

جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة



كلية العلوم الادارية و القانونية

قسم: الحقوق

محاضرات في قانون العمل
اعدت لطلبة السنة الثانية حقوق (جذع مشترك)



الدكتور: يحيى سعيد

السنة الجامعية 2025/2024

مقدمة

يعد العمل الركيزة التي تستند عليها الأمم في انطلاقها نحو التقدم والرفي ، وقد عرفت مختلف الدول بغض النظر عن أنظمتها الدستورية والسياسية قوانين وتشريعات وأنظمة تتعلق بتنظيم علاقات العمل بين العمال وصاحب العمل أو (ما يسمى بالمستخدم) ، كما ارتبط العمل بالأنظم الإيديولوجية التي سادت الأنظمة السياسية للدول .

والمشروع الجزائري أصبح يمسك العصا من الوسط في قانون العمل وإن كان مازال يميل الى تبني الفلسفة ذات البعد الاجتماعي فنجده يميل الى تغليب مصلحة العامل باعتباره الطرف الضعيف

وقد حاولنا من خلال هذه الدروس تقديم شرح موجز وبسيط للأحكام المتعلقة بقانون العمل وفق البرنامج المحدد لطلبة السنة الثانية طور الليسانس السداسي الثالث

يُعد قانون العمل أحد الركائز الأساسية لتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، حيث يهدف إلى تحقيق التوازن بين حقوق وواجبات كلا الطرفين، وضمان بيئة عمل آمنة وعادلة. في الجزائر، شهد قانون العمل تطورات مستمرة مع الزمن، ليواكب التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها البلاد.

يُعتبر قانون العمل الجزائري جزءًا من التشريعات الوطنية التي تسعى إلى حماية حقوق العمال وتنظيم سوق العمل. ومن أبرز ما يميزه هو تركيزه على توفير ضمانات اجتماعية للعمال، مثل تحديد ساعات العمل، وضمان الحد الأدنى للأجور، وحماية العمال من الفصل التعسفي، إلى جانب تنظيم شروط الصحة والسلامة المهنية.

يتناول هذا البحث دراسة شاملة لقانون العمل الجزائري، حيث سنقوم بتحليل نصوصه القانونية المختلفة، وتأثيرها على بيئة العمل في الجزائر. سنسلط الضوء على التطورات التاريخية التي مر بها القانون، والتعديلات التي طرأت عليه لتلبية المتطلبات المتغيرة لسوق العمل. كما سنناقش

التحديات والانتقادات التي تواجه هذا القانون، والجهود المبذولة لتحسينه بما يتماشى مع المعايير الدولية.

من خلال هذا البحث، نسعى إلى تقديم رؤية متكاملة حول قانون العمل الجزائري، وأهمية دوره في تعزيز العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية. كما نهدف إلى تقديم توصيات عملية لتحسين فعالية القانون وتطبيقه، بما يساهم في خلق بيئة عمل مستدامة تحفز على الإنتاجية وتحترم حقوق الإنسان.

الفصل الأول : مفهوم قانون العمل

للقوف عند تحديد مفهوم قانون العمل يتوجب علينا التطرق أولاً الى تعريفه ثم نشأته وتطوره التاريخي بعد ذلك خصائصه وعلاقته بفروع القانون الاخرى بعد ذلك مصادره

****العنوان: مقدمة عن الفصل الأول: مفهوم قانون العمل****

يعتبر قانون العمل من الفروع القانونية المهمة التي تنظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل. يتناول هذا الفصل مفهوم قانون العمل من خلال استعراض تعريفه، وأصوله، وتطوره التاريخي، وخصائصه، وعلاقته بفروع القانون الأخرى، ومصادره.

يتسم قانون العمل بخصائص عديدة، منها أنه يهدف لحماية الفئات الضعيفة من العمال، ويعتمد على مبادئ العدالة والمساواة في المعاملة.

علاوة على ذلك، يُعدّ قانون العمل مرتبطاً بعدد من الفروع القانونية الأخرى مثل القانون المدني، والقانون الإداري، مما يستوجب التفاعل والتعاون بين هذه الفروع لضمان تحقيق العدالة.

تتعدد مصادر قانون العمل، حيث تشمل القوانين والتشريعات الوطنية، والمعاهدات الدولية، والأحكام القضائية، والاتفاقيات الجماعية، مما يساهم في تشكيل إطار قانوني شامل ينظم حقوق وواجبات كل من العمال وأرباب العمل.

يعتبر قانون العمل من القوانين الأساسية التي تنظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل. يلعب هذا القانون دوراً حيوياً في توفير الحماية القانونية للعمال وضمان حقوقهم، كما ينظم أيضاً واجبات أصحاب العمل. في هذا المقال، سنستعرض تعريف قانون العمل ومصادره الرئيسية.

قانون العمل هو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل. يهدف هذا القانون إلى خلق بيئة عمل عادلة وآمنة، حيث يحدد حقوق العمال مثل الأجور، ساعات العمل، الحماية من التمييز، وظروف العمل الصحية والسليمة. كما ينظم أيضاً الواجبات الملقاة على عاتق أصحاب العمل، مما يساهم في التوازن بين مصالح الطرفين.¹

يعد قانون العمل إطاراً قانونياً هاماً يحمي حقوق العمال ويوفر للأسواق العمل توازناً مناسباً. من خلال فهم مصادر قانون العمل المختلفة، يمكن للعمال وأصحاب العمل على حد سواء الاستفادة من بيئة عمل أكثر عدالة وتضامناً. إن الالتزام بهذه القوانين والمصادر يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.

يعتبر قانون العمل أحدث القوانين نسبياً لأنه لم يأخذ شكله الحديث ولم تظهر أحكامه بصفة متميزة إلا منذ أواسط القرن 19 عشر ، حيث تطور نتيجة للصراع الذي كان بين العمال وأرباب العمل ، إذ خاض العمال صراع مريع في سبيل تحسين ظروفهم المهنية .²

حيث اقترحت تسميات مختلفة لقانون العمل فتارة سماه البعض " بالتشريع الصناعي " لأنه كان وليد نشأة الصناعات الحديثة ونهضتها ، إذ تعلق أحكامه في البداية بوضع قواعد تتماشى مع ما أحدثته الثورة الصناعية من آثار في مجال علاقات العمل وتارة " بالقانون العمالي " وتارة ثالثة هناك من أطلق عليه " القانون الاجتماعي " .

¹د/ عصام أنور سليم : قانون العمل ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، سنة 1999 ، ص 27

²د/ عصام أنور سليم : المرجع السابق ، ص 27 وما بعدها .

غير أن هذه التسميات الثلاث لا يعييبها فحسب عدم الدقة بل هي في الواقع لا تعبر عن المدلول الذي أراد مبتكروها أن يعبر عنه . ففيما يخص التشريع الصناعي فإن عمال الصناعة ليسوا وحدهم الذين يخضع عملهم لقانون العمل إذ أنه يسري أيضا في حق كل من يصدق عليه أن يؤدي عملا خاصا تابعا مأجورا ، ولو كان يعمل مثلا في مجال التجارة أو يرتبط بعقد عمل في مجال مهنة من المهن الحرة كطبيب يعمل في مستشفى خاص .

