظرا لتعارض هذا المصطلح مع مصطلحات أخرى تطلق على من يؤدي نشاط إنساني آخر في إطار قانوني مختلف كالموظف في الإدارات العمومية، أو المقاول في إطار مدني، أو القاضي في سلك القضاء... الخ، فكيف يتم التكيف الصحيح لعلاقة العمل بحسب ما ورد في قانون العمل الجزائري 90 / 11 المعدل والمتمم ؟ هذا ما سنحاول الإجابة عليه. لذلك سنخوض أولا في مفهوم العامل و نظامه القانوني .

المبحث الأول: مفهوم العامل

مطلب الأول: تعريف العامل تمييزه عن غيره

الفرع الأول: تعريف العامل

أولا : **التعريف اللغوي:** العامل من (عمل) باب ضرب و(أعمله)غير هو(استعمله) أي طلب إليه العمل، ورجل(عمل) بكسر الميم أي مطبع على العمل؛ و(التعميل) تولية العمل وعماله جمع تكسير لعامل¹ و الذي يعني 'كل من يعمل بيده في مهنة أو صناعة عمال بناء، فلاحين

2»

ثانيا :التعريف الاصطلاحي: وأما التعريف الاصطلاحي فهناك العديد من التعاريف التي وضعها الاقتصاديون فالعامل يعني "الشخص الذي يقوم بنشاط عقلي أو بدني يقصد من خلاله تقديم خدمات أو إنتاج سلع بموجبه يدخل في علاقات اجتماعية في محيط العمل"³

¹ إبراهيم منكور؛ معجم العلوم الاجتماعية؛ القاهرة؛ الهيئة المصرية العامة للكتاب 1975 ص. 494

² الجوهري، الصحاح في اللغة؛ لبنان؛ دار العلم للملايين، 6 ط4؛ 1990، ص 455.

³ المعجم العربي الأساسي لجماعة من كبار اللغويين لاروس، 1989 ص. 24.

وعرف كذلك أنه " كل من يقوم بعمل في مجال نشاط اقتصادي بغرض الربح و الاكتساب واستعمال مجرد جهد بدني أو عقلي و باستخدام ذلك مع رأسمال¹ ويطلق عامة على كل فرد يشتغل مهنة ما مقابل أجر يتقاضاه عن عمله والعامل يعني هو " ذلك الإنسان الذي يعمل كي يكسب قوت" ومصطلح العامل يطلق على الذي يشتغل في جميع الأنشطة الاجتماعية؛ سواء في الميدان الصناعي أو الزراعي أو التجاري أو القطاع الخدماتي.

أما الهادي الجوهري يعرفه بأنه "موظف عمومي خاضع لقانون أساسي معين في عمل دائم ومرسوم في رتبة من السلم التدريجي لإدارة المؤسسة.²

أما النسبة للعمال فقد أشار كارل ماركس أنهم "العمال هم اللذين يخلقون بعملهم رأس المال وهم أنفسهم أيضا اللذين يخلقون بؤسهم المتزايد؛ ذلك أن رأس المال هذا يرتد ضدهم؛ حيث أن رأس المال المتراكم بيد الطبقة التي تملك وسائل الإنتاج يلتقي بالبؤس كثيرا كم لدى الطبقة العاملة المبلتزة أي التي لا تملك وسائل الإنتاج، لأن هذه المسيرة المتمرة الصناعي³ وهو جيش من العاطلين عن العمل ساهم في تخفيض الأجور إلى الحد الأدنى اللازم للمعيشة.

ثالثا : التعريف الفقهي

وأما موقف الشريعة الإسلامية من تعريف العامل، فإن فقهاء الإسلام تناولوا تعريفه في مجال الحديث عن الإجارة وذلك تحت عنوان " إجارة الأدمي "أو" إجارة أهل الصنائع "فقد نصت المادة 562 من مجلة الأحكام العدلية على أنه يجوز إجارة الأدمي للخدمة أو لإجراء صنعة ببيان مدة أو بتعيين العمل بصورة أخرى ويسمى العامل بالأجير ويسمى صاحب العمل بالأجر.

ونصت المادة 600 من مرشد الحيران⁴ على أنه تجوز إجارة الأدمي للخدمة أو لغيرها من أنواع العمل مع بيان المدة أو تعيين قدر العمل وكيفيته، ونصت المادة 601 منه على أن

¹ صادق سعيد مهدي، العمل لتشغيل العمال؛ العراق؛ مطبعة الثقافة العمالية؛ 1979 ص. 34.

² عدلي سليمان؛ طلعت عيسى؛ الخدمات الاجتماعية العمالية؛ القاهرة؛ بدون سنة نشر، ص. 57.

³ عبد الهادي الجوهري؛ علم الاجتماع الإدارة قضايا ومفاهيم؛ الإسكندرية؛ المكتب الجامعي الحديث؛ 1998 ص7.

⁴ وهي مجموعة كاملة من النصوص الشرعية وضعتها لجنة مؤلفة من ناظر وأعضاء ديوان الأحكام العدلية وبعض أعضاء شورى الدولة ومفتش الأوقاف في الدولة وذلك تطبيق في مجال المعاملات الشرعية في جميع أقطار الدولة العثمانية، وهذه النصوص مأخوذة على أرجح الأقوال في مذهب الإمام أبي حنيفة مع الاستهداء ببعض المبادئ التي أقرها جمهور الفقهاء في

الأجير قسمان خاص ومشترك، والأجير الخاص هو الذي يعمل لغيره واحدا كان أو أكثر عملا مؤقتا مع اشتراط التخصيص عليه وعدم العمل لآخر، هذا إذا قدم ذكر العمل في العقد على الوقت، أما لو قدم الوقت على العمل كأن استأجره شهرا لرعي غنمه فلا يشترط التخصيص بل انتفاء التعميم ويستحق الأجرة إذا حضر تمكنه منه وان لم يعمل، والأجير المشترك هو الذي يعمل لا لوحد محصوص أو لجماعة للعمل مع مخصوصة، عملا غير مؤقت أو عملا مؤقتا بلا اشتراط التخصيص عليه¹.

ودائما في أفكار الشريعة الإسلامية بشأن أساس اشتراط أن يكون العامل شخصا طبيعيا، ذهب رأي إلى أن أداء العمل يتطلب من العامل بذل جهد عضلي أو فكري وهو لا يتسنى إلا إذا كان العامل شخصا طبيعيا.²

وقد انتقد رأي آخر وجهة النظر السابقة باعتبار أن الشخص الاعتباري يكون قادرا على ممارسة النشاط عن طريق ممثليه وهم أشخاص طبيعيين يقومون بالعمل باسم الشخص الاعتباري ولمصلحته، فيكون في إمكان الشخص الاعتباري القيام بالجهد والعمل الذي يقوم به الشخص الطبيعي عن طريق من يمثله في ممارسة نشاطه.

وهي مجموعة كاملة من النصوص الشرعية وضعتها لجنة مؤلفة من ناظر وأعضاء ديوان الأحكام العدلية وبعض أعضاء شورى الدولة ومفتش الأوقاف في الدولة وذلك تطبق في مجال المعاملات الشرعية في جميع أقطار الدولة العثمانية، وهذه النصوص مأخوذة على أرجح

المذاهب الأخرى. مرشد الحيران إلى معرفة أحوال الإنسان قام بتأليفه محمد باشا قدرى في صورة مواد في المعاملات الشرعية على مذهب أبي حنيفة النعمان وبما يلاءم عرف الديار المصرية وسائر الأمم الإسلامية، وقد قررت نظارة المعارف العمومية بتاريخ 10 سبتمبر 1890 طبعه وتدرسه بالمدارس الأميرية وذلك بعد موافقة مفتي الديار المصرية عليه، وطبع منه ثلاث طبعات كان آخرها سنة 1909

¹ عرف قانون العمل السعودي العامل بأنه كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ولو كان بعيدا عن نظارته مقابل أجر "المادة 7 فقرة 7 من نظام العمل والعمال الصادر بتاريخ 1989/08/23، مشار إليه في شرح قانون

العامل للدكتور علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية. 2003 ص 48

² أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي وفقا أحكام القانون 12 لسنة

2003، دار النهضة العربية، ص. 122.

الأقوال في مذهب الإمام أبي حنيفة مع الاستهداء ببعض المبادئ التي أقرها جمهور الفقهاء في المذاهب الأخرى.

لذا أرت أغلبية الفقه أن اشتراط أن يكون العامل شخصا طبيعيا يرجع لاعتبار آخر هو حماية الطابع الإنساني لمن يقوم بأداء العمل.¹

رابعا: **التعريف الإجرائي:** ومن خلال جميع التعاريف نستخلص تعريفا إجرائيا يتناسب مع موضوع بحثنا فالعامل: هو كل فرد يؤدي نشاطا عضليا أو فكريا ويكون نشاطا منتجا للحصول على أجر يلبي به احتياجاته و يرتبط بمحيط و يدخل في علاقات اجتماعية في محيط العمل وهو كل شخص يعمل لمصلحة صاحب، وتحت إدارته أو إشرافه ولو كان بعيدا عن نظره مقابل أجر.²

الفرع الثاني : التمييز بين العامل والموظف:

كثير ما يُخلط بين مصطلح موظف ؛ وبين مصطلح عامل عند الناس ؛ فلا يفرقون بين المصطلحين بالرغم أن هناك فوارق كثيرة بينهما ؛ فنجد أن شخصا يعمل في القطاع الخاص ويطلق عليه موظف.

ومن ناحية أخرى نجد فقهاء ورجال القانون يميزون بين المصطلحين ؛ وذلك للأهمية القانونية وما يترتب على ذلك، وخاصة عندما تثار منازعة وتتضارب المصالح بين الطرفين ؛ فينبغي معرفة الفرق بين المصطلحين لتحديد القانون الذي سيطبق ؛ وأيضا تحديد جهة القضاء المختص للفصل في المنازعة.

ولكي تعرف الفوارق بين الموظف وبين العامل ؛ يجب أولا نُعرّف من هو الموظف ؛ ومن هو العامل ؛ ومن ثم نتطرق إلى الفوارق التي بها نميز بينهما ومعرفة القانون الذي ينطبق عليه وكذلك جهة القضاء التي يمكن أن يلجأ إليها الطرف المعني في حالة حدوث منازعة.

¹ حسن كبيرة: أصول قانون العمل، عقد العمل طبعه 1983 ، ص.105

² سعد بشايبية؛ علم اجتماع العمل الأسس والنظريات والتجارب؛ قسنطينة؛ منشورات جامعة منتوري؛ 2002-2003.

فالموظف العام : هو الشخص الذي يشغل وظيفة عامة بإحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة¹.

والعامل : هو شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه². ويلاحظ من خلال التعريفين الفوارق بين الموظف وبين العامل ؛ والتي من خلالها يُطرح السؤال متى يطلق على هذا الشخص موظفا عاما ؛ ومتى يطلق عليه عاملا ؟

أولا : تفريق الإداري لكي يطلق على كل شخص يعمل في جهة إدارية ما ويتمتع صفة موظف عام ؛ فلا بد من توافر فيه ثلاثة شروط وهي:

1. أن يتم تعيينه بإحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة أو المرافق العامة تدار من قبل الدولة إدارة مباشرة.

2. ويكون تعيينه بالأداة القانونية للتعيين في الوظيفة العامة وتصدر ممن يملك إصدارها ؛ وهذه الأداة القانونية هي القرار الإداري.

3. وأن يتعين بوظيفة دائمة؛ باعتبار هناك وظائف مؤقتة تُنشئها الإدارة العامة لتحقيق هدف معين ومن ثم تنتهي؛ ولا يهم هنا نوع الوظيفة العامة الدائمة في هذه الحالة.

ومتى توافرت هذه الشروط الثلاثة يعتبر موظفا عاما ؛ وخلاف ذلك لا يعتبر موظفا.

أما بالنسبة للعامل ؛ فلا بد من توافر الشرطين الأساسيين لكي يكون عاملا وهما:

1. أن يؤدي عملا لرب العمل مقابل ذلك حصوله على أجر منه.

2. أن يكون تابعا لرب العمل تحت إدارته وإشرافه « أي عنصر التبعية.

ومتى توافرت هذه الشروط في الشخص يعتبر عاملا ؛ ولا يهم هنا صفة العامل قد يكون مهندسا أو طبيبا أو مديرا كلهم يعتبرون عمالا إذا كانوا يعملون في مؤسسة خاصة أو شركة خاصة أو بالأعم القطاع الخاص.

ثانيا : التفريق القانوني : ويترتب على هذا التفريق أمور عدة وهي:

¹ (م/2 قانون الخدمة المدنية رقم 120/2004)

² (م/1 قانون العمل رقم 35/2003)

1- من حيث القانون الواجب تطبيقه:

فالموظف العام يطبق عليه قانون الخدمة المدنية بشكل عام ؛ أما العامل فيطبق عليه قانون العمل.

12- من حيث تحديد الجهة القضائية:

فكل منازعة تثور بين الموظف العام وبين الإدارة التي يعمل بها ؛ فمحكمة القضاء الإداري هي المحكمة المختصة، ويطلق على المنازعات هنا المنازعات الإدارية.

أما بالنسبة للعامل فكل منازعة تثور بينه وبين الجهة التي يعمل بها فالقضاء العادي هو المختص في الدعوى ؛ ويطلق على المنازعات هنا المنازعات العمالية.

3- بالنسبة لقانون الجزاء أو العقوبات:

أغلب قوانين الجزاء أو العقوبات تشدد العقوبة إذا ما تم الاعتداء على الموظف العام أثناء تأدية واجباته سواء كان داخل مقر عمله أو خارجه ؛ حيث يحضى الموظف العام حماية قانونية خاصة ؛ ذلك لما يتمتع الموظف العام بصفة السلطة والسيادة . أما بالنسبة للعامل فإن الاعتداء عليه حتى في مقر عمله فتكون العقوبة بنوع الجريمة التي وقعت عليه.

4 - من حيث العلاقة التي تُستمد الحقوق لكل منهما:

فالعلاقة التي يستمد الموظف العام حقوقه الوظيفية من القانون الذي ينظم علاقته بالإدارة العامة ؛ أي أن علاقة الموظف العام بإدارته علاقة تنظيمية ؛ أما العامل فيستمد حقوقه من العقد الذي يوقع بين العامل ورب العمل ؛ أي علاقة تعاقدية ؛ ويترتب على هذا أن رب العمل لا يستطيع تعديل أي بند من بنود العقد المبرم مع العامل إلا بموافقة الطرفين ؛ وكذلك الحال يستطيع كل منهما إنهاء العقد متى شاء بعد إخطار الطرف الثاني على ذلك وذلك عملاً بالمبدأ أن العقد شريعة المتعاقدين « حيث يتطلب توافق الإيجاب والقبول، بخلاف الإدارة العامة لا تستطيع إنهاء علاقتها بموظفيها إلا بناء على القانون¹ وتحت ضوابط معينة ووفق الإجراءات

¹ أيمن عبد العزيز مصطفى علي حسين البرماوي؛ القيود الواردة على السلطة التأديبية (دراسة مقارنة) رسالة دكتوراه؛ جامعة عين شمس ص.48 وما يليها.

القانونية محددة؛ وأيضاً تستطيع الإدارة العامة تغيير الشروط والأوضاع الوظيفية دون الرجوع إلى الموظف العام لأخذ موافقته.

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية للعامل

لا يمكن للمستخدم أن يمارس سلطاته على جميع العمال؛ بل إنه مقيد بفئات محددة منها تلك التي تخضع لقانون العمل أما الفئات الأخرى فإنها لا يخضع لسلطات للمستخدم إما نظراً لخضوعها لنظم نوعية لعلاقات عملها أو نظراً لخضوعها لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة بها.

الفرع الأول : شروط العامل وعلاقة العمل

تنص المادة 2 من قانون 11/90 على أنه "يعتبر عمالاً أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم¹.

فحتى نكون بصدد عامل يخضع لأحكام عقد العمل الفردي بحسب قانون العمل أو المراسيم

الموضحة لأحكامه، يجب توافر الشروط التالية:

أولاً - أن يكون عاملاً

والعامل هو الشخص الذي يقوم بالعمل، وهو الشخص الطبيعي الذي تم التعاقد معه لتأدية العمل، وقد يكون العمل إما يدوياً كتقطيع الخشب في ورشة معدة للنجارة، أو عملاً فكرياً كالمهندس المختص في تحديد نوعية المواد المستعملة لتكرير الغاز في مصنع ينتج لقاحات معينة.

كما يتضح من نص المادة السابق أن المشرع اشترط تأدية العمل من طرف الأشخاص، فكل هؤلاء بتأديتهم لعمل معين لصالح شخص آخر طبيعي أو معنوي يعتبرون في عداد العمال

¹ كانت المادة/1 ف 1 من القانون الأساسي العام للعامل تنص على: يهدف هذا القانون إلى تحديد القانون الأساسي العام للعامل وفقاً لما جاء الميثاق الوطني والدستور، يعتبر عاملاً كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني..."

الخاضعين لأحكام قانون العمل، وإن كان هناك نقص من حيث التدقيق إذ كان من الأجر القول بتعريف العامل على أنه يعني كل ذكر أو أنثى من العمال، مثلما نص عليه المشرع المصري في المادة الأولى من قانون العمل رقم 371/1952 التي نصت على: "يقصد بكلمة عامل كل ذكر أو أنثى من العمال والمستخدمين" ليقوم بتعديل هذه المادة بقانون 1981 في المادة 1 على أنه "يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالعامل كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر" لأن الشخص الاعتباري لا يمكنه أن يؤدي نشاطه بنفسه ولكن عن طريق ممثلين من الأشخاص الطبيعيين¹.

وهذه الصفة الإنسانية لا تتوافر إلا إذا كان من يقوم بالعمل هو شخص طبيعي، مستندي على أن قانون العمل كقانون اجتماعي لم ينشأ إلا لحماية الصفة الإنسانية للعامل مثل تحديد الحد الأقصى لساعات العمل والحد الأدنى للأجور وضمان سلامة العامل أثناء عمله وحماية النساء العاملات... الخ، المواد 5، 6، 29 من قانون 11/90.

وأما نشاط الشخص الطبيعي فقد يؤدي عملا ماديا كمن يقوم بتعليب المنتج، أو عملا حرفيا كالنجار أو الحداد، أو عملا عقليا كالمهندس والمحاسب، كما أنه لا يهتم التسمية التي يطلقها الطرفان فقد يطلق على من يعمل لفظ عامل Ouvrier أو مستخدم Employée أو أجير Salarié².

ويجب أن نكون بصدد شخص طبيعي، وألا يقل عمره عن 16 عاما وقت إبرام العقد، وقد المشرع في قانون العمل بعض الطوائف من الخضوع لأحكامه فهل يشترط في الشخص الطبيعي لتكون له صفة العامل ألا يستثنيه المشرع من أحكام قانون العمل؟³

إن عدم استبعاد العامل من أحكام قانون العمل قد لا يكون في كل الأحوال شرطا لازما لاكتساب صفة العامل الخاضع لأحكام قانون العمل لأن هذا الاستبعاد يرجع في الغالب إلى خضوع الشخص لتنظيم قانوني خاص بعقد العمل الفردي بالنسبة للطائفة التي ينتمي إليها هذا

¹ Durand, droit du travail, 1957. N°155.p 276.

² علي عوض حسن، مرجع سابق ص 67

³ حسن كبيرة، مرجع سابق ، ص 98

الشخص على صيغة أنه في حالة عدم وجود نص بهذا التنظيم الخاص يتم الرجوع إلى أحكام قانون العمل¹.

فإذا لم يوجد نص في قانون العمل تم الرجوع للأحكام الواردة في القانون المدني فتكون للشخص الطبيعي صفة العامل ولو كان مستثنيا من الخضوع لأحكام قانون العمل لأنه سيخضع لأحكام أخرى غير واردة فيه بل واردة في التنظيم الخاص لوظيفة معينة أو في القانون المدني كدرجة الثالثة، وذلك كله عملا بقاعدة الخاص يقيد العام ولو كان لاحقا له.

يتضح إذن أن أحكام عقد العمل الفردي ليست كلها واردة في قانون العمل فمنها الوارد بقانون العمل، ومنها الوارد في القانون المدني ومنها الوارد في التنظيم القانوني الخاص بطائفة من العمال.

ويجب التذكير أن سن العامل لا يجب أن يقل عن ستة عشرة سنة، بحيث نصت المادة 15 من قانون 11 / 90² على ما يلي " : لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع او للتنظيم المعمول بهما.

ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي . كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته"

ويفهم من هذا النص أن الشخص الطبيعي لن تكون له صفة العامل إلا إذا كان بالغاً سن السادسة عشرة سنة ميلادية كاملة وقت إبرام العقد مع إمكانية أن يكون تحت التدريب في إطار عقود التمهين المعدة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.³

¹ أحمد عبد التواب بهجت دروس في القانون الاجتماعي الجزء الأول إبرام عقد العمل الفردي الطبعة 2007 / 2 ، ص 53

² قانون 11/90 مؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية عدد 17 بتاريخ 25/04/1990

³ السن القانونية للعمل كانت محل اتفاقية دولية لمنظمة العمل الدولية O.I.T صادقت عليها الجزائر في 03/09/1983 بالمرسوم 518/83 ، وهي الاتفاقية التي صدرت عن الدورة العامة لمنظمة العمل الدولية في 26/06/1973 ، الجريدة الرسمية رقم 37 المؤرخة في 06/09/1983 ، من 1482

وإذا كان قانون العمل قد حدّد الحد الأدنى لسن العمل، إلا أنه لم يحدد الحد الأقصى لسن العامل، فيكون الشخص الطبيعي بمعنى المخالفة قادرا على حمل صفة العامل مهما بلغ سنه، إلا إذا كانت أعمال خطيرة بطبيعتها تستلزم التمتع بلياقة بدنية مثلا، لا يتمتع بها سوى الذين لهم سنا معينة.

ثانيا - أن يكون عاملا أجييرا.

ومعنى ذلك أن يؤدي هذا العامل مهامه ضمن علاقة أجريه برب العمل تسمح له بأن يتقاضى أجرا معيناً مقابل ما أداه من عمل، وقد يكون ذلك بالأسبوع أو باليوم أو بحسب ما يتم الاتفاق عليه، ومعنى ذلك أن يؤجر عمله اليدوي أو الفكري، فالمعتمل يكون مستفيدا لتقديم كل ما يملك من طاقات يدوية أو فكرية للقيام بالعمل الذي كلف به، اعتبارا من كونه يحوز على المؤهلات التي تسمح له بأن يفيد رب العمل بهذا النشاط ضمن عقد يبرم بينهما لهذا الغرض.

ولتبيين ما معنى العامل الأجير فإن المحكمة العليا في غرفتها الاجتماعية أصدرت قرارا مؤرخا في 2004/02/17 تضمن، أن النزاع المرتبط بعدم الاختصاص، بدعوى أنه يعاب على الحكم المطعون فيه أن المحكمة الاجتماعية غير مختصة للفصل في النزاع كما سبق للطاعن وأن آثاره أمام المحكمة الابتدائية، بحجة أن المطعون ضده مساهم في الشركة وبالتالي فهو ليس عاملا أجييرا كما تنص على ذلك المادة 02 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 ، والتي تعتبر عمالا الإجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي أو خاص يدعى المستخدم، وأن النزاعات التي تتعلق بهذه الشركة تختص بها المحكمة التجارية وليس القسم الاجتماعي¹.

إلا أن المحكمة العليا وبمفهوم القانون، وكما سبق شرحه من قبل المحكمة الابتدائية، فإن المطعون ضده وبحسب العمل الذي يشغله لدى الشركة، يثبت أنه تربطه علاقة عمل بهذه الشركة طبقا للمادة 11 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 وذلك في غياب عقد العمل.

¹ عبد الودود يحي؛ شرح قانون العمل ط.3 القاهرة، د.ن.ع. لعام 1989

ولقد تبين أن المادتين 631-615 س القانون التجاري تسمح للمساهم في شركة الأسهم أن يكون أجيرا بهذه الصفة، ويتقاضى أجره مقابل العمل المؤدى ويعتبر عاملا بمفهوم المادة 02 من القانون 11/90 وله واحبات وحقوق يحكمها القانون.

ولقد ثبت أن النزاع المطروح أمام المحكمة الابتدائية كان يتعلق بخلاف فردي في العمل ناتج عن التشريح التعسفي، وعليه فهو من صميم الاختصاص النوعي لمحكمة الحال طبقا لنصوص القانون 04/90 المؤرخ في 1990/02/06 الذي يعلق تسوية النزاعات الفردية في العمل ويتأكيدها على أن الاختصاص انعقد صحيحا للمحكمة، تكون المحكمة العليا قد اتخذت موقفا يؤكد أن العامل إذا كان يحمل وصف الأجير، فإنه يخضع لقانون العمل، ولو كان يشتغل لدى شركة تجارية.

ثالثا - أن يكون العمل أجريا.

ومعنى ذلك أن يكون هناك مقابل مادي يتقاضاه العامل نظير ما قام به من مجهودات لإتمام العمل الذي كلف به بحيث يكون عملا مأجورا Un Travail Salarial يمكن العامل من مواجهة حاجياته عن طريق ذلك الأجر الذي يدفعه له رب العمل.

فسبق وأن رأينا أن العامل بصفة عامة هو ذلك الذي ينص عليه إما قانون العمل أو القانون الخاص بطائفة معينة من العمال، أو عند عدم وجود أحكام قانونية خاصة اللجوء لأحكام القانون المدني، غير أن قانون العمل في كونه منحصر في قانون 11/90 كقانون¹ ينظم علاقة العمل الأجرية du travail salariale Relation فإن المعيار المستعمل هو معيار عكسي

فكل من تم استثنائهم بنص المادة 3 لا يتمتعون بصفة العامل الأجير طبقا لأحكام هذا القانون، فتنص المادة 3 على " :يخضع المستخدمون المدنيون أو العسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات

¹ أحمد عبد التواب ، مرجع سابق ، ص 56

والبليات ومستخدموا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة."

فواضح من هذه المادة أن نطاق قانون العمل يتحدد بعلاقات العمل التي تقوم بين أطراف من أشخاص القانون الخاص، فقانون العمل ينظم العمل الخاص أي الروابط الخاصة الناشئة عن العمل¹ ومن تم يخرج من نطاق تطبيق هذا القانون العمل العام أي العمل الذي يؤديه الشخص لحساب الدولة أو الأشخاص الاعتبارية العامة².

فيشمل نص المادة 3 العمال الذين يؤدون نشاطا مدنيا أو عسكريا ويرتبطون بوزارة الدفاع الوطني، فالأمر يتعلق بجميع الناشطين لدى هذه الوزارة، كما ينطبق ذلك على القضاة والموظفين والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدموا المؤسسات العمومية بوصفها الإداري، فالمعيار هو معيار إداري.

فطالما تصرف هذه المؤسسات بكونها صاحبة السلطة والسيادة وتتبعها العمال على هذا الأساس فإن أحكام قانون العمل لا تنطبق عليهم، لأن رب العمل في علاقة العمل الأجرية حتى وإن كان يملك سلطة توقيع الجراء وسلطة التوجيه والأمر، إلا أن ذلك لا يصدر منه على شاكلة أنه يستمد تلك السلطات من كونه حاكما أو مديرا أو رئيسا وضعته الدولة ليمثلها.

وبالتالي ينجم عن ذلك انه لا يستفيد من مزايا الأعمال الإدارية ذات السيادة، وإنما يستمد سلطته فقط من وجود تبعية قانونية بينه وبين العمال الأجراء.

ولكن ما الحكمة من عدم خضوع العاملين بالهيئات التابعة للدولة لأحكام قانون العمل ؟

إن الحكمة في ذلك ترجع إلى سببين:

السبب الأول: أن المركز القانوني لمن يعمل لدى الدولة ومن يعمل لدى القطاع الخاص يختلفان جوهريا، ذلك أن العاملين بالدولة والحكومة والهيئات العامة والمحلية يرجع إلى أن علاقة هؤلاء بالدولة.

¹ محمد حسين منصور : قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، طبعة 2007 ص.68

² المادة 4 من قانون العمل المصري مشار إليها في كتاب محمد حسين منصور، المرجع نفسه ، ص.47

السبب الثاني: أن العاملين لدى الدولة ليسوا في حاجة للحماية الاجتماعية التي يعمل على المحافظة عليها قانون العمل من تعسف المستخدم، فالدولة لن تظلم من يعمل لديها فيما يخص حقوقهم بل أن قوتها الاقتصادية ستمكنها من تلبية مطالب الموظفين في مجملها 16، فيفترض أن الدولة لا تتقص حقوق موظفيها.

الفرع الثاني : الفئات المستثناة من الخضوع لقانون العمل

وأما الفئات الثانية التي استثناها قانون العمل من تطبيق أحكامه عليها فتم النص عليها في المادة 4 من قانون 11/90 التي نصت على تحدد عند الاقتضاء، أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري، العمال في المنزل، الصحفيين، الفنانين، المسرحيين، الممثلين التجاريين، رياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به.

هذا النص دعوة لإصدار أحكام خاصة لوضع نظام نوعي خاص بمسيري المؤسسات " ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية والسفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل... الخ وسنتعرض لذلك فيما يلي¹ :

أولا -العمال البحريون:

نصت المادة 384 من الأمر رقم 80/76 المؤرخ في 1976/10/23 المعدل والمتمم بالقانون رقم 05/98 المؤرخ في 1998/06/25 على ما يلي:

من أجل تطبيق هذا الأمر فإن الاصطلاحات التالية تعني ما يلي:

أ -يعني " الرجل البحري"أو"البحار" كل شخص يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال

البحر

ب -يعني المجهز كل شخص طبيعي أو معنوي يستغل السفينة ومقيد بالطاقم.

¹ علي عوض حسن، مرجع سابق ص 69

د -يعني ريان السفينة، قائد السفينة ورئيس طاقم السفينة.

ثانيا -العمال في المنزل:

تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 474/97 المؤرخ في 1997/12/8 المعدل والمتمم على ما يعتبر عاملا في المنزل بمفهوم هذا المرسوم:

كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو يساعده أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل، أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط."

من خلال هذه المادة يتضح أن الشروط الواجب توفرها لكي يكسب الشخص العامل صفة العامل في المنزل ما يلي¹:

الشرط الأول: القيام بنشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية:

فيجب على العامل في المنزل أن يقوم بنشاط إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية وفي هذا الصدد يقوم بخياطة الملابس الجاهزة، أو تقديم خدمة تحصيل مأكولات جاهزة، أو أن يقوم بتحويل مادة البلاستيك مثلا بحيث يشكل نشاط تغيير هذه المادة مصدر معيشتة.

الشرط الثاني: أن يقوم بنشاطه مقابل أجر:

فلا بد أن يتحصل العامل في المنزل بمفهوم المادة 7 السالفة الذكر على أجره مقابل النشاط الذي فلا بد أن يتحصل العامل في المنزل بمفهوم المادة 2 السالفة الذكر على أجره مقابل النشاط الذي يقوم به.

وقد يتم الاتفاق على أن يكون دفع هذه الأجرة شهريا أو أسبوعيا أو يوميا، يحسب ما يكون مناسباً للطرفين.

الشرط الثالث: أن يقوم بنشاطه لصالح مستخدم واحد أو أكثر:

¹ حسن كبيرة: أصول قانون العمل، مرجع سابق، ص 87

وهذا الشرط يختلف عن أحكام القانون 11/90 في مادته 2 التي تتكلم عن قيام العمل بالعمل لدى شخص آخر يدعى المستخدم ولم تنص على إمكانية أن يتبع أكثر من مستخدم، بينما العامل في المنزل بالمادة 2 المذكورة أعلاه يمكن أن يكون له أكثر من رب عمل واحد.