فالأصل هو سرية قانون العمل على كل من يؤدي عملا خاصا تابعا مأجورا ، ، كما أن تعبير التشريع الصناعي هو تعبير غير سليم ، حيث ينصرف الذهن إلى غير المعنى الذي أراده من قال به إذ أن الأقرب إلى الذهن عند سماع تعبير " التشريع الصناعي " أن هذا القانون خاص بالقواعد المنظمة للصناعة وما يتبعها من قواعد تتصل بمراقبة الإنتاج وتنظيم المنافسة الصناعية وحماية العلامات التجارية ولا يخفى أن هذه القواعد بعيدة كل البعد عن نطاق قانون العمل³.

أما الذي يسميه بالقانون العمالي فهي تسمية خاطئة لأن فكرة العمل لا ينظم فقد شؤون العمال وحدهم بينما الحقيقة أن علاقات العمل التابع تتعد بصورة حتمية بين العامل وصاحب العمل والمشرع ، وعند تنظيمها يتوجه بالخطاب إلى طرفي هذه العلاقة مرتبا لكليهما حقوقا والتزامات في مواجهة الآخر ولو جاءت أغلب القواعد لحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل .

أما البعض فيطلق عليه القانون الاجتماعي وهذا يتنافى مع الحقيقة المسلم بها في علم القانون وهي أن كل قاعدة قانونية هي قاعدة اجتماعية ، بل أن القانون كله ظاهرة اجتماعية فلا يجوز قصر الاتصاف بالطابع الاجتماعي على فرع من فروع القانون دون غيره .⁴

³د/ محمد حسين منصور قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة سنة 2007 ، ص 13

⁴أ/ بن عزوز بن صابر : الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الأول ، مدخل إلى قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية ، سنة 209 ، ص 9 وما بعدها .

المبحث الثاني : نشأة وتطور قانون العمل .

إن قانون العمل بمعناه المعاصر قانون حديث النشأة لم يبدأ الاهتمام به إلا منذ أواسط القرن 19 عشر ولم يكتمل في أوروبا إلا في أواخر القرن 19 عشر ، على أن القرن العشرين شهد ازدهار هذا القانون في معظم الدول .

وللوقوف عند نشأة وتطور قانون العمل ارتأينا أن نقسمه إلى فرعين نخصص الفرع الأول لأسباب عدم نشوء قانون العمل في العصرين القديم والوسيط ، أما في الفرع الثاني فنبين فيه أسباب نشوء قوانين العمل في القرنين 19 و 20.⁵

يشكل قانون العمل أحد الركائز الأساسية لتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل. يعكس هذا القانون تطور المجتمعات والصراعات العمالية عبر الزمن، حيث سعوا العمال دائماً إلى تحسين شروط العمل وضمان حقوقهم. سنتناول في هذا المقال ظهور وتطور قانون العمل عبر العصور وكيف أثر على الحياة العملية.

بدأت أولى محاولات تنظيم العمل في العصور القديمة، حيث وُضعت قواعد غير رسمية لتنظيم علاقات العمل. في العصور الوسطى، ظهرت النقابات كتنظيمات تهدف إلى حماية حقوق العمال وتحسين ظروف العمل، مما أدى إلى تشكّل الأساس لقانون العمل الحديث.⁶

مع الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر، زاد الطلب على العمالة بشكل كبير وظهرت ظروف عمل قاسية. هنا، بدأ العمال في تنظيم أنفسهم بشكل أفضل، مما أدى إلى تشريع أول قوانين العمل في العديد من الدول. تم تطبيق ساعات العمل المحددة، وحدّ أدنى للأجور، وحظر العمل للأطفال.

خلال القرن العشرين، شهدت العديد من الدول تطورات رئيسية في قوانين العمل. تم تبني معايير دولية من قبل منظمة العمل الدولية، كما تم تعزيز حقوق العمال من خلال تأسيس أنظمة الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي.⁷

⁵ - د/ عصام أنور سليم : المرجع السابق ، ص 31 .

⁶ Nabila Abd el Halim Kamel : Les retombées de mai 1968 sur le régime juridique des libertés publiques en France – thèse de doctorat rennes 1974 p 436 .

اليوم، يواجه قانون العمل تحديات جديدة، مثل العمل عن بعد والاقتصادات التشاركية. تُعتبر حقوق العمال جزءًا أساسيًا من التنمية المستدامة، وبدأت العديد من الدول في تحديث قوانينها لتلبية احتياجات العصر الحديث.

المطلب الاول : تطور قانون قانون العمل في العصر الحديث.

يعتبر قانون العمل أحد مكونات القانون الاجتماعي الذي يعد أحدث فروع القانون نشأة ، فالقانون الاجتماعي مزيج بين كل من قانون العمل من جهة وقانون الضمان الاجتماعي من جهة أخرى .

شهد قانون العمل تطورًا كبيرًا في العصر الحديث، استجابةً للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي أثرت على سوق العمل. يعود هذا التطور إلى مجموعة من العوامل التي ساهمت في إعادة صياغة القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمل، بما يتناسب مع احتياجات العصر.⁸

مع تزايد الوعي بحقوق العمال، بدأت النقابات العمالية في الظهور كأداة للدفاع عن مصالح العمال وتحسين ظروف العمل. ساهمت هذه النقابات في الضغط على الحكومات لتبني قوانين عمل أكثر عدالة، مثل تحديد ساعات العمل، وضمان حقوق الإجازات، والأجور العادلة.

أدى تقدم التكنولوجيا والعولمة إلى تغييرات جذرية في طبيعة العمل. تطلبت هذه التغييرات تحديث القوانين لتلبية احتياجات سوق العمل المتغير. على سبيل المثال، ظهرت الحاجة إلى تنظيم العمل عن بُعد، وتطوير قوانين تتعلق بالعمل المستقل والاقتصاد الرقمي.

تطورت التشريعات لتوفير حماية أكبر للعمال، خاصة الفئات الضعيفة مثل النساء والأطفال. تم تبني قوانين تحظر العمل القسري والتمييز في العمل، وتفرض عقوبات على انتهاكات حقوق العمال. كما تم إدخال قوانين خاصة لحماية حقوق النساء في العمل، مثل الإجازات الأمومية.

⁷ Michel Miné, Daniel Marchand, 2015, Le Droit du Travail en pratique, références 27 édition, Revue et augmentée, édition EYROLLES, Paris.

⁸ /أ/ بن عزوز بن صابر : نفس المرجع ، ص 13

تسببت الأزمات الاقتصادية العالمية في إعادة تقييم السياسات العمالية. في بعض الحالات، أدت الأزمات إلى تقليص الحقوق العمالية كوسيلة لمواجهة التحديات الاقتصادية. ولكن في المقابل، كانت هناك دعوات قوية لتعزيز حقوق العمال كجزء من التعافي الاقتصادي.

تزايد التركيز على العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان في السنوات الأخيرة، مما ساهم في دفع العديد من الدول إلى تحديث قوانين العمل لتعزيز حقوق العمال. تشمل هذه التحديثات تعزيز حقوق العمال في التفاوض الجماعي، وتحسين شروط العمل، وتوفير بيئات عمل آمنة وصحية.