الشرط الرابع: أن يقوم بنشاطه منفردا أو بمساعدة أحد أعضاء عائلته:

ومعنى ذلك أن يقوم بنفسه بالنشاط المتفق عليه مع المستخدم مع إمكانية طلب المساعدة من أحد أفراد عائلته، إلا أنه استبعاد أنه يد عاملة ماجورة، وتقول بمصطلح الاستبعاد لأنه هو الأقرب لمصطلح *à l'exclusion* وهو لا ينطبق مع المعنى الصحيح، لأن الاستثناء يستعمل كإباحة لشيء معين بعد ما تم منع أشياء سابقة، فلا يحق إذن للعامل في المنزل أن يعتمد على عمل مأجور للقيام بنشاطه.

ثالثا - فئة الممثلين التجاريين:

نص المشرع الجزائري في المادة 34 من القانون التجاري على ما يعرف بالوكالة التجارية حيث نص على ما يلي "يعتبر عقد الوكالة التجارية اتفاقية يلتزم بواسطتها الشخص عادة بإعداد أو إبرام البيوع أو الشراءات وتوجه عام جميع العمليات التجارية باسم ولحساب التاجر¹، والقيام عند الاقتضاء بعمليات تجارية لحسابه الخاص، ولكن دون أن يكون مرتبطا بعقد إجازة الخدمات.

رابعا - فئة الصحفيين:

نص المرسوم التنفيذي 140/08 المؤرخ في 10/05/2008 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين 22 في المادة الأولى منه على أن هذا المرسوم وتطبيقا للمادة 4 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، يهدف إلى تحديد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين².

خامسا - فئة الفنانين Les Artistes :

¹ أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 32

² المرجع نفسه، ص 34

نصت المادة 01/762 من قانون العمل الفرنسي على أن " كل عقد يقوم بموجبه شخص طبيعي أو معنوي بجلب فنان لتقديم إنتاج معين يعد عقدا للعمل *Présumé être un contrat de travail* إذا كان يؤدي مقابل أجر، من دون أن يمارس إنتاجه الفني في ظروف تجعل منه خاضعا لأحكام السجل التجارية.

فإبعاده للفنان الذي يمارس نشاطه في ظروف تخضعه للسجل التجاري، الاستفادة من قرينة أنه فنان *d'être artiste Présomption*، يكون المشرع الفرنسي قد أبعد من مفهوم عقد العمل، الفنان الذي يقوم بعمله على شكل مقاول.

الفرع الثالث: الطبيعة القانونية لعلاقة العمل

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

أولاً: النظرية التقليدية هي في الأساس نظرية رأسمالية تنتظر إلى عنصر العمل باعتباره 'سلعة' يمكن أن تكون محلا للتعاقد؛ و بالتالي إمكانية أن تكون محل إيجار؛ وفق ما يعرف بعقد إيجار الخدمات؛ و بناء على مبدأ الحرية التعاقدية؛ مما يبعد هذا النوع من العقود من مجال التدخل التنظيمي، حسب هذه النظرية فان العامل بارتضائه الارتباط بعقد العمل ارتضي ان يضع نشاطه تحت أمر صاحب العمل و إدارته ومن تم يعتبر النظام الداخلي الذي يضعه المستخدم ملحقا بعقد العمل الفردي واتفق عليه العامل ضمنيا وشاع هذا الاتجاه في ظل النظام الرأسمالي الذي منح صاحب العمل حرية واسعة في إنشاء علاقة العمل وتنظيمها و إنهاؤها¹

ثانياً: النظرية الحديثة و هي نظرية اجتماعية تستجيب أكثر للطابع الاجتماعي لعلاقة العمل؛ و لبعدها الإنساني؛ مما يفترض معه تدخل الدولة قانونيا لأجل ضمان تحقيق علاقات العمل عموما لأهدافها الاجتماعية؛ و ضبط العلاقة الناشئة بين أرباب العمل من جهة والعمال من جهة ثانية؛ وهو الأمر الذي يتجلى من خلال إقرار الكثير من النصوص التي تدعم

مركز العمال في علاقة العمل؛ لاسيما تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي و شروط الصحة.

¹ ابن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية؛ دار الحامد للنشر و التوزيع جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم؛ الجزائر الطبعة الاولى

المبحث الثاني: حقوق وواجبات العامل

إذا كان قانون العمل يفترض وجود علاقة عمل، فإن هذه العلاقة تنشأ عادة بناء على عقد، يكون ضمنها حقوق وواجبات .

المطلب الأول : حقوق العامل

نصت المادتان 05 06 من قانون 90-11 على الحقوق التي يتمتع بها للعامل وهي :

1- الحق في ممارسة النشاط النقابي: و هو حق مكسب دستوريا¹ ضمن الحقوق السياسية و المدنية للعامل، و بالتالي فإن العامل بفضل هذا الحق حر في اختيار انتمائه النقابي، و هذا الحق يحميه من أي تمييز سياسي.

2- الحق في التفاوض الجماعي: يستعمله العامل من خلال ممارسة تمثيل لأجل اكتساب حقوق اجتماعية عن طريق التفاوض، و هذه الحقوق لا تخص عاملا واحدا بل تكتسب بصفة جماعية.

3- حق المساهمة في الهيئة المستخدمة: هذا الحق هو من بؤادر الأفكار الاشتراكية، و تعرف في ظل النظام الرأسمالي بديمقراطية التسيير.

4- الحق في الضمان الاجتماعي و التقاعد: متى التحق العامل بمنصب عمله، فإن هذا يخول له الحق في الحصول على أداءات الضمان الاجتماعي هو و كل من يعوله، كما له الحق في التعويضات الناجمة عن تعرضه لحادث عمل أو مرض مهني²، كما له الحق في الاستفادة من التقاعد.

5- الحق في الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل: هذه الحقوق نظمها القانون 88-07

المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، و جاء هذا القانون لحماية العامل من مخاطر العمل و الأدوات المستعملة في تأديته، و ألزم بذلك العامل باتخاذ كافة التدابير لتوفير محيط عملي توفر فيه الأمن للعامل، أما طب العمل فالهدف منه الوقاية من الأمراض المهنية و الأمراض بصفة عامة.

¹ دستور الجزائر لسنة 1989، الجريدة الرسمية، العدد 04 بتاريخ 01/03/1989.

² قانون رقم 83/13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

6-الحق في الراحة: هو من الحقوق التي نص عليها الدستور، و الحق في الراحة يشمل: الراحة الأسبوعية حسب نص المادة 33 من قانون 90-11، الأعياد الدينية و الوطنية¹ العطلة المرضية، العطلة السنوية و عطلة الأمومة.

7-الحق في المساهمة في الوقاية من النزاعات الجماعية: و بالتالي تسويتها وديا تبدأ بالتفاوض من أجل القيام بمصالحة على مستوى مفتشية العمل، و إذا لم تتم يحرر محضر عدم الصلح وعندها يلجأ المتضرر إلى العدالة للمطالبة بحقوقه.

8-الحق في اللجوء إلى الإضراب: و هذا في حالة فشل كل المساعي الودية المنصوص عليها في قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب². فالإضراب حق مكفول دستوريا³

9-الحق في الدفع المنتظم للأجر المستحق و المنافع المرتبطة به، و التي يجب تحديدها في عقد العمل، فالأجر حق أساسي للعامل كمقابل العمل المؤدي فعلا حسب المادة 80 من قانون 90-11.

أما المنافع المرتبطة بالأجر، فهي المرتب المنصوص عليه في المادة 81 من قانون 90-11، و الدخل المنصوص عليه في المادة 82، و تحدد هذه المنافع عن طريق التفاوض الجماعي طبقا لنص المادة 120 من نفس القانون.

10-الحق في احترام السلامة البدنية و المعنوية و كرامته.

11-الحق في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم و استحقاقهم.

12-الحق في التكوين المهني و الترقية في العمل¹.

¹ قانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية المحدد لقائمة الأعياد الرسمية 1963 الجريدة الرسمية رقم 53 المعدل والمتمم بالأمر 66-153 المؤرخ في 08/06/1966 الجريدة الرسمية رقم 52 و الأمر 68-419 المؤرخ في 06/1968/26 الجريدة الرسمية رقم 56.

² قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية، رقم 06 لسنة 1990، المعدل و المتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1991.

³ دستور الجزائر لسنة 1996، الجريدة الرسمية، العدد 76 بتاريخ 27 رجب 1417 الموافق 08/12/1996.

13- الحق في الخدمات الاجتماعية: التي نص عليها المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15/05/1982 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها².

14- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

المطلب الثاني: واجبات العامل

تنشئ علاقة العمل التزاما اساسيا على العامل في اداء العمل المتفق عليه؛ غير أن هذا الالتزام ليس الوحيد الذي يربته القانون على العامل ان تقوم الى جانبه التزامات اخرى؛ منها ما يقتضيه حسن النية؛ ومنها ما يتعلق بالالتزام بأوامر صاحب العمل؛ والمحافظة على أمواله؛ ومنها ما يتعلق بعدم منافسته لصاحب عمله وأخيرا ما ينشأ عليه من التزام في حالة توصله الى اختراع اثناء الخدمة والالتزامان الخاصان بعدم المنافسة والاختراعات لم يرد لهما تنظيم في قانون العمل بل ينظم أحكامهما القانون المدني؛ اما الالتزامات الأخرى فقد تقررت بنصوص قانون العمل ضمن تبويب غريب لم نألف له مثيلا في اي من القوانين السابقة في القطر؛ او في التشريع المقارن فلقد أورد القانون ضمن الباب الثالث (علاقة العمل ؛ المادة الخامسة والثلاثين التي تحدث على جملة المحظورات التي يحظر على العامل القيام بها ؛ في حين خصوص من الباب السابع (التنظيم الداخلي للعمل). فصله الأول المعنون (الواجبات) للنص في ثلاث مواد على واجبات العامل.

الفرع الأول: التزامات العامل بأداء العمل نصت المادة الثالثة والعشرون بعد المئة من قانون العمل على أن يلتزم العامل بان يؤدي عمله خلال وقت العمل المحدد قانونا ويجب عليه:

ان يخصص وقت العمل الأداء الواجبات الموكلة اليه ؛ دون تفريط باي جزء منه ؛ أو تأخر عن مواعيده او التغيب عنه دون عذر مشروع ونصت الفقرة (أ) من المادة (909) من القانون المدني بأنه يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه ؛ ويبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد وتتفرع عن النصين ثلاث مسائل تحتاج إلى معالجة هي:

¹ طبقا لنص المادة 57 من قانون العمل 11-90 ، والمواد 55 و 56 من قانون 02-97 المتضمن لقانون المالية لسنة 1998 المنشور بالجريدة الرسمية رقم 89 ، و المرسوم التنفيذي 149-98 الذي يحدد الشروط و كفاءات تطبيق المواد 55 و 56 من

قانون المالية 1997 و المتعلق برسم التكوين المهني و رسم التمهين الجريدة الرسمية رقم 31.

² الجريدة الرسمية رقم 20 ، لسنة 1982 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 186-94 ، المؤرخ في 06 جويلية 1994

أولاً / أداء العامل العمل المتفق عليه في العقد: يلتزم العامل بان يؤدي العمل المتفق عليه في العقد؛ الذي تم تحديده عند التعاقد على النحو الذي سبق بيانه.

ومقتضى هذا الالتزام؛ أن أداء العامل عملاً آخرًا؛ غير العمل المتفق عليه في العقد؛ من دون موافقة صاحب العمل لا يعد تنفيذًا مجزيًا للعقد؛ كما أن لجوء صاحب العمل الى تكليف العامل بعمل غير الذي اتفق عليه في العقد مخالف للقواعد العامة التي تقضي بانه لا يجوز لأي من المتعاقدين أن يعدل العقد بإرادته المنفردة.

وما ينتهي اليه تطبيق القواعد العامة على النمو المتقدم؛ لا يتفق مع الاقرار بسلطة تنظيمية لصاحب العمل في ادارة المنشأة؛ بما في ذلك تمكينه من اعادة تنظيم العمل فيها؛ متى كان ذلك يحقق له مصلحة مشروعة ولهذا فإننا ندعو المشرع الى اضافة حكم يجيز لصاحب العمل - متى اقتضت مصلحة العمل - تكليف العامل بعمل غير ما اتفق عليه في العقد؛ بشرط الا يختلف عنه جوهريًا؛ والا يترتب على التكليف انتقاص من حقوق العامل المادية.

ثانياً / الطابع الشخصي لالتزام العامل بأداء العمل: يتميز التزام العامل بأداء العمل بانه التزام ذي طابع شخصي؛ وعليه فان الوفاء به لا يخضع للقاعدة العامة التي تجيز الوفاء من غير المدين؛ ولذلك نحن القانون المدني صراحة على أنه يجب على العامل (ان يؤدي العمل بنفسه).

وعليه فانه لا يجوز للعامل ان ينيب غيره في أداء العمل؛ ولا أن يستعين بغيره في تنفيذه؛ الا إذا تم ذلك بموافقة صاحب العمل؛ ومرد ذلك الى ان شخص العامل محل اعتبار عند التعاقد فصاحب العمل قدر راعى مهارته وأمانته وصفاته المميزة الأخرى التي تجعله في تقدير صاحب العمل كفوًا للقيام بالعمل المطلوب.

ويترتب على كون التزام العامل بأداء العمل ذا طابع شخصي، ان استحالة تنفيذ العامل التزامه بصورة نهائية تؤدي إلى انتهاء العقد ؛ دون أن يلزم العامل في هذه الحالة بان يحل احدا محله في تنفيذ الالتزام كما أن وفاة العامل تؤدي إلى انتهاء العقد ؛ ولا ينتقل التزامه بأداء العمل الي ورثته.

الفرع الثاني: إطاعة أوامر صاحب العمل: سبق أن أشرنا إلى أن عقد العمل ينشئ نمطا من رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل، يكون بمقتضاها لصاحب العمل سلطة اصدار الأوامر الى العامل فيما يتعلق بأداء العمل ولكي تحقق الأوامر الصادرة عن صاحب العمل الى العامل غرضها ؛ لا بد أن يقوم هذا الأخير بتنفيذها؛ وبناء على ذلك جعلت الفقرة ثانيا من المادة (123) من قانون العمل ؛ من بين التزامات العامل (ان يطيع الأوامر الصادرة اليه من صاحب العمل؛ متى كانت هذه الأوامر من مقتضيات العمل؛ ومنه يستدل على أنه سلطة صاحب العمل في اصدار الأوامر من جهة وواجب العامل في اطاعتها ليسا مطلقين؛ وإنما ينفادان بوجود أن تكون هذه الأوامر من مقتضيات العمل؛ الا ان هذا القيد ليس الوحيد الذي يقيد كلا من السلطة والواجب ؛ فالقانون المدني يرسم حدود سلطة صاحب العمل في اصدار الأوامر، والتزام العامل بإطاعتها على نحو اكثر دقة في المادة (909) التي توجب على العامل (ان ياتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه؛ اذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد ان القانون او الآداب؛ ولم يكن في اطاعتها ما يعرضه للخطر، ومنها يستخلص أن القيود التي تقيد سلطة صاحب العمل في اصدار الأوامر هي:

1- أن تكون الأوامر متعلقة بتنفيذ العمل.

2- أن تكون الأوامر غير مخالفة للعقد أو القانون او الآداب.

3- الا يكون في الأوامر ما يعرض العامل للخطر.

الفرع الثالث: محافظة العامل على الأموال التي في عهده. يقتضي قيام العامل بأداء العمل؛ أن يتواجد في مكان العمل؛ حيث توجد العديد من الأموال التي يملكها صاحب العمل او تكون تحت ادارته لأغراض تنفيذ العمل ؛ وتدخل في هذا الأدوات والمكائن والابنية ووسائل النقل والمواد الأولية والسلع المنتجة أو قيد الانتاج كما انه من ناحية اخرى يقتضي اداء العمل أن يسلم العامل بعضا من المعدات والمواد التي تكون من مستلزمات عمله.

وكل هذه الأموال قد تكون عرضة لأضرار ناشئة عن خطأ العامل العمدي او غير العمدي؛ ومما لا شك فيه أن حسن النية يفرض على العامل ان يبذل كل ما يستطيع من اجل صيانة

هذه الأموال والمحافظة عليها؛ واستنادا الى ذلك؛ تضمن القانون نص المادة (124/ اولاً) التي قضت بأن:

يجب على العامل المحافظة على أموال صاحب العمل التي في عهده ؛ وعليه صيانة المعدات والآلات والمواد وكل ما يوضع تحت تصرفه بسبب العمل ؛ وذلك بالقيام بكل ما تقتضيه الأصول للمحافظة عليها وحفظها من الضرر؛ ويجب عليه - في سبيل ذلك؛ أن يحرص عليها بالقدر الذي تتيحه له مهارته الفنية وظروف العمل.

ومن هذا نستنتج النتيجتين التاليتين:

1- ان الالتزام الوارد في النص يمكن تفريعه الى التزامين فرعيين هما:

- التزام العامل بالمحافظة على اموال صاحب العمل
- التزام العامل بصيانة كل ما يوضع تحت تصرفه بسبب العمل من معدات والات و مواد وذلك بالقيام بكل ما تقتضيه الأصول للمحافظة عليها.

2- أن النص يضع معيارا لدرجة الحرص التي يجب أن يبذلها العامل في المحافظة على اموال صاحب العمل ؛ وصيانة كل ما يوضع تحت تصرفه من الات ومعدات ومواد ؛ حيث يلزم العامل بان يبذل من الحرص ما نتيجة له (مهاراته الفنية وظروف العمل).

وبهذا يختلف موقف المشرع في معالجة هذا الموضوع؛ عن موقفه في معالجة التزام العامل بأداء العمل ، حيث اقتضانا سكوته عن وضع معيار لتحديد الحرص المطلوب من العامل في اداء العمل إلى اللجوء الى نصوص القانون المدني التي تحدد درجة الحرص في هذه الحالة (بحرص الشخص المعتاد).¹

المطلب الثالث : وضعيات العامل :

الفرع الأول : مرحلة التجريب : تعتبر مرحلة تمهيدية تسمح باختبار العامل الجديد، قصد التأكد من كفاءته واستعداده للقيام بالعمل الموكل إليه.

¹ يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الادارة ، الرصافة ، 1988 ، ص 148.

أولاً / عقد العمل تحت التجربة: يشكل هذا العقد أحد المراحل التمهيديّة للتعاقد، ولقد خصه المشرع الجزائري بالتنظيم في القانون رقم 11-90 المعدل والمتمم، في المواد من 18 إلى 20.

ومقتضى القول أن عقد العمل تحت التجربة هو عقد معلق على شرط فاسخ، يعني أنه إذا تخلف الشرط ونجح العامل وأثبت صلاحيته، فإن عقد العمل يتأكد في هذه الحالة ويأثر رجعي، وأما إذا تحقق الشرط وثبت عدم صلاحية العامل فيفسخ العقد، ولكن دون أن يكون للفسخ أثر رجعي، إذ أن عقد العمل من العقود الزمنية والقاعدة أن ما مضى من الزمن لا يعود، أي أنه لا يكون للفسخ أثر بالنسبة لما نفذ من التزامات أو ما استحق من حقوق للعامل قبل صاحب العمل، قبل أن يثبت فشله في التجربة.

ثانياً/ الأحكام الخاصة بعقد العمل تحت التجربة: يتميز هذا العقد بطبيعته الخاصة، ولقد كان لهذه الطبيعة أثر بالنسبة إلى القواعد التي وضعها المشرع لبيان أحكامه.

1/ الاتفاق على شرط التجربة:

أ/ مدة العقد: لقد تناول المشرع الجزائري بالتنظيم في قانون العمل القواعد الخاصة بتحديد مدة العمل تحت الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (06) أشهر قصوى يحددها القانون، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهراً لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

ويستدل بهذا النص على ثلاث أمور:

المشرع بوضع حد أقصى لمدة التجربة بحيث لا تزيد عن (06) أشهر كأصل عام يمكن استثناء أن ترفع إلى 12 في مناصب العمل ذات التأهيل العالي، وذلك بهدف حماية العمال خوفاً من أن يلجأ أصحاب العمل إلى إطالة مدة التجربة وجعل العامل في مركز قلق، طالما أن لصاحب العمل خلال هذه المدة أن ينهي العقد إذا ما ثبت لديه عدم صلاحية العامل دون أن يلزم بتعويضه.

لقد عنى

عليه فإن اتفاق العامل ورب العمل على مدة تجاوز الحد الأقصى، يكون باطلا.

*إن تحديد القانون لسقف مدة التجريب لا يمكن تجاوزه، يعني بالضرورة عدم إمكانية تمديد هذه المدة خارج حدود ذلك، كما لا يمكن تحديدها، وعليه لا يجوز تعيين العامل تحت التجربة لأكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد، وهذا الحظر يظل قائما، ولو تغير العمل الذي يقوم به العامل في المرة الثانية عن عمله في مدة التجربة الأولى، أو اختلف العمال اختلافًا جوهريًا.

ولقد أراد المشرع بذلك حماية العامل من تعسف رب العمل، الذي قد يتعاقد مع العامل بعقد تحت التجربة ثم يقوم بإنهائه خلالها، ويعود بعد ذلك ليتعاقد من جديد بعقد آخر تحت التجربة، مما يعتبر تحايلا غير جائز على القانون، الموقف الذي تبنته المحكمة العليا في إحدى قراراتها الصادرة سنة 2002، الذي جاء في حيثياته: "لا يجوز إخضاع العامل الذي سبق توظيفه في نفس المنصب لفترة تجريبية ثانية وإبرام عقد ثان

ب/ وضعية العامل أثناء فترة التجربة: تنص م 19 من القانون 11-90 على ما يلي: " يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه اثر انتهاء الفترة التجريبية."

وعليه يتمتع العامل أثناء فترة التجريب بنفس الحقوق ويخضع لنفس القوانين والأنظمة التي تسيّر العمال الآخرين، أي الحقوق والواجبات التي ينص عليها القانون أو الأنظمة الداخلية أو الاتفاقية الجماعية التي تكون الهيئة المستخدمة التي ينتمي إليها العامل طرفا فيها، وبناء على ذلك يتمتع بأجر يتلاءم مع عمله، وحقه في العطل والراحة القانونية، غير انه لا يمكن أن يستفيد من بعض الوضعيات التي تمنح للعمال المثبتين دون سواهم كالانتداب والإحالة على الاستيداع.

2/ إنهاء عقد العمل أثناء فترة التجربة:

أ/ خصوصية إنهاء عقد العمل تحت التجربة : لقد خص المشرع الجزائري هذا العقد بأحكام خاصة، تمثل خروجاً على قواعد الإنهاء المعروفة في عقد العمل البات، تتمثل في الإنهاء دون إشعار مسبق وبدون تعويض

-الإنهاء دون إشعار مسبق :تنص م 19 من القانون المذكور أعلاه على أنه : "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق."

يتضح من هذا النص أن من أهم ما يميز عقد العمل تحت التجربة، هو أن شرط التجربة يسمح لأي من طرفي العقد أن ينهي عقد العمل بإرادته المنفردة في أي وقت أثناء مدة التجربة، ولا يلتزم من يقوم بالإنهاء في هذه الحالة بأن يخطر الطرف الآخر برغبته في الإنهاء، كذلك لا يكون ملزماً بدفع أي تعويض.

وهنا يمكن أن نتساءل :ما هي الحكمة من إعفاء رب العمل من الإشعار المسبق عند إنهاء عقد العمل تحت التجربة ؟

إن الإشعار المسبق فرض لوقاية العامل من مفاجئة الفصل من العمل، ولإفساح المجال أمامه للبحث عمل جديد، ويفترض أن العامل لن يفاجأ بانتهاء العقد إذا كان الإنهاء قد تم خلال فترة التجريب، إذ لا بد أن العامل قد تهيأ نفسياً وعملياً هذا الإنهاء طالما أن العقد الذي دخل فيه ليس باتاً، بل معلقاً على نجاح عن التجربة، كما أن تحديد القانون للحد الأقصى لفترة التجربة وجعلها قصيرة لا تترك مجالاً للإشعار المسبق.

- الإنهاء دون تعويض :يشكل إنهاء عقد العمل تحت التجربة دون تعويض، أهم الخصائص المرتبطة بهذا العقد، سبب أن حرمان العامل من حقه في التعويض يعود أساساً إلى أن هذا الأخير لا يستحق أيًا من حقوقه الإنهاء يعود لعدم كفاءته، فصاحب العمل لا يعد متعسفاً في هذه الحالة، وبالتالي لا يستحق إذا كان بدل الفصل التعسفي.

-القيود الواردة على سلطة إنهاء عقد العمل تحت التجربة :يشكل إنهاء هذا العقد خروجاً عن القواعد العامة في إنهاء العقد، حيث يسمح هذا الشكل من العقود لأحد أطرافه بإنهائه بإرادته المنفردة، إلا أن هذا الحق

مقيد بشرط، وجوب ممارسة سلطة الإنهاء قبل انقضاء فترة التجربة :فإذا انقضت فترة التجربة دون استخدام أي من الطرفين حقه في إنهاء علاقة العمل، أصبح العقد بائنا وخضع في انتهائه إلى القواعد العامة الواردة في هذا الشأن

-مدى ضرورة توافر السبب الموضوعي للإنهاء :هل يمكن إنهاء هذا العقد ولو كان ذلك لا يرجع إلى أسباب متعلقة بالعمل أو بعدم صلاحية العامل - مثلا - للقيام بما هو مكلف به من عمل ؟

أعطى المشرع الجزائري لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل تحت التجربة، ولم يشترط عدم صلاحية العامل لإمكانية إنهاء هذا العقد، مع إعفاء صاحب العمل من الإشعار المسبق والتعويض، وهو ما أيده القضاء في أحد قراراته سنة 1997، " من المقرر أنه يمكن أن ترفع المدة التجريبية للعامل الجديد في المناصب العليا إلى 12 شهرا، كما يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ علاقة العمل في أي دون تعويض ومن غير إشعار مسبق.

ولما ثبت أن قضاة الموضوع فرضوا على المستخدم إثبات فشل العامل أثناء الفترة التجريبية يكونون قد تجاوزوا سلطتهم مما يعرض قرارهم للنقض."

وكذلك القرار القضائي الصادر سنة 2001 الذي جاء فيه " يخول القانون للمستخدم إنهاء علاقة العمل أثناء الفترة التجريبية باعتباره هو المؤهل لتقدير مؤهلات العامل)).

إن مجال الحماية القانونية التي يمنحها المشرع للعامل في عقد العمل البات، يتقلص بشكل ملحوظ أثناء عقد العمل تحت التجربة، ويظهر هذا التراجع بداية من إبرام العقد إلى تنفيذه وصولا عند إنهائه.

لذلك يقترح ضرورة التنصيص على تقييد سلطة صاحب العمل في الإنهاء باشتراط توافر السبب الموضوعي لمشروعية الإنهاء، المتمثل في عدم ثبوت كفاءة العامل وصلاحيته لمنصب العمل، ومن ثم تمكين القضاء من بسط رقابته على قرار الإنهاء المخالف لهذا السبب الموضوعي.

الفرع الثاني : مرحلة الترسيم أو التثبيت : بمجرد انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين أحدهما في التحلل من العقد يصبح هذا الأخير نهائيا، بما يمكن العامل من التمتع

بكل الحقوق المرتبطة بالترسيم، كعدم إمكان فصل العامل إلا وفق إجراءات خاصة والحق في الترقية، كما تنص على ذلك المادة 63 ق ع ع.

و يتبع مرحلة الترسيم أو التثبيت سريان علاقة العمل التي يقصد بها متابعة التطورات والحالات والأوضاع المختلفة التي تمر بها الحياة المهنية للعامل، منذ أن يثبت في منصب عمله إلى انتهاء علاقته بصاحب العمل، حيث أن العامل يمكن أن يكون في إحدى الوضعيتين: وضعية العمل الفعلي، أو وضعية التوقف المؤقت عن العمل.

أولاً/ وضعية العمل الفعلي: الوضعية العادية أو الطبيعية لأية علاقة عمل، ومن بين الحقوق التي تترتب له بموجب هذه الوضعية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتواجده في مكان عمله، الحق في الترقية نتيجة الخبرة والأقدمية المكتسبة في العمل، إلى جانب الحق في عدة امتيازات مالية ومعنوية أخرى، مرتبطة بالأداء الفعلي للعمل، مثل مكافآت المردودية والحق في العطل القانونية... الخ.

ثانياً/ وضعية التوقف المؤقت عن العمل (الانقطاع): تسمح قوانين العمل الحديثة للعامل بالتوقف عن ممارسة عمله، دون أن يتسبب ذلك في إنهاء أو قطع هذه العلاقة، ما يعرف بحالات توقيف أو تجميد علاقة العمل، حيث تختلف آثار ونتائج كل حالة حسب اختلاف الأسباب والدوافع وهي متعددة مثل حالة اتفاق الطرفين أو الاستيلاء، حالات الانتداب (الإعارة)، حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة، التوقيف التأديبي، التوقف المؤقت للمؤسسة المستخدمة... الخ

الفصل الأول
الحماية القانونية للعامل في
ظل علاقة العمل

الفصل الثاني : الحماية القانونية للعامل في ظل علاقة العمل.

لا بد من وجود حقوق للعمال في أماكن عملهم و ذلك لتشجيعهم على العمل و ما من هذه الحقوق الأجر العادل المنصف للعامل و على قدر العمل يكون الأجر فلا يجوز لصاحب العمل أن يظلم أو يبخس العامل مهما يكون ،وقد حثنا الرسول الكريم على إعطاء العامل أجره قبل أن يجف عرقه تشجيعاً له على العمل وخلق فرص عمل مناسبة وجيدة لهم في المجالات المتنوعة و المختلفة و الحق هو الحق في الراحة لان الله لا يكلف نفس إلا وسعها، يجب على العامل اخذ قسط من الراحة في عمله و حق الضمان الاجتماعي وهو من أهم حقوق العمال وخير مثال ذلك ما سنه المشرع من قوانين لحماية حق العامل سواء من حيث حماية العامل في إطار علاقته العمالية.

المبحث الأول : منازعات العمل الفردية و الجماعية .

المطلب الأول : منازعات العمل الفردية :

هناك أسباب عديدة للنزاعات الفردية في العمل، لكن ترتبط أغلب هذه المسببات ب:-
-المساس بالحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل، وتعتبر الأجور والمنح والتعويضات من أهم مظاهر ومسببات النزاع الفردي.
- يليها الحق في الحماية الاجتماعية.
وعلى هذا الأساس قد يتعلق النزاع الفردي عموماً بقيام علاقة العمل أو سريانها أو تعديلها أو وقفها أو إنهائها¹ ومنه تظهر لنا طرق تسوية النزاعات كالاتي
الفرع الأول : التسوية الودية للنزاع:

هذا الإجراء يخص فقط النزاعات الفردية في العمل وذلك حسب ما حدده المشرع و القانون قبل اللجوء إلى أي خطوة ثانية لفض النزاع، و ذلك وفقاً لما جاء به نص المادة 02 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل².

¹ عبد الرحمن خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2008 ، 43-41.

² القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل في نص المادة 2 (المعدل و المتمم بالقانون 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

لذا تضم إجراءات التسوية الودية مرحلتين: التسوية الداخلية للنزاع و التسوية الخارجية أمام مكتب المصالحة.

اولا/ معالجة النزاع وديا داخل الهيئة المستخدمة:

استوجبت تشريعات العمل إلزامية أن يمر النزاع الفردي بهذا الإجراء لحله، حيث يسعى طرفا النزاع(العامل و المستخدم) من خلاله إلى إيجاد حل ودي بينهما دون تدخل أي طرف أو جهة
ثالثة.¹

حيث يفترض أن تحدد الاتفاقيات الجماعية في العمل و الأنظمة الداخلية للمؤسسات مختلف الإجراءات الواجب اتباعها لحل نزاع فردي في العمل وديا.
إذن، يقوم فض النزاع داخل الهيئة المستخدمة على:

1 / تسوية النزاع في إطار الاتفاقيات الجماعية و الأنظمة الداخلية:

و يعني ذلك أن أول ما ينبغي القيام به هو تسوية النزاع عن طريق التفاوض و في إطار مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل و من خلاله قد يصل الحل إلى تنازل و تراجع المستخدم أو تعديل القرار محل النزاع مع العامل حسب أحكام الاتفاقية، في هذا الصدد تنص المادة 3 من القانون 90-04 بأنه: "يمكن للمعاهدات و الاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة" ، ما يعني أن الإجراءات الداخلية للتسوية تركت لمضمون الاتفاقيات الجماعية في العمل التي تعتبر وثيقة تفاوضية بين عدة أطراف معنية.