ولهذا سنتناول أولاً تطور قانون العمل لدى المجتمعات الأوروبية خاصة على اعتبار انه ظهر هناك ثم نتناول تطور قانون العمل في الجزائر

الفرع الاول : تطور قانون العمل لدى المجتمعات الغربية

تعمل منظمات دولية مثل منظمة العمل الدولية (ILO) على وضع معايير دولية لحقوق العمال. ساهمت هذه المعايير في توجيه الدول نحو تبني تشريعات وطنية تتماشى مع المعايير العالمية، مما يعزز من حقوق العمال ويحسن من ظروف العمل.⁹

مع تقدم التكنولوجيا، أصبحت هناك حاجة ملحة لتطوير قوانين العمل لتشمل العمل عن بُعد والعقود المستقلة. يجب أن تعكس القوانين الجديدة الواقع الرقمي وتوفر حماية للعمال في بيئات العمل المتغيرة.

تزايد الاهتمام بتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مما أدى إلى إدخال قوانين تدعم حقوق العمال في الحصول على إجازات مرضية وإجازات عائلية. يعكس هذا التوجه الفهم المتزايد لأهمية الصحة النفسية والراحة في تعزيز الإنتاجية.

⁹ - بن عزوز بن صابر : المرجع السابق ، ص 14 .

رغم التقدم الذي تحقق في قانون العمل، إلا أن هناك تحديات مستمرة. تشمل هذه التحديات تغيرات سوق العمل، مثل زيادة العمل المستقل والوظائف المؤقتة، بالإضافة إلى الحاجة إلى ضمان حقوق العمال في ظل العولمة.¹⁰

تتطور قوانين العمل بشكل مستمر لتعكس التغيرات في المجتمع والاقتصاد. إن تعزيز حقوق العمال وتحسين ظروف العمل يتطلب جهودًا مستمرة من جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك الحكومات، والنقابات، وأرباب العمل. على الرغم من التحديات التي تواجه قانون العمل في العصر الحديث، إلا أن هناك فرصة لتحقيق مزيد من التقدم نحو العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان في بيئة العمل.

حيث يرتبط التطور التاريخي للقانون بتطور الحركة النقابية في العالم ، ولقد كانت للثورة الصناعية أثرها البالغ في تغيير أسلوب الإنتاج وعلاقات العمل ، إذ اشتدت المنافسة بين أصحاب العمل بحثا على أكبر ربح ممكن بأقل التكاليف وذلك بزيادة ساعات العمل التي بلغت 14 ساعة في اليوم وبتشغيل النساء والأطفال ساعد ذلك كله على سيادة مبدأ سلطان الإرادة القائم على تعاقد العمال مع أصحاب العمل دون تدخل الدولة في توجيه الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، هذه الظروف السيئة انعكست على الوضعية الاجتماعية للطبقة العاملة ، حيث عاش العمال معيشة قاسية وتعرض المنضمون إلى التجمعات قصد تحسين الأوضاع المهنية للتسريح وحتى إلى خصم غرامات من أجورهم .¹¹

أما في فرنسا فقد صدر قانون Allarde المؤرخ في 17 مارس 1791 الذي ألغى نظام الطوائف المهنية الذي كان سائدا قبل قيام الثورة الصناعية ، حيث نص على أن يكون " كل شخص حرا في ممارسة الوظيفة أو المهنة التي يراها مناسبة له" وكرس مبدأ حرية العمل ، كما منعت التكتلات العمالية والتجمعات بصفة عامة بموجب قانون CHAPELIER المؤرخ في 17 جويلية 1791 و في حالة ما إذا تكتل العمال في تجمع لأجل اتخاذ تدابير مشتركة من شأنها رفع

le contrat collective en France) édition rousseau paris 1921 p 149 (¹⁰ B . Rynaud

¹¹أ بن عزوز بن صابر : نفس المرجع ، ص 14

الأجور فإن هذه الاتفاقات تعتبر غير دستورية لأنها تمس بمبدأ الحرية وتكون من ثم باطلة وعديمة الأثر ثم توالى النضالات حتى تم سن تشريعات تعطي حقوقاً للعمال بموجب نصوص أمرة على غرار الحق في العطلة الأسبوعية والسنوية وتحديد ساعات العمل... الخ.¹²

الفرع الثاني : تطور قانون العمل في الجزائري .

شهد قانون العمل في الجزائر تطوراً ملحوظاً منذ الاستقلال في عام 1962 وحتى الوقت الحاضر، حيث تم تعديل القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمل لتلبية احتياجات السوق والظروف الاقتصادية والاجتماعية. وفيما يلي نظرة على أبرز مراحل تطور قانون العمل في الجزائر:

بعد استقلال الجزائر، اعتمدت الحكومة الجديدة على مجموعة من القوانين التي تهدف إلى تنظيم علاقات العمل وحماية حقوق العمال. كان الهدف الرئيسي هو بناء نظام اجتماعي يضمن العدالة الاجتماعية. تم إصدار قانون العمل الأول في 28 يونيو 1966، الذي وضع الأسس القانونية لعلاقات العمل، وتضمن حقوق العمال الأساسية مثل الأجر، وساعات العمل، والإجازات.

في هذه الفترة، تم تعزيز القوانين المتعلقة بالعمل من خلال مجموعة من التعديلات التي تهدف إلى تحسين ظروف العمل. شمل ذلك إدخال قوانين جديدة تتعلق بحقوق المرأة في العمل، وحماية الأطفال من العمل، وتحديد ساعات العمل. كما تم تأسيس النقابات العمالية كوسيلة للدفاع عن حقوق العمال.¹³

¹²هدفي بشير : الوجيز في شرح قانون العمل " علاقات العمل الفردية والجماعية " ، جسر للنشر والتوزيع ، سنة 2009 ص 7

¹³د/ توفيق حسن فرج : قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مطابع الأمل ، بيروت ، سنة 1986 ، ص 7

مع بداية الثمانينات، واجهت الجزائر تحديات اقتصادية كبيرة، مما أدى إلى الحاجة لإعادة تقييم القوانين العمالية. تم إصدار قانون العمل الجديد في 1990، الذي أتاح مزيداً من المرونة لأرباب العمل، وأدخل تغييرات على بعض الحقوق العمالية بهدف تعزيز الإنتاجية.

شهدت هذه الفترة إصلاحات مهمة في قانون العمل، حيث تم التركيز على تحسين الأوضاع الاجتماعية للعمال، وتعزيز حقوقهم. تم إنشاء هيئات جديدة لمراقبة تنفيذ القوانين، كما تم تعزيز دور النقابات في تمثيل العمال.¹⁴

في ظل العولمة والتغيرات الاقتصادية، واجه قانون العمل تحديات جديدة تتعلق بالعمل غير النظامي، والعمالة المؤقتة. تم تعديل القوانين لتعزيز حقوق العمال في مواجهة هذه التحديات، مع التركيز على تحسين بيئة العمل وضمان الحقوق الأساسية.

استجابة للتغيرات السريعة في سوق العمل، تم إجراء تعديلات جديدة في قانون العمل في الجزائر، شملت تعزيز حقوق العمال في العمل عن بُعد، وتحديد معايير جديدة للسلامة والصحة المهنية. كما تم التركيز على حقوق المرأة في العمل، وضرورة تحقيق المساواة بين الجنسين.

مع استمرار التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، من المتوقع أن يستمر تطور قانون العمل في الجزائر. يتطلب ذلك مراجعة مستمرة للتشريعات لتلبية احتياجات سوق العمل، وتعزيز حقوق العمال في ظل التحديات الجديدة مثل الرقمنة والعمل عن بُعد.