كما يأتي مضمون النظام الداخلي الذي يعده المستخدم انفراديا (إلا أنه قد ينجز بالتشاور مع النقابات و ممثلي العمال)، كوثيقة ملزمة و إجبارية منذ مرحلة توقيع العقد مع المستخدم، و من بين ما تحتويه كيفية تسوية النزاعات الفردية.

2/ تسوية النزاع الفردي عن طريق التظلم:

يقبل العامل على هذه الخطوة عندما تغفل الاتفاقيات الجماعية أو التنظيم الداخلي للمؤسسة التطرق لإجراءات التسوية الداخلية الخاصة بالمستخدم، و من خلال هذه الخطوة تسعى مختلف الأطراف لفض النزاع داخليا و المحافظة على العلاقة الودية بين العمال و الهيئات المستخدمة.

¹ عجة الجليلي، 2005، 203.

و المشرع حدد بعض الآليات و الخطوات في مجال الشأن الداخلي للنزاع و التظلم، و يتضمن عرض العامل تظلمه للرئيس المباشر الذي يتوجب عليه تقديم جواب و رد في أجل 8 أيام من تاريخ الإخطار، و في حالة عدم الرد يرفع العامل تظلمه إلى الهيئة المكلفة بتسيير شؤون المستخدمين أو المستخدم نفسه حسب تدرج السلطة في الهيئة، الذي يلتزم بالرد كتابيا عليه خلال 15 يوم¹.

فقد جاء في مضمون القانون 90-04 المتعلق بالمنازعات الفردية، أنه: " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار و في حالة عدم الرد أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة".

إذن، قد يرفع التظلم أمام الرئيس المباشر أو أمام المستخدم أو الهيئة الخاصة بتسيير المستخدمين.

غير أنه يعاب على هذه المرحلة غياب قوانين رادعة في حق المستخدم في حالة التقاعس عن الرد، لذا كان من المفترض على المشرع الجزائري أن يخصص أحكاما رادعة تلزم المستخدم بالآجال المحددة².

ثانيا /تسوية خارجية بعرض النزاع على مفتشية العمل(المصالحة):

و تسمى بإجراء المصالحة، هي شكل آخر للتسوية الودية الخارجية يتم الاستعانة فيها بأطراف آخرين لتقريب وجهات النظر، هذا الطرف قد يكون مفتش العمل، أو ممثل مكتب المصالحة المستحدث بعد صدور القانون رقم 90-04.

و تنص المادة 5 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المؤرخ في 6 فيفري 1990 ، أنه: "بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون". إلا أنه اليوم و في إطار الإصلاحات أستحدث جهاز جديد على مستوى المفتشية هو مكتب المصالحة له صلاحية إجراء الصلح.

¹ بشير هدي، 2003، 98

² واضح رشيد، 2005، 24

يتشكل مكتب المصالحة من ممثلين اثنين عن العمال و ممثلين لأصحاب العمل ينتخبون وفقا للقانون، و تشرف على عملية الانتخاب مفتشية العمل، يتم ترأس المكتب بالتناوب لمدة 6 أشهر عضو عن العمال ثم عضو عن أصحاب العمل(المادة 6 من القانون 90-04)، يقوم بتعيينهم وتنصيبهم رئيس المجلس القضائي في دائرة الاختصاص لمدة 3 سنوات .
من الشروط المطلوبة للترشح كأعضاء أو نواب للمكتب (ينوبون عن الأعضاء في حالة الغياب) حسب نص المادة 12 من القانون 90-04، نجد 4 شروط:
-الجنسية الجزائرية.

-بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الاقتراع.

-ممارسة صفة أجير (بالنسبة للعمال) أو مستخدم لمدة 5 سنوات على الأقل.

-التمتع بالحقوق المدنية و السياسية.

يقوم العامل بإخطار مفتش العمل بعريضة (مكتوبة أو يدلي بأقواله من خلال الحضور الشخصي) هذا الأخير يقوم بتحرير محضر أقوال و ادعاءات(كشف الشكوى).

يقوم بعدها المفتش في ظرف ثلاثة(3) أيام باستدعاء مكتب المصالحة لاجتماع، يفترض أن ينعقد بعد ثمانية(8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء(أنظر للملحق رقم 2 الخاص بنموذج

استدعاء لجلسة مصالحة)، وذلك بحضور المدعي و المدعى عليه أي العامل و المستخدم شخصيا أو من خلال ممثليهم: محامي أو ممثل نقابي، بحضور الأطراف المعنية قد يتفق

الطرفان و تتم المصالحة بكتابة و تحرير محضر صلح حيث يتم تنفيذ إجراء الصلح في أجل لا يتعدى 30 يوما من تاريخ توقيع المحضر، أو قد لا يتفقان و يحزر محضر عدم مصالحة.

و في حالة عدم حضور المدعي بدون عذر شرعي يتم شطب القضية أما في حالة غياب المدعى عليه فيقود ذلك إلى استدعائه مجددا لمرّة ثانية(بعد 8 أيام)، و إذا تغيب ثانية دون

مبرر يقوم المكتب بتحرير محضر عدم صلح لعدم حضور المدعى عليه، ما يسمح للعامل بالمرور إلى الإجراءات القضائية.

الفرع الثاني/ التسوية عن طريق القضاء (عرض النزاع على المحكمة الاجتماعية):

و يصل النزاع إلى هذه المرحلة الأخيرة في حالة فشل الخطوات السابقة في الحل(التسوية الودية بنوعيتها)، حيث يصبح بإمكان العامل أن يرفع دعوى قضائية لدى القضاء المختص في

شؤون العمال و قسم المسائل الاجتماعية مع إرفاق الدعوى بمحضر عدم المصالحة الصادر عن المكتب.

و قضاء العمل هو قضاء مستقل بذاته له اختصاصه القائم بذاته، يخضع لنظام قانوني خاص به و منفصل عن النظام القضائي العام، يتميز هذا القضاء بالعناصر التالية:

-وجود محكمة خاصة بالقضايا الاجتماعية و تشكيلتها: تتكون من قاض و ممثلين عن العمال و ممثلين عن أصحاب العمل أصليين (و آخرين احتياطيين) كمساعدين له.

-الطابع الاستعجالي لقضاء العمل: و يتمحور ذلك في آجال رفع الدعوى و النطق بالحكم فيها، فهناك سرعة في الحكم في منازعات العمل.

-طبيعة الأحكام الصادرة عنه: تراعي هذه الأحكام طبيعة النزاع و مدى تأثيره على العامل، فهي إما ابتدائية نهائية(كحالة التسريح التعسفي) ، ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل(قضايا مستعجلة

كدفع رواتب متأخرة)، أحكام عادية لا تنفذ إلا بعد استكمال كامل إجراءات الطعن و المراجعة. -إعفاء كلي أو جزئي من المصاريف القضائية.

-بساطة إجراءات التقاضي، و عدم الإجراءات الشكلية المعمول بها في حالات أخرى.¹ يرأس المحكمة الاجتماعية حسب نص المادة 8 من القانون 90-04) المتعلق بتسوية

النزاعات الفردية في العمل) : قاضي يساعده مساعدان اثنان من العمال و مساعدان من المستخدمين، و يمكن للجلسة أن تتعقد بممثل واحد عن كل طرف، كما يوجد مساعدان احتياطيان في حالة التغيب.

المطلب الثاني : آليات تسوية منازعات العمل الجماعية :

ينتهج في إطار تسوية نزاعات العمل الجماعية، صورتين من الآليات، حيث تنطبق التسوية من الآليات الوقائية على نحو المفاوضات المباشرة، و اللجان المشتركة ، ثم الآليات العلاجية على نحو المصالحة، الوساطة، التحكيم.

¹ أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005، 29-30

هذا و ننوه إلى أن القانون في حالة فشل الآليات السابق بيانها، قد أقر للعمال إمكانية اللجوء إلى الإضراب وفق ضوابط محددة كآلية لدفع المستخدمين أو أرباب العمل إلى إعادة النظر في قراراتهم

الفرع الاول: الآليات الوقائية من المنازعات الجماعية : يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم الوسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال و أصحاب العمل على السواء ، و بالعودة إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية و لمضمون و أحكام هذه الأخيرة ، فإنه يتبين لنا وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية هما المفاوضات المباشرة ، و اللجان المشتركة.

أولا : المفاوضات المباشرة : تعد المفاوضات المباشرة من بين الطرق الأساسية لحل النزاعات الجماعية ، و التي تتم بين ممثلي العمال من جهة و أرباب العمل أو ممثليهم من جهة ثانية بخصوص ظروف العمل و شروطه ، حيث تهدف هذه المفاوضات إلى عرض الخلافات لحلها بتقريب وجهات النظر بين الطرفين.

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد أشار إلى هذه الأداة من خلال المادة 04 من القانون 90-02 سالف الذكر، و التي جاء فيها أنه يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

و هذا من أجل تخفيف حدة الخلاف لتفادي التشنجات الاجتماعية و المهنية التي تلوح في الأفق، كما تمكن الاجتماعات الدورية أطراف العلاقة المهنية من عرض و طرح التصورات و التحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية و الاجتماعية و الحلول المقترحة لها¹ .

ثانيا : اللجان المشتركة : كثير من الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية ، أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر ، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة ، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى ، حيث تفوض

¹ عبد الرحمن خليفي ، مرجع سابق ص 58.

التشريعات العمالية حرية و صلاحية إنشاء و تنظيم مثل هذه الأخيرة ، مهمة و متابعة النزاع و دراسته و اقتراح الحلول المناسبة له.

و من أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية ، نجد الاتفاقية الجماعية للبنوك و المؤسسات المالية ، التي نصت في مادتها 69 على أنه في " حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل و الممثلين النقابيين للعمال ، لأي سبب يتعلق بالمجال المهني و الاجتماعي ، و كذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة ، يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين و ممثل صاحب العمل ، و المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال و أصحاب العمل الأطراف في النزاع"¹.

الفرع الثاني: الآليات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية : يقصد بالآليات العلاجية ، تلك الإجراءات التي تهدف إلى دراسة و بحث أسباب النزاع الجماعي ، و إيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر و هيئات معينة ، على نحو المصالحة ، الوساطة ، التحكيم.

أولا : المصالحة : تبنى المشرع الجزائري من المصالحة، قانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب سالف الذكر ، أسلوب المصالحة كإجراء ودي لتسوية نزاعات العمل الجماعية ، و يظهر ذلك من خلال مضمون المادة 05 من القانون 90-02 سالف الذكر التي جاء فيها " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها ، يباشر المستخدم و ممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي كل من الجانبين طرفا فيه ، و إذا لم يكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة ، أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

يتضح من نص المادة أعلاه أنه يوجد صورتين للمصالحة ، الأولى اتفاقية ، و التي تنقرر انطلاقا من الاتفاقيات الجماعية ، حيث يتم تشكيل لجان و بكل حرية و استقلالية بين الطرفين على أساس لجان متساوية الأعضاء ، تحدد نظام عملها الصلاحيات المخولة لها و نطاق عملها.

¹ أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 97.

أما الصورة الثانية فتعرف بالمصالحة القانونية ، و التي يلجأ إليها عند عدم النص على الأسلوب الأول ، أو في حالة فشله ، حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا بمحاولة الصلح بين المستخدم و ممثلي العمال في حالة رفع الخلاف إليه ، حيث يستدعي مفتش العمل المعني طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال 04 أيام الموالية لإخطاره قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها ، و يتعين على طرفي النزاع الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل¹ .

و تجدر الإشارة إلى أن جلسة المصالحة هذه يترتب عليها أمر واحد من ثلاث ، الأول أن تتوصل لجنة المصالحة إلى تسوية النزاع بصفة كاملة ، سواء كانت المصالحة اتفاقية أو قانونية ، و هنا تعتبر هذه المصالحة اتفاقا يلحق بالاتفاقية الجماعية السابقة ، و يخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية ، لاسيما شرط التسجيل و الإيداع ، إذ يعتبر الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية.

أما الحالة الثانية فهي توصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع ، و في هذه الحالة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر يدون فيها المسائل التي تم الاتفاق عليها ، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي للعمل قائما في شأنها ، حيث تصبح المسائل التي اتفق عليه الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا² .

أما الحالة الثالثة فتتمثل في فشل المصالحة بعدم التوصل إلى تسوية النزاع الجماعي ، و هنا كذلك يحزر محضر بعدم المصالحة من قبل مفتش العمل المختص إقليميا أو لجنة المصالحة حسب الحالة ، و هنا يمكن لأطراف النزاع إما اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم ، كما يكون للعمال في هذه الحالة الحق في اللجوء إلى الإضراب.

¹ المادتين 06 و 07 من القانون 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المتضمن القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر ، عدد 02

² المادة 08 من القانون 90-02 ، مرجع سابق

ثانيا : الوساطة : و هي ثان إجراء يلجأ إليه طرفا النزاع بعد فشل إجراءات المصالحة ، و نشير إلى أن المشرع الجزائري قد أحدث هذا النظام من خلال القانون 90-02 سالف الذكر ، لا سيما من خلال المادة 10 منه و التي عرفت الوساطة بأنها اتفاق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه.

إن الحرية المطلقة التي تركها المشرع لأطرف النزاع في تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات النظر المختلفة ، بغرض التوصل إلى تسوية ودية له ، تسمح لهذه الأطراف بالاتفاق علة تعيين شخص و ليس هيئة ، يتولى هذه المهمة دون اشتراط أو تحديد شروط و معايير خاصة في ذلك مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط.

إن الوسيط أثناء أداء مهمته يتمتع بصلاحيات واسعة في سبيل تسوية النزاع المعروض عليه ، و تقريب مطالب الأطراف المتنازعة ، فيتولى القيام بالبحث عن أسباب و صحة أساس ادعاء على طرف ، من أجل إحاطة موضوع الخلاف بكل جوانبه و مؤثراته ، فيتلقى جميع المعلومات التي لها علاقة بموضوع الخلاف ، وكل وثيقة أعدت في ذلك ، و استدعاء كل شخص يرى الاستماع إليه و الأخذ بشهادته ضروريا ، و ذلك دون تدخل مفتش العمل إلا بطلب صريح من طرف الوسيط حتى يتمكن من الإحاطة بموضوع النزاع¹ ، ثم اقتراح ما تم التوصل إليه في شكل توصية معللة يعرضها على أطراف النزاع في الأجل الذي يحدده ، و يرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا² .

حيث إذا رضي طرفي الخلاف بها يلتزمان باحترام الحل الذي وصل إليه الوسيط في توصيته لتصبح إلزامية عليهما، أما في حالة عدم رضاها بها أو عدم توصل الوسيط على تسوية هذا النزاع، فتتم إحالة الخلاف إلى التحكيم.

ثالثا: التحكيم : بالرجوع إلى القانون 90-02 سالف الذكر نجده أشار إلى نظام التحكيم في نزاعات العمل الجماعية في مادة واحدة و وحيدة و هي المادة 13 منه ، و التي أشارت إلى

¹ رشيد وضاح ، مرجع سابق.، 102.

² المادة 12 من القانون 90-02 ، مرجع سابق.

أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق عليهما أحكام قانون الإجراءات المدنية ذات الصلة (المواد 1008 إلى 1038.)