يعتبر تطور قانون العمل في الجزائر انعكاساً للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها البلاد. وبينما تم إحراز تقدم كبير في حماية حقوق العمال، لا يزال هناك حاجة لمزيد من الجهود لضمان تطبيق القوانين وتحقيق العدالة الاجتماعية. إن تعزيز دور النقابات وتوعية العمال بحقوقهم يعد أمراً ضرورياً لتحقيق التوازن بين مصالح العمال وأرباب العمل في المستقبل.

¹⁴د/ محمد حسين منصور : مرجع سابق ، ص 21 .

بعد الاستقلال مباشرة شهدت الحياة التشريعية في الجزائر فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف القطاعات بما فيها تنظيم علاقة العمل ، وأمام هذا الفراغ بادرت السلطة القائمة آنذاك إلى إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية.

هذا القانون الذي بقي ساري المفعول إلى غاية 5 جويلية 1975 ، وقد امتد الفراغ القانوني في مجال قانون العمل إلى سنة 1971 .

حيث طوال هذه الفترة لم يظهر في التشريع الجزائري أي نص قانوني أو تنظيمي يتعلق بتنظيم علاقات العمل باستثناء قانون الوظيفة العمومية الذي صدر في 20 جويلية 1966 وهو قانون رقم 133 /66 وبعض النصوص التنظيمية التطبيقية له .¹⁵

حيث أن هذا الأخير أي قانون 02 جوان 1966 أدمج مفهوم العامل ضمن مفهوم الموظف في المادة الأولى منه ، وبالتالي أصبح قانون العمل جزء لا يتجزأ من القانون العام ، وتطبيقا لذلك صدر المرسوم رقم 134/66 الذي أخضع عمال الشركات الوطنية إلى القانون الأساسي للوظيفة العامة.

وفي سنة 1975 صدرت مجموعة من تشريعات العمل منها أمر رقم 31 /75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

وبتاريخ 8 أوت 1978 صدر القانون الأساسي العام للعاملويتميز بأن أحكامه جاءت توحيدية لتشمل جميع العمال في مختلف القطاعات المهنية والإدارية والاقتصادية وحتى القطاع الخاص، وهذا ما يستخلص من الفقرة الثانية من المادة الأولى من هذا القانون التي تقضي بأن " يحدد هذا

¹⁵- د/ عصام أنور سليم : مرجع سابق ، ص 15 وما بعدها .

القانون حقوق العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه"¹⁶

16

وتعتبر سنة 1983 سنة صدور أهم القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي منها القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والذي يغطي المخاطر المتعلقة بالمرض والولادة والعجز والوفاة والقانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد الذي جاءت أحكامه لتوحد كل من العمال الأجراء والموظفين في الهيئات والإدارات العمومية، والقانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الذي يطبق على جميع العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه.

غير أن تدخل الدولة في تنظيم هذه العلاقة كان مبالغاً فيه ، إذ أن نظرة المشرع للعامل كانت ولا تزال اجتماعية أكثر منها اقتصادية¹⁷.

و اكتسبت هذه الأفكار المشروعية القانونية بعد صدور دستور 1989 الذي استبعد بشكل صريح خيار النظام الاشتراكي من جهة و مهد الطريق أمام قانون عمل ليبرالي من جهة أخرى ، و هو ما تجسد في صدور القانون 11/90 بتاريخ 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل الذي ألغى القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 ، كما تمخض عن قانون 11/90 قوانين جديدة ملحقة به وقد نجم عن تبني القانون رقم 11/90 إعطاء الأولوية لمبدأ سلطان الإرادة ولو بصفة محتشمة ، بحيث تصبح علاقة العمل تخضع لمبدأ العقد شريعة الحقوق يتم بمقتضاها تحديد الحقوق و الالتزامات المرتبطة به .

المبحث الثالث : خصائص قانون العمل .

يمتاز قانون العمل عن سائر القوانين بذاتية من حيث الخصائص والمصادر ، فهو حديث النشأة وسريع التطور للتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي ، كما أنه قانون حما ئي لأن

¹⁶ / بن عزوز بن صابر : مرجع سابق ، ص 38 و 39 .

¹⁷ د/ أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الأول " مبادئ قانون العمل " ديوان المطبوعات الجامعية / سنة 1998 ، ص 55 .

قواعده متعلقة بالنظام العام الاجتماعي لحماية العامل ، وللتدليل أكثر سنتناول هذه الخصائص في الفروع التالية .

المطلب الأول : قانون العمل حديث النشأة وسريع التطور والتكيف مع الواقع الاقتصادي .

حيث تتكيف أحكامه مع ظروف الواقع فلا تطبق بصورة موحدة ، بل تختلف تطبيقها باختلاف صور العمل وظروفه وقدرة أصحاب العمل الاقتصادية وقدرة العمال على العمل ، فلا يخضع خدم العمال مثلا لنفس الأحكام التي تطبق على عمال الصناعة والتجارة .

كما تخضع فئات معينة كالأحداث والنساء لأحكام خاصة تتفق مع ظروف هؤلاء فلا يجوز تشغيل النساء في أعمال مرهقة أو شاقة . وكذلك لا يجوز تشغيل الأحداث في أعمال مرهقة ، كما توضع للأعمال الشاقة كأعمال المقالع أحكام خاصة كتحديد حد أقصى لساعات العمل وهذا ما تعكسه التعديلات التي عرفها¹⁸ .

المطلب الثاني : امتياز قانون العمل بقواعده الأمرة .

تعتبر الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل من أهم الخصائص التي تميزه عن القانون المدني ، فهذه القواعد تعتبر من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا إذا كانت المخالفة في مصلحة العامل ، حيث أن قواعد قانون العمل وضعت في الأساس بهدف حماية العامل وهذا تغليباً للبعد الاجتماعي لقانون العمل .

وإذا تضمن العقد شروطاً أكثر فائدة للعامل وأخرى تنتقص من حقوقه المقررة في قانون العمل ، فإن هذه الحماية تبطل الشروط الأخيرة دون أن يبطل العقد ويحل محلها الشروط الواردة في قانون العمل .

¹⁸د/ عدنان العابد و د/ يوسف إلياس : قانون العمل ، منشأة المعارف ، بغداد ، الطبعة الثانية ، سنة 1989 ، ص 33 وما

بعدها ،

المبحث الرابع: مصادر قانون العمل .

تشمل مصادر قانون العمل مجموعة من القوانين والتشريعات التي تنظم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، وتحدد حقوق وواجبات كل طرف. يعد الدستور هو المصدر الأساسي، حيث ينص على المبادئ العامة المتعلقة بحماية حقوق العمال. تندرج تحت التشريعات الوطنية القوانين الخاصة بالعمل، مثل قانون العمل الذي يحدد شروط العمل، والأجور، وساعات العمل، بالإضافة إلى قوانين التأمينات الاجتماعية التي تحمي حقوق العمال في مجالات التقاعد والتعويض.¹⁹

أيضاً، تلعب اللوائح التنفيذية دوراً حيوياً في تنظيم تطبيق القوانين، مما يساعد في تفاصيل الإجراءات المتعلقة بالتوظيف وظروف العمل. تساهم المواثيق الدولية، مثل معايير منظمة العمل الدولية، في وضع معايير عالمية تدعم حقوق العمال وتضمن العدالة الاجتماعية.

إضافةً إلى ذلك، تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تُبرم بين النقابات العمالية وأرباب العمل مصادر مهمة، حيث تحدد شروط العمل المتفق عليها. كما تُعتبر الاجتهادات القضائية والأحكام الصادرة عن المحاكم مصادر قانونية تعزز من تفسير وتطبيق قانون العمل. وأخيراً، يمكن أن يكون

¹⁹د/ عدنان العابد ود/ يوسف إلياس ، المرجع السابق ، ص 35 .

العرف المحلي مصدرًا لقانون العمل في بعض الحالات التي لا توجد فيها تشريعات محددة، مما يعكس أهمية السياق الاجتماعي والثقافي في تنظيم علاقات العمل.²⁰

لقانون العمل مصادر داخلية رسمية وأخرى غير رسمية ، نتناولها تباعا

المطلب الأول : المصادر الرسمية الداخلية .

تشمل المصادر الرسمية الداخلية لقانون العمل الجزائري مجموعة من القوانين والتشريعات التي تنظم علاقات العمل في البلاد. أولاً، يُعتبر **الدستور** *الجزائري المصدر الأساسي، حيث ينص على مبادئ حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية، مما يضع إطاراً قانونياً لحماية حقوق العمال.²¹

يُعد قانون العمال الذي صدر في 30 يونيو 1990، والذي خضع لتعديلات متعددة، المصدر الرئيسي الذي ينظم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، ويحدد حقوق وواجبات كل طرف.

بالإضافة إلى ذلك، تصدر اللوائح التنفيذية التي تُفصّل تطبيق الأحكام العامة لقانون العمل، حيث تحدد الإجراءات المتعلقة بالتوظيف، وساعات العمل، وظروف العمل.

أيضاً، تلعب قوانين التأمينات الاجتماعية دوراً مهماً في حماية حقوق العمال في مجالات مثل التقاعد والتعويض عن الحوادث.

كما تُعتبر القرارات الوزارية والتوجيهات الصادرة عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مصادر رسمية إضافية، حيث تُساهم في توضيح وتطبيق القوانين ذات الصلة.²²

تجتمع هذه المصادر الرسمية الداخلية لتشكل الإطار القانوني الذي ينظم سوق العمل في الجزائر، مما يُعزز من حماية حقوق العمال ويساهم في تحقيق التوازن بين مصالح جميع الأطراف المعنية.

²⁰ / بن عزوز بن صابر : مرجع سابق ، ص 42 .

²¹ / بن عزوز بن صابر : مرجع سابق ، ص 42 وما بعدها .

²² / بشير هدي : مرجع سابق ، ص 141 .

هناك أولاً التشريع الدستوري ويليه في القوة طبقاً لمبدأ تدرج القواعد القانونية التشريع العادي ثم يأتي التشريع الفرعي الذي يلي التشريع العادي في المرتبة ، على أن لكل من هذه المراتب الثلاث من التشريع دوره كمصدر رسمي لقانون العمل ، فنعرض لكل منها على النحو التالي .

الفرع الأول: الدستور كمصدر لقانون العمل .

يُعتبر الدستور أحد المصادر الأساسية لقانون العمل، حيث يُشكل الأساس القانوني الذي تتبنى عليه جميع التشريعات والأنظمة المتعلقة بالعمل. في الجزائر، يتضمن الدستور مواداً واضحة تُعزز حقوق العمال وتحدد المبادئ الأساسية التي يجب أن تُراعى في جميع القوانين العمالية.²³

ينص الدستور الجزائري، في العديد من مواده، على حماية حقوق العمال كحق أساسي من حقوق الإنسان. يعتبر حق العمل من الحقوق الأساسية، حيث يكفل لكل فرد الحق في اختيار مهنته وممارسة العمل الذي يراه مناسباً. هذا الحق يعكس التزام الدولة بتوفير فرص العمل وتعزيز التوظيف.

يُعزز الدستور من مفهوم العدالة الاجتماعية من خلال التأكيد على ضرورة توفير ظروف عمل ملائمة وحماية حقوق الفئات الضعيفة. يهدف هذا التوجه إلى ضمان عدم تعرض العمال للاستغلال، ويشمل ذلك حماية النساء، والأطفال، وذوي الاحتياجات الخاصة، مما يُعزز من مكانة العامل في المجتمع.

يُعد حق العمال في تشكيل النقابات والانضمام إليها من الحقوق المضمونة دستورياً. يُعتبر هذا الحق أساسياً لتعزيز القدرة التفاوضية للعمال، حيث يُمكنهم من الدفاع عن حقوقهم وتحسين ظروف العمل. يساهم هذا الحق في تحقيق توازن بين مصالح العمال وأرباب العمل ويعزز من الحوار الاجتماعي.

²³ / بن عزوز بن صابر : مرجع سابق ، ص 51 .

يعتبر الدستور مرجعية قانونية تُستخدم لتفسير القوانين العمالية وتوجيه التشريعات ذات الصلة. يُلزم الدستور المشرعين بألا تتعارض القوانين الجديدة مع المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان، مما يضمن أن تبقى حقوق العمال محمية ومتقدمة في جميع جوانب العمل.

يُعد الدستور حجر الزاوية في بناء نظام قانوني متكامل يُعزز من حقوق العمال. يتطلب الالتزام بالمبادئ الدستورية أن تُعكس هذه الحقوق في قوانين العمل والتشريعات الأخرى ذات الصلة، مما يساهم في خلق بيئة عمل صحية وآمنة.

مع تطورات سوق العمل والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، يُمكن أن يكون للدستور دورٌ مهمٌ في توجيه التحديثات اللازمة لقانون العمل. يُتيح الدستور إمكانية تعديل القوانين بما يتماشى مع المستجدات، مما يضمن استمرار الحماية الفعّالة لحقوق العمال.²⁴

من خلال التأكيد على حقوق العمال وتعزيز العدالة الاجتماعية، يُعتبر الدستور الجزائري مصدراً أساسياً لقانون العمل. إن التزام الدولة بالمبادئ الدستورية يعكس رغبتها في تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأرباب العمل، ويعزز من استقرار المجتمع ويساهم في التنمية الاقتصادية المستدامة.

يُعتبر الدستور أحد المصادر الأساسية لقانون العمل، حيث يحدد الأسس والمبادئ التي تستند إليها القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمل. في الجزائر، ينص الدستور على حماية حقوق العمال وتعزيز العدالة الاجتماعية، مما يضع إطاراً قانونياً يُلزم الدولة بضمان حقوق الأفراد في العمل والعيش الكريم.²⁵

تتضمن المواد الدستورية غالباً حقوقاً أساسية مثل حق العمل، حق النقابة، وحماية حقوق الفئات الضعيفة، مما يُعزز من مكانة العامل في المجتمع. كما يُعتبر الدستور مرجعية قانونية

²⁴الصادر في 11 جانفي 1997 يحدد المدة القانونية للعمل ، جريدة رسمية ، عدد 3 ، لسنة 1997 .

²⁵أنظر الفصل الثاني المتعلق بالأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية ، المواد من 14 إلى 59 من القانون رقم

90- 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ، جريدة رسمية ، عدد 6 لسنة 1990 .