و بالعودة إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية نجدها تعرف التحكيم على أنه الاتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم¹ ، و نشير إلى أن المشرع استلزم أن يكون شرط التحكيم مثبتا كتابيا في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تسند إليها ، و أن يتضمن تحت طائلة البطلان موضوع النزاع و أسماء المحكمين ، أو كيفية تعيينهم بحسب ما نصت عليه المادة 1008 من القانون 08-09 سالف الذكر.

و تجدر الإشارة إلى أن محكمة التحكيم يجوز أن تتشكل من محكم واحد أو عدة محكمين بعدد فردي² ، و نشير إلى أن المشرع نص من خلال أحكام المادة 1019 على انه تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال و الأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك ، كما تجدر الإشارة إلى أن أحكام التحكيم بعد إصدارها تحوز حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها فيما يخص النزاع المفصول فيه.

الفرع الثالث : الإضراب كآلية ضغط مشروعة لتسوية النزاعات الجماعية : عند فشل أو عجز الطرق العلاجية التي سبق بيانها في تسوية النزاعات الجماعية بين ممثلي العمال و أصحاب العمل لأسباب مختلفة كالتعنت بالري و عدم الاقتناع بالحلول المقترحة أو بعدم وجود ضمانات كافية لتحقيق الحلول المقترحة ، الأمر الذي يدفع بالعمال إلى سلوك أسلوب الضغط على الطرف المقابل بانتهاج أسلوب الإضراب.

أولاً: مفهوم الإضراب : يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية و القانونية المكفولة للعمال ، حيث يتم اللجوء إليه متى عجزت السبل الوقائية و العلاجية عن إيجاد حلول للمشاكل المهنة و الاجتماعية التي يعمل في إطارها العمال و عليه يمكن تعريف الإضراب على أنه امتناع عن

¹ لمادة 1011 من القانون 08-09، المؤرخ في 23-02-2008 تتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج ر ، عدد 21.

² المادة 1017 من القانون 08-09، مرجع سابق.

العمل لمدة محدود يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط ، و التأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب.¹

كما يعرف الإضراب أيضا بأنه رفض جماعي و مدبر للعمل بقصد تحلل العمال مؤقتا من شروط عقد العمل ، بغية تأييد نجاح مطالبهم.²

و يعرف الإضراب أيضا بأنه توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب أو أصحاب العمل.³

ثانيا : الضوابط القانونية لممارسة الحق في الإضراب : نظم المشرع من خلال القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب ضوابط ممارسة حق الإضراب ، حيث تتمثل هذه الضوابط في:

• ألا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية المتمثلة في الوساطة و المصالحة ، و بعد التأكد من انعدام أي طريق أو وسيلة أخرى لحل النزاع⁴ ، كما يجب ان يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين اللجوء إلى التحكيم ، حيث أن هذا الأخير يوقف قرار الإضراب بل و يوقف الإضراب إذا كان قد شرع فيه طبقا لما نصت عليه المادة 25 من القانون 90-02 سالف الذكر .

• أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية و إرادة حرة ، حيث تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري ، و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المهنية على الأقل ، و هذا بحسب ما ذهبت إليه المادة 28 من القانون 90-02 سالف الذكر .

¹ بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010 ، ص 160 .

² رشيد وضاح ، مرجع سابق ، ص 113

³ أحمية سليمان ، الوجيز في قانون العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 372 .

⁴ المادة 24 من القانون 90-02 ، مرجع سابق

• وجوب الإشعار المسبق بتاريخ و مدة الإضراب ، حيث يتم إعلام صاحب العمل مسبقا بتاريخ بداية الإضراب و مدته و إذا ما كان محدودا أو غير محدود ، هذا و تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، و تحدد هذه المدة بناء المفاوضة و لا يمكن أن تقل عن 08 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه¹.

• ضمان و أمن و سلامة أماكن و وسائل العمل و عدم احتلالها بالقوة ، و هذا باتخاذ كافة الاحتياطات و الإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل و أدوات و أماكن العمل ، و عدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأموال العقارية و المنقولة و المنشآت التابعة لصاحب العمل².

ثالثا : الحماية القانونية للإضراب : أسبغ المشرع على ممارسة الإضراب متى كان متوافقا مع الضوابط القانونية المشار إليها أعلاه حماية قانونية ، بشكل تكفل للعمال المضربين ممارستهم له دون تعرضهم لأي ضغوط مهنية أو مالية ، حيث تبرز مظاهر هذه الحماية من خلال:

• منع استخلاف لأي من العمال المضربين من قبل صاحب العمل طوال مدة الإضراب ، مهما كان شكل و هدف الاستخلاف ، سواء بتوظيف عمال آخرين ، أو تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى إلى الورشة أو الوحدة التي يقوم فيها الإضراب ، حيث رتب المشرع في حالة القيام بذلك من قبل صاحب العمل توقيع جزاءات تمتد من 08 أيام إلى شهرين حبسا و غرامة مالية تتراوح بين 50 ألف دينار إلى 200 ألف دينار جزائري³.

• منع المشرع من خلال أحكام الفقرة 0 2 من المادة 41 من القانون 90-02 سالف الذكر ، تسليط عقوبة على العمال المضربين بسبب مشاركتهم في الإضراب متى كان

¹ المادة 30 من القانون 90-02 ، مرجع سابق

² أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 151

³ المادة 57 من القانون 90-02 ، مرجع سابق

الإضراب شرعي و مستوفيا للشروط القانونية المطلوبة ، و بالتالي فإن أي تصرف يأتيه صاحب العمل بقصد الانتقام يعتبر تعسفا و باطلا قانونا.

المبحث الثاني : تسوية المنازعات لدى الضمان الاجتماعي

لقد عمد المشرع الجزائري إلى تنظيم العلاقة التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم وكذا المكلفين بالتزامات اتجاه هذه الهيئات بإجراءات خصص لها أجهزة خاصة سعيا منه لتقادي اللجوء إلى القضاء ومرد ذلك إلى أن هذه العلاقة هي مسألة فنية وتقنية.

المطلب الأول : إجراءات تسوية النزعات العامة

لقد عرف المشرع الجزائري المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي في المادة

الثالثة من القانون¹ 08/08 بقوله " يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي من جهة

والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع و تنظيم الضمان الاجتماعي.

فمن خلال هذا النص فإن المشرع عرف المنازعات العامة على انها كل الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة و المؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى بمناسبة تطبيق التشريع و التنظيم الخاص بالضمان الاجتماعي، إلا أن التعريف لم يحدد بدقة موضوع المنازعات العامة أطراف المنازعة ، الأمر الذي ترك الغموض و الإبهام مما يترك باب للاجتهاد القضائي لتدارك النقص، و هذا لأن المشرع استعمل عبارة التشريع و التنظيم الخاصين بالضمان الاجتماعي و هما عبارتين ذات مفهوم واسع ، كما أنه لم يحدد بدقة موضوع المنازعات العامة سواء للمؤمن لهم أو بالنسبة للمكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي التي قد تنشأ عند تطبيق هذه التشريعات.

الفرع الاول : عرض النزاع العام على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق : في اطار التسوية الودية للمنازعات العامة ، يعتبر الطعن المسبق كاجراء اجباري اقره المشرع الجزائري بموجب نص المادة 4 من القانون 08/08 تحت إشراف اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق المستحدثة بموجب النص المادة 6 من نفس القانون المتعلق بالمنازعات على أنه "

¹ المرجع نفسه .

تتشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية للهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق تتشكل من ممثل عن العمال الإجراء، ممثل عن المستخدمين، ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي، طبيب... إلخ. "

و التي يحدد عند أعضاء هذه اللجان وتنظيمها وسيرها طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 2008/12/24 .¹

يعرض الطعن من قبل المعني بالأمر إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، وإما بواسطة عريضة تودع أمام اللجنة مقابل تسلم وصل إيداع وذلك خلال أجل (15) يوما بعد تبليغ القرار المعارض عليه طبقا للمادة 08 الفقرة 01 من القانون 08/08 على أن تبت هذه اللجنة في الطعون التي ترفع لها ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي التي ترفع أمامها خلال شهر من استلام العريضة²، وهذه الأخيرة تتعلق بتقدير ومنح الاداءات العينية والاداءات النقدية الممنوحة للمؤمن له أو ذوي حقوقه بمناسبة المرض أو الوفاة أو الولادة.

نصت المادة 9 من القانون السابق ونص المادة 7 من المرسوم رقم 08-415 على أن تبليغ قرارات اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق يتم برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ صدور القرار.

الفرع الثاني : عرض النزاع العلم على اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق : بمقتضى

أحكام المادتين 120 و 121 من القانون رقم 86/15 المتعلق بقانون المالية لسنة 1986³

أصبح هناك مستويين للطعن قصد تقريب المؤمنين الاجتماعيين على اعتبارها كدرجة

ثانية للطعن المسبق في جميع الاعتراضات على القرارات الصادرة على اللجنة المحلية

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08_415 المؤرخ في 2008/12/24 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها .

² نص المادة 01 من القرار الوزاري رقم 04 الصادر بتاريخ 11/03/1987 المتعلق بكيفيات تعيين أعضاء لجان الطعن في مجال الضمان الاجتماعي و سير هذه اللجان .

³ المادة 121 من القانون 86/15 المتعلق بقانون المالية لسنة 1986 .

المؤهلة للطعن المسبق طبقا لنفس القانون 08-08 السالف الذكر .

تحدد تشكيلة لجنة الطعن الوطنية بموجب المادة 2 من المرسوم رقم¹ 08-246 يتم عمل اللجنة الوطنية للطعن المسبق بنفس كيفية عمل اللجنة المحلية للطعن المسبق حيث يمكن للمؤمنين اجتماعيا أو أصحاب العمل أو مدراء وكالات هيئات الضمان الاجتماعي الطعن ضد القرارات التي تصدرها اللجنة المحلية للطعن المسبق باستثناء القرارات المتعلقة بغرامات وعقوبات التأخير التي يساوي مبلغها أو يفوق مليون دينار جزائري (1000000دج)، بحيث يتم الطعن فيها مباشرة أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق وتفصل فيها بصفة ابتدائية ونهائية طبقا لنص المادة 12 فقرة 1 من القانون 08/08 السالف الذكر .

كما نصت المادة 4 من المرسوم التنفيذي 08-416 على أن الإخطار يتم حسب الأشكال و الأجل المنصوص عليها في أحكام المادة 13 من القانون 08/08 على أن تبت في الاعتراضات التي ترفع أمامها خلال مدة شهر من استلام العريضة يسري اعتبارا من تاريخ إيداء عريضة الاستئناف، وتمكن إثبات ذلك عن طريق وصل الإبداء أو الإشعار بالاستلام في حالة رفع الاستئناف عن طريق رسالة موصى عليها، أو عن طريق إيداع عريضة لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصلا وذلك في اجل خمس عشرة (15) يوما ابتداء من تاريخ تبليغ قرار اللجنة المحلية المعترض عليه، أو في غضون ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق اذا لم يتلقى المعنى أي رد على عريضته ، وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 13 فقرة 01 من القانون 08-08 ، كما أكد المشرع على أن يكون الطعن مكتوبا ومشفوعا بأسباب الاعتراض على القرار وفقا لما نصت عليه المادة 13 الفقرة 2 من نفس القانون .

المطلب الثاني : إجراءات تسوية النزعات الطبية

بغرض المحافظة على العلاقة بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤمن لهم من جهة و مراعاة للطابع الفني و التقني لهذا النوع من المنازعات من جهة أخرى فإن المشرع نظمها من خلال القانون رقم² 108/08 السالف الذكر .

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08_416 المؤرخ في 2008/12/24 جريدة رسمية عدد 01 بتاريخ 2009/02/06 .

² مرجع سابق .

الفرع الاول: تسوية المنازعات الطبية عن طريق اللجوء إلى الخبرة الطبية :إن القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية يوجب إشعار المؤمن له اجتماعيا دون تحديد آجلا قانونيا له بجميع القرارات الطبية الصادرة في حقه و المتحددة بشأن حالته الصحية بعد صدور رأي الطبيب المستشار و القاضي إما بالرفض أو القبول ،و طبقا لنص المادة 20 من القانون رقم 08/08 تتاح للمؤمن له اجتماعيا الاعتراض على القرارات الطبية الصادرة بشأن حالته الصحية عن طريق طلب الخبرة الطبية من قبله ابتداء من تاريخ تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي والذي يتم بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو عن طريق إيداع الطلب لدى أمانة الرقابة الطبية التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي في أجل خمسة عشر (15) يوما من تاريخ استلام تبليغ القرار الطبي طبقا لنص المادة 1/20 من القانون رقم 108¹-08 ،على أن يكون الطلب مسبب و مبني على أسانيد مقنعة و مؤسسة، ولاسيما اشتراط إرفاق الطلب بتقرير الطبيب المعالج طبقا لما ورد في نص المادة 2/20 من نفس القانون السالف الذكر وبالتالي فإن عدم تقديم الخبرة الطبية وفق الشكليين السالف ذكرهما يترتب عنه عدم قيام المؤمن له المدعي بإجراء الخبرة الطبية فتباشر هذه الأخيرة إجراءات الخبرة الطبية في أجل ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الطلب طبقا لما ورد في نص المادة 22 من القانون 08/08 وذلك للاتصال بالمؤمن له لاختيار الطبيب الخبير من ضمن ثلاثة (03) أطباء على الأقل من قائمة الأطباء الخبراء² ،هذا الاقتراح الملزم عليه بالرد كتابيا سواء بالقبول أو الرفض من قبل المؤمن له اجتماعيا وفي حالة عدم الرد يسقط حقه في التعيين، يعين الطبيب تلقائيا وفوريا على أن لا يكون الطبيب الخبير من بين الأطباء الخبراء الذين سبق اقتراحهم حيث أكدت المحكمة العليا على أن عدم احترام إجراءات التعيين الخبير يعد بمثابة خرق لقاعدة جوهرية في الإجراءات،يقوم الطبيب الخبير المعين بمباشرة أعماله بعد تمكنه من بعض المعطيات التي تخص المؤمن له المصاب وكذا المتعلقة بمهنته كطبيب خبير والتي تزوده به هيئة الضمان الاجتماعي والتي تتعلق أساسا بالعناصر ذكرتها المادة 15 من القانون 08/08 والتي جاء فيها تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم ملف إلى الطبيب الخبير يتضمن ما يأتي:

¹ نيب عبد السلام ، (المنازعات في الضمان الاجتماعي) ، المجلة القضائية ، قسم المستندات و النشر ، المحكمة العليا عدد02 الجزائر 1996 ، ص 15

² بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، سنة 2004 ، ص 59 .

1_ رأي الطبيب المعالج.

2_ رأي الطبيب المستشار.

3_ ملخص المسائل موضوع الخلاف.

4_ مهمة الطبيب الخبير¹.

كما يلزم التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي طبقاً لنص المادة 27 من القانون السالف الذكر على تبليغ نتائج الخبرة الطبية إلى المعني بالأمر الملزمة للطرفين بصفة نهائية بموجب المادة 2/19 من نفس القانون خلال العشرة (10) أيام الموالية لاستلامه² حتى يتبين لهم اتخاذ الوجهة المناسبة سواء استكمال إجراءات المنازعة الطبية من خلال اللجوء إلى القضاء، أو قبول النتائج المبلغ بها و بالتالي الإسراع في تنفيذها والاستفادة من الأداءات المستحقة دون استثناء الاعتراضات التي توجه ضد نتائج الخبرة الطبية المتعلقة بحالات العجز التي يمكن أن يطعن فيها أمام لجنة العجز الولائية المنصوص عليه في القانون الملغي 15/83.

الفرع الثاني :تسوية المنازعات الطبية عن طريق الاعتراض أمام لجنة العجز الولائية :إن المنازعات الطبية التي تسوى مباشرة أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة تتعلق أساساً بما حدد بالمادة 31 من القانون رقم 08-08 بحالة العجز الدائم أو الكلي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه ريع، أو قبول العجز وكذا درجته ومراجعة حالة العجز الناتج عن المرض في إطار التأمينات الاجتماعية طبقاً لنص المادة 31 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات مجال الضمان الاجتماعي، هذه اللجنة التي تحدد تشكيلتها وتنظيمها وسيرها عن طريق المرسوم 73/09³ تطبيقاً لنص المادة 30 من نفس القانون والمحدد مقر أمانتها على مستوى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية في كل ولاية طبقاً لنص المادة 1/04 من المرسوم السالف الذكر.