تُستخدم لتفسير القوانين العمالية وتوجيه التشريعات ذات الصلة، مما يضمن عدم تعارضها مع المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان.

وبذلك، يُعد الدستور حجر الزاوية في بناء نظام قانوني متكامل يُعزز من حقوق العمال ويشجع على تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأرباب العمل، مما يسهم في خلق بيئة عمل صحية وآمنة.²⁶

بالنسبة للمؤسس الدستوري نص على مبادئ عامة خاصة بالعمل في مختلف الدساتير .

الفرع الثاني: النصوص التشريعية والتنظيمية .

يعتبر قانون العمل في الجزائر مجموعة من القوانين والنصوص التنظيمية التي تهدف إلى تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، وضمان حماية حقوق الطرفين. يتضمن هذا القانون مجموعة من النصوص التي تحدد حقوق العمال وواجباتهم، وكذلك شروط العمل والإجراءات المتعلقة به. في هذا البحث، سنستعرض النصوص التشريعية والتنظيمية الرئيسية لقانون العمل الجزائري وأهميتها.²⁷

1. القوانين الأساسية

أ. قانون العمل

²⁶قانون رقم 90-14 مؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم ، جريدة رسمية عدد 23 ، سنة 1990 .

²⁷الصادر بتاريخ 02 جويلية 1983 ، جريدة رسمية ، عدد 28 لسنة 1983 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 08-01 الموافق 23 جانفي سنة 2008 .

يعتبر قانون العمل الجزائري الصادر في 30 يونيو 1990، هو النص الأساسي الذي ينظم علاقات العمل في البلاد. يتناول هذا القانون مجموعة من الأحكام التي تشمل:²⁸

- عقود العمل: تحديد أنواع عقود العمل (محدد المدة وغير محدد المدة) وشروطها.
- حقوق العمال: حقوق العمال في الأجر، وساعات العمل، والإجازات، والراحة.
- التزامات أصحاب العمل: واجبات أصحاب العمل تجاه العمال، بما في ذلك توفير بيئة عمل آمنة وصحية.²⁹

ب. قوانين أخرى ذات صلة

تشمل القوانين الأخرى التي تؤثر على قانون العمل:

- قانون التأمينات الاجتماعية: الذي ينظم حقوق العمال في مجالات التقاعد والتعويض عن الحوادث.
- قانون الصحة والسلامة المهنية: الذي يحدد المعايير اللازمة لضمان سلامة العمال في أماكن العمل.

2. النصوص التنظيمية

تأتي النصوص التنظيمية لتفصيل وتطبيق الأحكام الواردة في القوانين الأساسية، وتشمل:

- اللوائح التنفيذية: التي تصدر عن السلطات المختصة لتحديد الإجراءات المتعلقة بتطبيق قانون العمل، مثل إجراءات تسجيل العمال ومراقبة ظروف العمل.
- قرارات وزارية: تصدر من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتتعلق بتفاصيل تطبيق القوانين، مثل تحديد الحد الأدنى للأجور أو تنظيم ساعات العمل.³⁰

²⁸الدستور الصادر في 8 سبتمبر 1963 .

²⁹قانون رقم 16-01 الموافق ل6 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري .

3. الاتفاقيات الجماعية

تمثل الاتفاقيات الجماعية التي تُبرم بين النقابات العمالية وأرباب العمل مصدرًا مهمًا لقانون العمل. تحدد هذه الاتفاقيات شروط العمل المتفق عليها، مثل:³¹

- الأجور

- ساعات العمل

- الإجازات

- ظروف العمل

تُعتبر هذه الاتفاقيات ملزمة للأطراف المعنية وتساعد في تحسين ظروف العمل وتعزيز حقوق العمال.

4. المواثيق الدولية

تتأثر التشريعات الجزائرية بقوانين العمل الدولية، وخاصة المعايير التي وضعتها منظمة العمل الدولية (ILO). تسعى الجزائر إلى التوافق مع هذه المعايير من خلال تعديل قوانينها الوطنية، مما يعزز من حقوق العمال ويضمن حماية أوسع لهم.

5. التحديات والفرص

على الرغم من وجود نصوص تشريعية وتنظيمية شاملة، إلا أن هناك تحديات تواجه تطبيق قانون العمل في الجزائر:

- عدم الالتزام: يواجه تطبيق القوانين تحديات بسبب عدم الالتزام من بعض أصحاب العمل بتطبيق النصوص القانونية.

³⁰ د / عصام أنور سليم : مرجع سابق ، ص 119 .

³¹ د/أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الأول ، المرجع السابق ، ص86 وما بعدها .

- نقص الوعي: يعاني بعض العمال من نقص الوعي بحقوقهم وواجباتهم، مما يؤثر على قدرتهم على المطالبة بحقوقهم.

ومع ذلك، تُعد الفرص متاحة لتعزيز تطبيق قانون العمل من خلال:³²

- التوعية والتدريب: توفير برامج توعية للعمال وأرباب العمل حول حقوقهم وواجباتهم.

- تعزيز الرقابة: تحسين آليات الرقابة على تطبيق القوانين من قبل الجهات المختصة.

تمثل النصوص التشريعية والتنظيمية لقانون العمل الجزائري إطاراً قانونياً مهماً لتنظيم علاقات العمل وحماية حقوق العمال. على الرغم من التحديات، فإن الالتزام بتطبيق هذه النصوص وتعزيز الوعي بحقوق العمال يمكن أن يسهم في تحسين بيئة العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية في الجزائر. إن تطوير قوانين العمل لتلبية احتياجات السوق المتغيرة يعد أمراً ضرورياً لضمان استدامة التنمية الاقتصادية وحماية حقوق جميع الأطراف المعنية.

هو حجر الزاوية في تشريعات العمل وأنه توجد قواعد كثيرة نافذة ومعمول بها منها ما ينظم علاقات العمل ككل مثل القانون الأساسي العام للعامل لعام 1978 وقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الحالي

المطلب الثاني : المصادر الداخلية الغير رسمية :

تتمثل هذه في دور القضاء وكذلك العرف والعادات المهنية وعقود العمل الجماعية ولوائح العمل .

الفرع الاول : القضاء .

القضاء هو مختلف الأحكام والقرارات الصادرة عن القضاء التي تلعب دورا هاما في صياغة قواعد قانون العمل التي كثيرا ما تتحول إلى قواعد قانونية أو تنظيمية وأحيانا إلى قواعد اتفاقية

³²قانون رقم 90-14 مؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم ، جريدة رسمية عدد 23 ، سنة 1990 .

ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل ، ويرجع دور القضاء في أداء هذه المهمة إلى دوره الذي قد يشوب بعض قواعده .

الفرع الثاني : العرف . لم يعد للعرف سلطان كبير في مجال فروع القانون بوجه عام في الوقت الحالي نظرا لوفرة النصوص التشريعية ، إلا أن دور العرف والعادات المهنية في مجال قانون العمل دور يفوق دور العرف في أي قانون آخر لاسيما العرف الذي قد يكون سائدا في مهنة أو حرفة من المهن أو الحرف .

ففي قانون العمل يتمثل العرف غالبا في قاعدة عرفية تخص مهنة أو حرفة معينة سواء أكان نطاق إتباعها عاما في إقليم أو بمنطقة معينة أو بأنه عرف مهني قاصر على مهنة أو حرفة معينة

33 .