¹ المادة 25 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي .

² المرجع نفسه

³ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 73_09 المؤرخ في 2009/02/07 الذي يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها .

أما بخصوص إجراءات الطعن أمام اللجنة الولائية للعجز المؤهلة فقد نصت المادة 1/33 من القانون 08/08 على أن إخطار اللجنة يكون بطلب مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج موجه برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بإيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع¹ مع ضرورة احترام المؤمن للأجال القانونية للطعن و المتمثلة في أجل ثلاثين (30) يوماً ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار المعترض عليه، مع الإشارة إلى أن لجنة العجز تتمتع بموجب القانون بصلاحيات واسعة تمكنها من أن تصدر عدة أنواع من القرارات أخذ كل التدابير التي تراها مناسبة دون أي قيد كعدم قبول الطلب شكلاً في حالة رفع المؤمن له دعوى قضائية قبل رفع الاعتراض أمامها، إمكانية تعيين خبير طبي لفحص وتحديد نسبة العجز للمؤمن له دون التقييد باتفاق بينهما أو رفض الطلب لعدم التأسيس إذا كان المعنى قد استفاد من نسبة عجز تتلاءم مع حالته الصحية.

تنص المادة 4/31 من القانون 08/08 على أن لجنة العجز الولائية مهلة ستين (60) يوماً لإصدار قراراتها في النزاع المعروف عليها اعتباراً من تاريخ استلام الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي²، وذلك بشأن العجز المترتب عن المرض أو حادث العمل أو المرض المهني، وقد استقر القضاء على أن سكوت لجنة العجز التي لم تتخذ أي قرار رغم انقضاء أجل الشهرين المقرر بموجب المادة 36 من القانون رقم 15/83 يعطي الحق للمعني بالأمر انقضاء الأجل القانوني اللجوء إلى القضاء.

كما يجب على لجنة العجز بموجب المادة 34 من القانون 08/08 والمادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 73-09 على أن قرارات اللجنة تبلغ وجوباً بواسطة أمانتها إلى المؤمن لهم اجتماعياً برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام أو عن طريق أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي للهيئة المعنية بمحضر استلام في أجل عشرين (20) يوماً ابتداء من تاريخ قرار هذه اللجنة³، حتى يتسنى للمؤمن له سلوك الطعن القضائي إذا رأى ضرورة لذلك.

¹ المادة 33 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي .

² المادة 31 فقرة 01 من القانون رقم 08/08 " تبت اللجنة في الاعتراضات المعروضة عليها في أجل ستين (60) يوماً ابتداء من تاريخ استلامها العريضة " .

³ المادة 34 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي .

في حالة عدم انتظار المومن له انقضاء مهلة 60 يوم اللجوء مباشرة الى القضاء مخالفة للمادة 30 و 36 من القانون 15-83 و يترتب على ذلك رفض الدعوى لفساد الإجراءات.

لكن عدم احترام لجنة العجز الولائية المهلة 60 يوم المقررة قانونا للفصل الاعتراض المقدم أمامها يخول المؤمن له باللجوء الى القضاء لرفع دعوى قضائية¹.

الفرع الثالث : إجراءات التسوية النزاعات التقنية ذات الطابع الطبي

لم يقدم المشرع الجزائري أي تعريف دقيق وشامل للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مجال الضمان الاجتماعي شأنه في ذلك شأن المنازعات الأخرى ذات الطابع العام أو الطبي بحيث اكتفي بذكر المادة 38 من القانون 08/08 التي جاءت كما يلي:

يقصد بالمنازعات التقنية ذات الطابع التقني، في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيادلة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج، والإقامة في المستشفى أو في العيادة².

هذا ما يدفعنا إلى القول أن المشرع الجزائري عرف المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي بالنظر إلى موضوعها عندما خصها بالنشاط المهني. وعليه يمكن القول أن هذا التعريف الذي جاء به المشرع، ارتكز على النصوص التقنية ولا يسما المرسوم التنفيذي رقم 276-92 المؤرخ في 06/07/1992 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب خاصة المواد 11 إلى 20 ومن 24 إلى قاذو 17 منه.

أولاً/ عرض النزاع العام على اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي : عملاً بالمبدأ السائد

في مجال تسوية المنازعات الخاصة بالضمان الاجتماعي و الرامي إلى الاعتماد على التسوية الداخلية لهذه المنازعات قبل التفكير في اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة كما هو الشأن بالنسبة للمنازعات العامة باستحداث لجان ولائية و وطنية أو المنازعات الطبية بالاعتماد على الطبيب المستشار، الخبرة الطبية وفي حالة العجز اللجنة الولائية للعجز. فإن المشرع الجزائري

¹ مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون ، جامعة مولود مهري ، تيزي وزو ، الجزائر .

² المادة 38 من القانون رقم 08/08 ، مرجع سابق

قد فرض هنا كذلك لجنة اسند إليها مهمة النظر في مختلف الاحتجاجات التي قد تثار بشأن تقصير الأطباء والخبراء المتدخلين في إطار أثناء ممارسة مهامهم المتعلقة بفحص المؤمنين اجتماعيا يطلق عليها تسمية اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي.

هذه اللجنة التي نص عليها المشرع الجزائري في المادة 39 من القانون 08/08 والتي نصت على إنشاء لجنة تقنية ذات طابع في لي الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، تختص بالبت ابتدائيا ونهائيا في كل الحلقات الناتجة عن ممارسة النشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي وتترتب عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي.

كما تنص المادة 42 من نفس القانون يحدد تكوين وصلاحيات اللجنة التقنية وكذا سيرها بموجب التنظيم هذا التنظيم الذي لم يأخر المشرع في إصداره تقاديا ما ظل القانون 15/83 حيث لم يظهر هذا الا في سنة 2004 بعد مدة طويلة جدا بموجب المرسوم التنفيذي -04-235 المؤرخ في 09/08/2004 نتيجة لذلك سنخصص هذا المطلب الثاني الدراسة تشكيل اللجنة وصلاحياتها في الفرع الأول وإلى كيفية سيرها في الفرع الثاني مع ما يثور من إشكالات في هذا الصدد.

و تطبيقا للمادة 39 دائما من القانون 08/08 جاء المرسوم التنفيذي رقم 72_09 ليحدد أعضاء هذه اللجنة وتنظيمها و سيرها.

أما فيما يتعلق بأمانة اللجنة التقنية ذات الطابع التقني ، المشرع اكتفى بالنص بموجب المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 72-09 على أن تتولى مصالح المكلفة بالضمان الاجتماعي أمانة اللجنة التقنية ذات الطابع التقني ، دون أن يحدد المشرع بصفة دقيقة و واضحة عن دور الأمانة و كيفية سيرها و تنظيمها.

ثانيا / كيفية سير اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي : ألزم المشرع هيئات الضمان الاجتماعي بموجب المادة 42 من القانون 08-08 أن تخطر اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بكل التجاوزات المرتكبة خلال (6) ستة أشهر الموالية لاكتشافها، على ألا ينقضى أجل (2) سنتين من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف. وتخطر اللجنة بتقرير مفصل من طرف مدير هيئة الضمان الاجتماعي، يبين فيه طبيعة التجاوزات و مبالغ النفقات المترتبة عنها، مرفقا

بالوثائق المثبتة لذلك وللجنة الطبية ذات الطابع الطبي مهلة ثلاثة (03) أشهر للبت في الخلافات الناشئة في هذا الإطار ابتداء من تاريخ إخطارها.

يمكن للجنة الطبية ذات الطابع الحلي اتخاذ كل تدبير يسمح لها بإثبات الوقائع لاسيما تعيين خبير أو عدة خبراء والقيام بكل تحقيق تراه ضروريا بما في ذلك سماع الممارس المعني، بعدها تقوم اللجنة بتبليغ قراراتها إلى هيئة الضمان الاجتماعي وإلى الوزير المكلف بالصحة وإلى المجلس لأخلاقيات الطب عن طريق أمانة اللجنة برسالة موصى عليها في أجل خمسة عشر (15) يوما على أن تكون القرارات المتخذة من طرف

خمس عشر (15) يوما على أن تكون القرارات المتخذة من طرف اللجنة الطبية ذات الطابع التقني محرر في محاضر يوقعها رئيسها وتكون في سجل يرقم ويؤشر عليه من طرف الرئيس. تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بإرسال نسخة من هذه المقررات إلى مقدم العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج المعنى في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

المطلب الثالث: دور القاضي في تسوية منازعات الضمان الاجتماعي

نجد أن المشرع الجزائري اعتبر التسوية الداخلية هي وسيلة لحل النزاعات من طرف هيئات وأجهزة لها اختصاصات في هذا المجال إلا أن عدم توفيقها يجبر اللجوء إلى التسوية القضائية كآخر مرحلة لفض النزاع والبت فيه.

الفرع الأول: دور القاضي في تسوية النزعات العامة

تنص المادة¹ 15 من القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على أنه " تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ تسليم التبليغ القرار المعترض عليه أو في أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعنى أي رد على عريضته.

¹ المادة 15 من القانون رقم 08/08 ، مرجع سابق

فمن خلال هذا النص في الطعن في القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق تكون أمام المحكمة المختصة وفقا لما نصت عليه أحكام قانون الإجراءات المدنية.

اختصاص محكمة موطن المدعى عليه للحس في المنازعات العامة:

إن القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية ولا سيما ما نصت عليه المادة 6/500 منه يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية : منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد "ولكن بالرجوع إلى المادة 37 من القانون رقم 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية الجديدة والتي جاء فيها على أنه يؤول الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه، وطالما أن المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي دائما يكون صندوق الضمان الاجتماعي مدعى عليه ، سواء كان رافع الدعوى مؤمن اجتماعي أو رب العمل.

مما سبق ذكره نستخلص أن الدعاوى المتعلقة بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي ترفع أمام محكمة موطن المدعى عليه"صندوق الضمان الاجتماعي أو صندوق التقاعد الكائن مقره في كل ولاية ،مع الأخذ بعين الاعتبار أن الدعاوى المرفوعة ضد الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء ترفع أمام محكمة موطن المقر الجهوي إذا كان المدعى عليه يقيم في الولاية التي يتواجد بها هذا المقر، و أمام محكمة موطن المقر الفرعي للصندوق في الولايات التي لا توجد بها مديريات جهوية ،وذلك لكون أن لكل مقر فرعي تفويض خاص للتقاضي أمام الجهات القضائية باسم المقر الجهوي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.

يشترط لقبول الدعوى القضائية أن تكون مستوفاة لجميع الأوضاع القانونية المقررة لقبول جميع أنواع الدعاوى شكلا، وذلك من خلال توفر شرطي الصفة والمصلحة وفقا لما نصت عليه المادة 13 من القانون رقم 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية والتي جاء فيها على أنه لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون ،كما يجب أن ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة وموقعة ومؤرخة تودع طبقا

للمادتين 14 و 15 من القانون السالف الذكر¹، بأمانة الضبط من قبل المدعى أو وكيله أو محاميه، بعدد النسخ يساوي عدد الأطراف.

إضافة إلى ضرورة توفر شرط احترام عشرين 20 يوما على الأقل بين تاريخ تسليم التكليف بالحضور والتاريخ المحدد لأول جلسة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك وهذا ما نصت عليه المادة 3-16 من القانون 09-08 السالف الذكر، مع وجوب إرفاق العريضة الافتتاحية بنسخة من قرار هيئة الضمان الاجتماعي المطعون فيه من جهة.

من جهة أخرى فإن تشريع الضمان الاجتماعي يحدد آجال قانونية لرفع الدعوى القانونية أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة والتي حددت بمدة 30 يوما بعد استلام تبليغ قرار اللجنة الوطنية المعترض عليه، أو في غضون 60 يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قرارها.

وعلى ذلك الآجال فإن نص المادة 78 من القانون 08/08 المؤرخ في حد آجال يجب أن ترفع فيها الدعاوى المتعلقة بالمبالغ المستحقة و هذه الأجل هي مدة تقادم أداءات الضمان الاجتماعي المقدرة بأربعة (04) سنوات إذا لم يطالب بها و مدة خمس (05)سنوات بالنسبة لمعاشات التقاعد والعجز وربع حادث العمل والأمراض المهنية.

الفرع الثاني : دور القاضي في تسوية المنازعات الطبية

تعتبر التسوية الداخلية أفضل وسيلة لحل المنازعات الطبية من طرف هيئات الضمان الاجتماعي ضمان لتحقيق السرعة في تصفية القضايا المطروحة محل النزاع إلا أن هذه الآلية لا توفق في جميع الحالات بعدم تحقيق الغرض وهو وضع حد للنزاع القائم نهائيا مما يبقى اللجوء إلى التسوية القضائية كآخر مرحلة لفض النزاع و البت فيه.

التسوية القضائية للمنازعات المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية لقد جعل المشرع من نتائج الخبرة الطبية المتوصل إليها ملزمة لأطراف النزاع بصفة نهائية طبقا للمادة 02/19 من

¹ المادة 15 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

القانون 08-08 إلا في حالة وحيدة أجاز المشرع فيها اللجوء إلى القضاء استحالته إجراء الخبرة الطبية وفقا للمادة 3/19 من نفس القانون، وبالرجوع إلى المادة 37 من القانون رقم 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية فإن الدعاوى القضائية المتعلقة بالمنازعات المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية ترفع أمام محكمة موطن المدعى عليه صندوق الضمان الاجتماعي وهي المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مقر تواجد الصندوق في كل ولاية من ولايات الوطن.

كما تتطلب لقبول هذه الدعوى نفس شروط المذكورة سابقا لرفع الدعوى القضائية الخاصة بالمنازعات العامة¹ دون تحديد آجال لرفعها أين يكمن دور القاضي للفصل فيها إما بالحكم بإلغاء قرار هيئة الضمان الاجتماعي و بالتبعية اعتماد نتائج الخبرة المتوصل إليها من قبل الخبير، أو الحكم بتعيين خبير طبي كما يجوز له أن الحكم برفض الدعوى شكلا الفساد الإجراءات أو رفض الدعوى لعدم التأسيس.

الفرع الثالث : دور القاضي في تسوية النزعات التقنية

يجدر التنبيه إلى أن اللجنة التقنية المذكورة أعلاه لا زالت لم تنشأ طعن حتى تتمكن من دراسة قراراتها و الاطلاع على تشكياتها ويمكن بعد ذلك توجيه النقد لها، و السبب في ذلك هو حداثة النص المنظم لها وما بقي لنا سوى الانتظار مدة من الزمن لإنشاء اللجنة ومباشرة أعمالها بالفصل في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي حتى تكون قابلة للنقد هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن قرارات اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي هي التي ستفعل الجهاز القضائي كونها تكون قابلة للطعن أمام الجهة القضائية المختصة.

وأمام الفراغ الذي خلفه غياب اللجنة التقنية للفصل في المنازعات المتعلقة بالنشاط الطبي للأطباء بمختلف تخصصاتهم في إطار المنازعة التقنية للضمان الاجتماعي وفي انتظار تشكيل هذه اللجنة وتعيين أعضائها لتلعب هذه اللجنة الدور الحيوي والأساسي المنوط بها طالما أن التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي الأصل، فإنه لا يمكن غض الطرف نحو تلك الأخطاء و التجاوزات التي قد ترتكب من قبل الأطراف المتدخلة في إطار النشاط الطبي المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي لحجة غياب اللجنة، ونظرا لما لهذه المنازعات من

¹ المادة 13 من القانون 09/08 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الادارية .