الفرع الثالث : عقود العمل الجماعية :

يعرف جانب من الفقه المفاوضة الجماعية بأنها وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته بقصد التوصل إلى اتفاقية عمل جماعية أو تعديلها أو الانضمام إليها ، تمارس من خلال المناقشات والحوارات والاتصالات التي تجري بين العمال أو ممثليهم من جهة وأصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى بصورة جماعية وعلى مستويات متعددة وفقا للإطار القانوني المنظم لها أيا كان مصدر هذا الإطار .

حيث يتراضى الطرفين بكل حرية واستقلالية على كافة الأحكام والشروط التي تتضمنها الاتفاقية الجماعية ، الأمر الذي يعطيها مصداقية أكثر وشرعية والتزام من قبل الطرفين لأن أحكامها نابعة من إرادتهم وليست مفروضة عليهم ، كما أن إلغائها لا يتم إلا بموافقة الطرفين .

الفرع الرابع : النظم الداخلية للعمل .

عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي في المادة 77 من القانون المتعلق بعلاقات العمل الحالي بأنه " وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية

³³الصادر بتاريخ 02 جويلية 1983 ، جريدة رسمية ، عدد 28 لسنة 1983 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 08-01 الموافق 23 جانفي سنة 2008 .

الصحية والأمن والانضباط ، ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ³⁴

المطلب الثالث : المصادر الرسمية الخارجية أو الدولية .

اصباح الرسمية على هذه المصادر راجع لكون ان الجزائر قد صادقت وانضمت الى جل هذه الاتفاقيات والمعاهدات ،حيث تؤثر على التشريعات الوطنية التي يجب ان لا تتعارض معها ، كما يستطيع القاضي الوطني الاستعانة بها للفصل في مختلف النزاعات المطروحة عليه باعتبارها اصبحت بعد التصديق عليها جزء من القانون الوطني³⁵

تتمثل هذه المصادر في الاتفاقيات الدولية التي تناولت مختلف جوانب علاقات العمل ، ولذلك أصبحت قواعد قانون العمل تتجه نحو التدويل ، وذلك لتشابه وحتى تطابق أحكامه ومبادئه في الكثير من الدول والتشريعات المقارنة ، وهو يؤكد ظهور بعض المنظمات الدولية المتخصصة كالمنظمة الدولية للعمل ومنظمة العمل العربية وما صدرت عنهما من اتفاقيات دولية.

الفصل الثاني : تنظيم علاقة العمل الفردية .

نقصد بتنظيم علاقة العمل الفردي مختلف المراحل التي يمر بها إبتداء من مرحلة انعقاد العقد ومسايرة مختلف التطورات والحالات المختلفة التي تمر بها الحياة المهنية للعامل من تاريخ تثبيته في العمل إلى غاية انتهاء علاقة العمل لسبب من الأسباب العادية أو الغير عادية ، وهي عناصر سنتعرض لها في المباحث التالية .

³⁴الدستور الصادر في 8 سبتمبر 1963 .

³⁵قانون رقم 16- 01 الموافق ل6 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري .

المبحث الأول : مفهوم عقد العمل الفردي .

لتحديد مفهوم عقد العمل الفردي يقتضي الإشارة لمختلف العناصر التي يتألف منها عقد العمل الفردي وكذا مختلف الشروط الواجب توافرها لإبرام عقد العمل الفردي ، والمراحل التي تصاحب إتمام العقد ابتداء من مرحلة فترة الاختبار التي يمر بها إلى مرحلة التثبيت ، والتعرض كذلك لمختلف حالات التوقف التي تطرأ على سريان علاقة العمل ، وذلك في المطالب التالية .

المطلب الأول : تعريف عقد العمل الفردي .

المشرع لم يتناول تعريف عقد العمل وباللجوء الى الفقه فنجد ان هناك من يعرف عقد العمل بأنه " عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح المستخدم وتحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر معين ولمدة محددة أو غير محددة.³⁶

وعليه ومن خلال التعريف نستنتج أن عقد العمل يتصف بالخصائص التالية :

-أنه عقد رضائي ينعقد بمجرد تبادل التراضي بين الطرفين .

-أنه عقد ملزم للجانبين ، حيث يرتب التزامات متبادلة بين الطرفين ويحصل كل طرف على مقابل لما يعطيه فالعامل يتقاضى الأجر في مقابل وضع نشاطه تحت تصرف صاحب العمل ، وهذا الأخير يدفع الأجر مقابل الانتفاع بنشاط العامل .

-يعتبر عقد العمل من العقود المساومة ، حيث تم تكييف عقد العمل في فترات ماضية على أنه من عقود الإذعان ، فالعامل كان مضطرا لقبول مضمونه الذي ينفرد صاحب العمل مقدما بتحديد شروطه .³⁷

³⁶ د / عصام أنور سليم : مرجع سابق ، ص 119 .

³⁷ د/أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الأول ، المرجع السابق ، ص86 وما بعدها .

المطلب الثاني : عناصر عقد العمل الفردي .

نقصد بالعناصر هي كافة الشروط الخاصة التي تشترط على العموم في هذا العقد وهي تشكل في مجموعها الهوية المميزة لهذا العقد ، وبصفة أخرى فهي قرائن تشير إلى وجوده ، وهذه العناصر هي عنصر العمل وعنصر الأجر وعنصر التبعية وعنصر المدة ، وهذه العناصر سنتطرق لها في الفروع التالية .

الفرع الأول : عنصر العمل

هو كل نشاط أو مجهود يلتزم به العامل لصالح صاحب العمل وهو يدخل في طياته كل نشاط بدني أو فكري وفق توجيهات صاحب العمل . ويعتبر عنصر العمل عنصرا أساسيا في عقد العمل إذ يعتبر محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل ، وعنصر العمل يشمل كل العموم النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية أو العلمية فقد يكون ماديا أو فكريا ، ومن هنا يمكن القول أن عنصر العمل في عقد العمل يمثل " ذلك النشاط الفكري أو البدني أو الفني ينجزه العامل بصفة شخصية استنادا لتوجيهات وأوامر صاحب العمل " .

وعليه يجوز أداء جميع نشاطات العامل مقابل عوض " مثل تقديم دروس في الغناء أو الرقص أو تقديم خدمات اجتماعية أو دينية .

كما أن من مميزات هذا العمل أنه يتطلب توفر بعض الشروط من أهمها أن يقوم العامل بأداء العمل الموكل إليه بصفة شخصية ودون أن يستعين بشخص آخر أو أشخاص آخرين لأنه لو استعان بغيره فإن عقد العمل في هذه الحالة يتحول إلى عقد مقاوله ، كذلك فإن الصفة الجوهرية لشخصية العامل في عقد العمل والمتمثلة أساسا في صفات ومؤهلات هذا العامل هي الدافع إلى التعاقد بالنسبة لصاحب العمل .