خصوصيات من حيث طبيعة الخلاف التقني ذو الطابع الطبي المتمثل في الأخطاء والمخالفات، وخاصة لطبيعة الجزاءات المقررة قانونا و التي لا يتجرد منها الطابع التأديبي في الأمر، فإن الحل المناسب لتغطية هذا الفراغ الذي يطرحه تطبيق الفصل الثالث من القانون 08/08 هو اللجوء مباشرة أمام الفرع الجهوي المجلس أخلاقيات الطب طالما أن هذا الأخير يتمتع بصلاحيات هي النظر في الدعوى التأديبية ضد كل طبيب مرتكب مخالفة أو خطأ، تحكمه قواعد أخلاقيات الطب بمناسبة ممارسة نشاطه الطبي، و ثم يمكن في هذا الإطار

لجميع هيئات الضمان الاجتماعي والمعنيين بالأمر أن ترفع دعاوى تأديبية أمام الفروع الجهوية المختصة ضد أي شخص تشمله المادة 1 02 من المرسوم التنفيذي رقم 276-92

المتضمن مدونة أخلاقيات الطب وهذا دون المساس بالأحكام المنصوص عليها في المادة

211 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه و التي تنص " ممارسة العمل التأديبي يشكل عائقا بالنسبة للدعاوى القضائية المدنية أو الجنائية أو العمل التأديبي الذي تقوم به الهيئة أو المؤسسة التي قد ينتهي إليها المتهم وفي جميع الحالات لا يمكن الجمع بين عقوبات من طبيعة واحدة والخطأ ذاته".

و يجوز لكل من هيئات الضمان الاجتماعي و المعنيين بالأمر الطعن في القرار التأديبي الصادر عن الفرع الجهوي و ذلك أمام رئيس المجلس الوطني لالتماس إلغاء هذا القرار سواء لعدم احترام الإجراءات لعدم الاستماع إلى المعنى بالأمر أو تمكينه من الدفاع عن نفسه، الاطلاع على ملفه التأديبي، عدم البث في النزاع خلال المدة القانونية المحددة بأربعة أشهر من تاريخ إيداع الشكوى عدم احترام التشكيلة القانونية للمجلس الجهوي ويفصل المجلس الوطني بموجب قرار نهائي لا يقبل الطعن.

لكن الأشكال القائم و المستخلص مما ذكر أعلاه أن الإجراءات التي أتت بها مدونة أخلاقيات الطب بموجب المرسوم التنفيذي رقم¹ 276-92 المؤرخ في 06/07/1992 أغفلت في أحكامها التسوية الداخلية للمنازعات التقنية التي فرضها القانون 08/08 ولعل أن هذه التسوية هي ميزة خاصة و متميزة لكل المنازعات الضمان الاجتماعي ما سمح لنا القول أن مدونة أخلاقيات

¹ المرسوم التنفيذي 92_276 ، مرجع سابق

الطب لجأ إليها بصورة اضطراريا وذلك حتى لا نترك المنازعات التقنية عالقة ودون تسوية بغض النظر عما انتهجته المدونة وما ابتغاه المشرع في القانون¹ 08/08 .

¹ المرسوم التنفيذي 08_08 ، مرجع سابق

خاتمة

خاتمة:

في ختام بحثنا النظام القانوني للعامل نخلص على القول أن المشرع الجزائري قد وضع عدة آليات لتسوية نزاعات العمل الجماعية التي يمكن أن تثور في إطار المؤسسات الجزائرية حيث تظهر و تتكرس هذه الآليات في:

• المفاوضات المباشرة و التي تعد من بين الطرق الأساسية لحل النزاعات الجماعية ، و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد أشار إلى هذه الأداة من خلال المادة 04 من القانون 90-02 ، و التي جاء فيها أنه يعقد المستخدمون و ممثلوا العمال اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

• إحداث اللجان المشتركة ، حيث في كثير من الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية ، أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر ، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة ، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى ، حيث تفوض التشريعات العمالية حرية و صلاحية إنشاء و تنظيم مثل هذه الأخيرة ، مهمة و متابعة النزاع و دراسته و اقتراح الحلول المناسبة له.

◦ و من أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية ، نجد الاتفاقية الجماعية للبنوك و المؤسسات المالية ، التي نصت في مادتها 69 على أنه في " حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل و الممثلين النقابيين للعمال ، لأي سبب يتعلق بالمجال المهني و الاجتماعي ، و كذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة ، يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين و ممثل صاحب العمل ، و المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال و أصحاب العمل الأطراف في النزاع.

خاتمة

- تبني المشرع الجزائري من خلال القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب 90-02 ، أسلوب المصالحة كإجراء ودي لتسوية نزاعات العمل الجماعية ، و يظهر ذلك من خلال مضمون المادة 05 من القانون 90-02.
- أسلوب الوساطة ، و هي ثان إجراء يلجأ إليه طرفا النزاع بعد فشل إجراءات المصالحة ، و نشير إلى أن المشرع الجزائري قد أحدث هذا النظام من خلال القانون 90-02 سالف الذكر ، لا سيما من خلال المادة 10 منه و التي عرفت الوساطة بأنها اتفاق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه.
- نظام التحكيم ، حيث أنه و بالرجوع إلى القانون 90-02 نجده أشار إلى هذا النظام في نزاعات العمل الجماعية في مادة واحدة و وحيدة و هي المادة 13 منه ، و التي أشارت إلى أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق عليهما أحكام قانون الإجراءات المدنية ذات الصلة (المواد 1008 إلى 1038.)
- أسلوب الإضراب و الذي يعد من الحقوق الدستورية و القانونية المكفولة للعمال ، حيث يتم اللجوء إليه متى عجزت السبل الوقائية و العلاجية عن إيجاد حلول للمشاكل المهنة و الاجتماعية التي يعمل في إطارها العمال و عليه يمكن تعريف الإضراب على أنه امتناع عن العمل لمدة محدود يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط ، و التأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب ، هذا و قد أسبغ المشرع على ممارسة الإضراب متى كان متوافقا مع الضوابط القانونية المشار إليها أعلاه حماية قانونية ، بشكل تكفل للعمال المضربين ممارستهم له دون تعرضهم لأي ضغوط مهنية أو مالية.

قائمة

المصادر و المراجع

قائمة المراجع	
أولا: باللغة العربية	
01	القرآن الكريم
02	السنة النبوية الشريفة
الكتب العامة والمتخصصة	
03	إبراهيم مذكور؛ معجم العلوم الاجتماعية؛ القاهرة؛ الهيئة المصرية العامة للكتاب 1975
04	أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي وفقا أحكام القانون 12 لسنة 2003 ، دار النهضة العربية
05	أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005 ،
06	الجوهري، الصحاح في اللغة؛ لبنان؛ دار العلم للملايين، 6 ط4؛ 1990،
07	بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الجسور للنشر و التوزيع ، 2003
08	بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، سنة 2004
09	بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية؛ دار الحامد للنشر و التوزيع جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم؛ الجزائر الطبعة الاولى
10	بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية،الجزائر ، 2010
11	رشيد وضاح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية ، دار هومة ، الجزائر ، 2001
12	حسن كبيرة: أصول قانون العمل، عقد العمل طبعة 1983
13	صادق سعيد مهدي، العمل لتشغيل العمال؛ العراق؛ مطبعة الثقافة العمالية؛ 1979
14	عبد الرحمن خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2008
15	عبد الهادي الجوهري؛ علم الاجتماع الإدارة قضايا ومفاهيم؛ الإسكندرية؛ المكتب الجامعي الحديث؛ 1998
16	عبد الودود يحي؛ شرح قانون العمل ط.3 القاهرة» د.ن.ع. لعام 1989
17	عدلي سليمان؛ طلعت عيسى؛ الخدمات الاجتماعية العمالية؛ القاهرة؛ بدون سنة نشر

قائمة المراجع

علي عوض حسن :الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية 2003.	18
محمد حسين منصور : قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، طبعة2007	19
مصطفى جلال القرشي؛ شرح قانون العمل الجزائري؛ د.م.ج. لعام 1984	20
يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الادارة ، الرصافة ، 1988	21
الأطروحات والرسائل	
اطروحات الدكتوراه	
أيمن عبد العزيز مصطفى علي حسين البرماوي؛ القيود الواردة على السلطة التأديبية (دراسة مقارنة) رسالة دكتوراه؛ جامعة عين شمس	22
المقالات والدراسات	
أحمد عبد التواب بهجت دروس في القانون الاجتماعي الجزء الأول إبرام عقد العمل الفردي الطبعة2007 / 2	23
ذيب عبد السلام ، (المنازعات في الضمان الاجتماعي) ، المجلة القضائية ، قسم المستندات و النشر ، المحكمة العليا عدد02 الجزائر 1996	24
سعد بشاينية؛ علم اجتماع العمل الأسس والنظريات والتجارب؛ قسنطينة؛ منشورات جامعة منتوري؛ 2003-2002	25
المواثيق والإعلانات والاتفاقيات الدولية والإقليمية و النصوص القانونية	
المواثيق والإعلانات والاتفاقيات الدولية والإقليمية	
الاعلان العالمي لحقوق الانسان 1948/12/10	26
اتفاقية دولية لمنظمة العمل الدولية O.I.T صادقت عليها الجزائر في 1983/09/03 بالمرسوم 518/83 ،وهي الاتفاقية التي صدرت عن الدورة العامة لمنظمة العمل الدولية في 1973/06/26، الجريدة الرسمية رقم 37 المؤرخة في 1983/09/06 ،من 1482	27
النصوص القانونية	
الداستير	
دستور الجزائر لسنة 1989، الجريدة الرسمية، العدد 04 بتاريخ 1989/03/01.	28
دستور الجزائر لسنة 1996، الجريدة الرسمية، العدد 76 بتاريخ 27 رجب 1417 الموافق 1996/12/08.	29
القوانين	
قانون الخدمة المدنية رقم 2004/120	30

قائمة المراجع

قانون 11/90 مؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية عدد 17 بتاريخ 25/04/1990	31
ق. رقم: 12-78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل؛ ج.ر. مؤرخة في 08 أوت 1978 ع.	32
قانون رقم 83/13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.	33
قانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية المحدد لقائمة الأعياد الرسمية 1963 الجريدة الرسمية رقم 53	34
قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية، رقم 06 لسنة 1990،	35
بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1991.	36
من قانون 02-97 المتضمن لقانون المالية لسنة 1998 المنشور بالجريدة الرسمية رقم 89	37
الأوامر	
الأمر 68-419 المؤرخ في 26/06/1968 الجريدة الرسمية رقم 56.	38
الأمر 66-153 المؤرخ في 08/06/1966 الجريدة الرسمية رقم 52	39
المراسيم التنفيذية	
المرسوم التنفيذي رقم 08_415 المؤرخ في 24/12/2008 المتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها	40
المرسوم التنفيذي رقم 08_416 المؤرخ في 24/12/2008 جريدة رسمية عدد 01 بتاريخ 06/02/2009	41
المرسوم التنفيذي رقم 09_73 المؤرخ في 07/02/2009 الذي يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي و تنظيمها و سيرها	42
المرسوم التنفيذي 149-98 الذي يحدد الشروط و كفاءات تطبيق المواد 55 و 56 من قانون المالية 1997 و المتعلق برسم التكوين المهني و رسم التمهين الجريدة الرسمية رقم 31	43
1982 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 186-94 ، المؤرخ في 06 جويلية 1994	44
المعاجم القواميس	
الموسوعة العربية العالمية ، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، بيروت ، لبنان ، ط2 ، 1999.	45
المعجم العربي الأساسي لجماعة من كبار اللغويين لاروس، 1989	46
ثانيا: اللغة الاجنبية	

قائمة المراجع

¹ Durand, droit du travail, 1957. N°155	46
ثالثا: مواقع الأنترنت	
موقع وزارة العدل الجزائرية [https://arabic.mjustice.dz]	47

فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات	العنوان
--		الإهداء
--		تشكرات
4-1	مقدمة.....
الفصل الأول: ماهية العامل في التشريع الجزائري		
06	المبحث الأول: مفهوم العامل
06	المطلب الأول: تعريف العامل تمييزه عن غيره.....
06	الفرع الأول : تعريف العامل.....
10	الفرع الثاني: التمييز بين العامل والموظف::.....
13	المطلب الثاني : الطبيعة القانونية لعلاقة العمل.....
13	الفرع الاول : تعريف العامل الأجير.....
19	الفرع الثاني : الفئات المستثناة من الخضوع لقانون العمل:.....
22	الفرع الثالث: الطبيعة القانونية لعلاقة العمل.....
23	المبحث الثاني : حقوق وواجبات العامل.....
23	المطلب الأول: حقوق العامل.....
25	المطلب الثاني: واجبات العامل.....
25	الفرع الأول: التزامات العامل بأداء العمل.....
27	الفرع الثاني: إطاعة أوامر صاحب العمل:.....
28	المطلب الثالث : وضعيات العامل :
28	الفرع الأول : مرحلة التحريم.....
32	الفرع الثاني : مرحلة الترسيم أو التثبيت.....
الفصل الثاني : حماية القانونية للعامل في ظل علاقة العمل		
35	المبحث الأول : نزاعات العمل الفردية و الجماعية

35	المطلب الأول : منازعات العمل الفردية
35	الفرع الأول : التسوية الودية للنزاع.....
38	الفرع الثاني : التسوية عن طريق القضاء (عرض النزاع على المحكمة الاجتماعية.....
39	المطلب الثاني: اليات تسوية منازعات العمل الجماعية
40	الفرع الاول: الآليات الوقائية من المنازعات الجماعية :
41	الفرع الثاني: الآليات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية.....
44	الفرع الثالث : الإضراب كآلية ضغط مشروعة لتسوية النزاعات الجماعية :
47	المبحث الثاني : تسوية لمنازعات لدى الضمان الاجتماعي.....
47	المطلب الأول : إجراءات تسوية النزعات العامة.....
47	الفرع الاول : عرض النزاع العام على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق.....
48	الفرع الثاني : عرض النزاع العلم على اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.....
49	المطلب الثاني : إجراءات تسوية النزعات الطبية.....
50	الفرع الاول: تسوية المنازعات الطبية عن طريق اللجوء إلى الخبرة الطبية.....
51	الفرع الثاني : تسوية المنازعات الطبية عن طريق الاعتراض أمام لجنة العجز الولاية.....
53	الفرع الثالث : إجراءات التسوية النزعات التقنية ذات الطابع الطبي
55	المطلب الثالث: دور القاضي في تسوية منازعات الضمان الاجتماعي.....
55	الفرع الأول: دور القاضي في تسوية النزعات العامة.....
57	الفرع الثاني : دور القاضي في تسوية المنازعات الطبية.....
58	الفرع الثالث : دور القاضي في تسوية النزعات التقنية.....
62	خاتمة.....
65	قائمة المراجع
70	فهرس المحتويات

ملخص:

نظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها العامل في الجزائر نظم المشرع الجزائري كل ما يخصه في القانون 90/11 المتعلق بعلاقة العمل حيث تحدث عن كل ما يخص العامل من حقوق واواجبات وعلاقته برب العمل وأعطى له تعريف قانوني مضبوط , ولم يكتفي بهذا القانون فقط بل خصص قانون 04/90 لتسوية النزاعات الفردية واطاف قانون 02/90 حيث تضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب اي ان النظام القانوني للعامل واسع جدا.

الكلمات المفتاحية : العامل ، علاقة العامل ، نزاعات العمل الفردية ، نزاعات العمل الجماعية .

Abstract :

Vu l'importance immense que dispose le travailleur en Algérie ,le législateur algérien a réglementé tout ce qu'il concerne en loi 90-11 relative aux relations de travail,ce dernier régit les droits et devoirs et la relation du travailleur avec l'employeur et lui donne aussi une définition juridique précise

Un autre cadre juridique s'ajoute à ce,loi 04-90 qui pour objet de régulariser les contentieux individuels et aussi la loi 04-90 qui stipule la prévention des contentieux collectifs au travail et sa régularisation et l'exercice du droit au grève .

La conclusion c'est que le règlement juridique de travail est très vaste.

Mots clés :le travailleur, la relation du travail, les contentieux du travail individuels, les contentieux du travail collectifs