وهذه المؤهلات تتجلى في الخبرة والتجربة والاستعداد المهني ، إلى جانب ذلك فإن وفاة العامل لا يترتب عنها أي حق في ذمة صاحب العمل بالنسبة لورثته إلا ما أقره القانون الخاص بالتأمينات

الاجتماعية والضمان الاجتماعي ، بحيث لا يحق لهم مطالبة صاحب العمل بتعويضهم في منصب عمل مورثهم .³⁸

أما شخصية المستخدم فليست محل اعتبار ، حيث إذا توفي المستخدم فإن هذه الوفاة لا يترتب عنها قطع علاقة العمل القائمة وقت الوفاة ، كما لا تنهي مختلف التصرفات القانونية التي تلحق الهيئة المستخدمة (أي المنشأة) كالبيع وانتقال ملكية الهيئة المستخدمة لشخص آخر كحالة الإرث والهبة ، حيث تنتقل الآثار والالتزامات الواقعة على صاحب العمل السابق إلى صاحب العمل الجديد ، وهذا ما عبرت عنه المادة 174 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 التي جاء فيها " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم والعمال " .³⁹

الفرع الثاني : عنصر الأجر

يعتبر هذا العنصر متحققا متى حصل العامل على مقابل للعمل الذي يؤديه أيا كان نوع هذا العمل وأيا كانت التسمية التي تطلق على ما يتقاضاه العامل ووفقا لأي طريقة احتسبت.

أما إذا لم يتحقق ذلك ، بحيث كان أداء العمل بدون مقابل اعتبر العقد من عقود التبرع فيخرج بذلك عن المقصود بعقد العمل ، أما في التشريع الجزائري فقبل صدور قانون 11/90 كان تنظيم الأجر يخضع من قبل السلطة العامة - الحكومة - وذلك بمقتضى النصوص القانونية والتنظيمية على أساس أن هذه الفترة تبنت الجزائر الخيار الاشتراكي .⁴⁰

لكن بعد صدور قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 والذي تميزت قواعده بالصيغة الليبرالية فتح المجال تدريجيا لمبدأ التشاور في تنظيم مسألة الأجر ومسائل أخرى للتنظيمات النقابية ، حيث نصت المادة 87 من قانون 11/90 على أنه " يحدد الأجر الوطني المضمون المطبق

³⁸د/ عبد الباسط عبد المحسن : الإضراب في قانون العمل " المشروعية والآثار القانونية " دار النصر للتوزيع والنشر ، جامعة القاهرة ، ص 331 .

³⁹قانون رقم 11-90 .

⁴⁰د/ أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " الجزء الأول " ، ص 92

في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات الأكثر تمثيلاً".

الفرع الثالث : عنصر التبعية

مصطلح التبعية لها مدلول قانوني ومدلول اقتصادي ، أما فيما يخص المدلول القانوني فيتحقق عندما يكون العامل في مركز خضوع لصاحب العمل فيكون لهذا الأخير أن يصدر للعامل أوامر وتعليمات بشأن أداء العمل ويشرف عليه ويراقبه عند القيام به ، وأخيراً أن يفرض عليه الجزاء التأديبي إذا تملص من التزاماته المهنية .⁴¹

والتبعية القانونية قد تكون تبعية فنية حين يخضع فيها العامل لإشراف وتوجيه كامل أو شبه كامل من قبل صاحب العمل في دقائق وجزئيات العمل أو تبعية إدارية حين تقتصر في هذه الحالة على إشراف صاحب العمل على الظروف الخارجية للعمل كتحديد مكان العمل ووقته وتقسيمه بين العمال، أما المدلول الاقتصادي فهو عندما يعتمد العامل في معيشته على أجره باعتباره المورد الرئيسي أو الوحيد لعيشه ويستنفذ صاحب العمل كل نشاط العامل ، بحيث لا يبقى لهذا العامل أي وقت للعمل لدى شخص آخر .

الفرع الرابع : عنصر المدة

هي تلك الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل خلالها جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل وتحدد في إطار عقد العمل بحرية بين الطرفين المتعاقدين من حيث المبدأ مع مراعاة أحكام النصوص القانونية والتنظيمية، حيث تنص المادة 11 من قانون علاقات العمل الحالي رقم

⁴¹ / بن عزوز بن صابر : مرجع سابق ، ص 189 و 190 .

11/91 " يعتبر العقد مبرما لمدة محددة أو غير محددة إلا إذا نص على ذلك كتابة ، وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون العلاقة قائمة لمدة غير محددة .⁴²

ومن هنا يقترن عنصر المدة بطبيعة العمل المطلوب انجازه سواء لمدة محددة أو غير محددة كما هو الشأن بالنسبة لتنفيذ أعمال دورية أو أعمال موسمية .
فالعقد محدد المدة ملزم للمتعاقدين حتى نهاية المدة المحددة بالعقد، ولا يجوز إنهاؤه من طرف واحد قبل المدة المحددة .

أما العقد غير المحدد المدة فهو ينتهي في أي وقت بناء على رغبة أحد الطرفين ، حيث نصت المادة 9 من قانون رقم 31/75 " تكون علاقة العمل أو عقد العمل لمدة غير محددة ، بيد أنه عندما يكون العمل من حيث طبيعته مؤقتا ، فإن علاقة العمل أو عقد العمل يكون لمدة محددة ويكون العمل كذلك لمدة محدودة بالنسبة لكل عامل تم استخدامه لاستخلاف المستخدم الأصلي ، وكذا في الأحوال التي تحدد فيما بعد بموجب قرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، وكل علاقة عمل أو عقد لمدة محددة يتم تمديده أكثر من مرة واحدة يصبح علاقة عمل أو عقد عمل لمدة غير محددة " .⁴³

ولذلك ما يتضح من هذا النص هو أن علاقة العمل بحسب الأصل هي علاقة غير محددة المدة

المبحث الثاني : شروط إبرام عقد العمل الفردي

يُعتبر عقد العمل الفردي أساس العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل، حيث يُحدد حقوق وواجبات كل منهما. إن إبرام عقد العمل يتطلب مراعاة مجموعة من الشروط التي تضمن صحة هذا العقد وتحقق التوازن بين مصالح الطرفين. في هذا البحث، سنستعرض الشروط الأساسية لإبرام عقد العمل الفردي وفقاً لقانون العمل الجزائري.

1. الشرط الأول: الأطراف المعنية

42

⁴³د/ محمد حسين منصور : مرجع سابق ، ص 27 .

يشترط أن يكون للأطراف المعنية القدرة القانونية على إبرام العقد:

- العامل: يجب أن يكون العامل بالغًا، وذو أهلية قانونية، أي أن يكون قد أتم سن الرشد القانوني، ويمتلك القدرة على اتخاذ القرارات.

- صاحب العمل: يجب أن يكون صاحب العمل هو الكيان القانوني الذي يُمارس نشاطه التجاري، سواء كان فردًا أو شركة، ويجب أن يكون لديه القدرة على التعاقد.

2. الشرط الثاني: الكتابة

تُعتبر الكتابة شرطًا أساسيًا لإبرام عقد العمل الفردي:⁴⁴

- ضرورة الوثيقة: يجب أن يكون عقد العمل مكتوبًا، حيث يُفضل توثيق جميع الشروط والأحكام المتعلقة بالعمل، مثل الأجر، وساعات العمل، ومدة العقد.

- تحديد البنود: يجب أن تتضمن الوثيقة جميع البنود الأساسية التي تنظم العلاقة بين الطرفين، مما يساعد في تجنب أي لبس أو سوء فهم لاحقًا.

3. الشرط الثالث: تحديد طبيعة العمل

يجب أن يُحدد العقد طبيعة العمل الذي سيقوم به العامل:

- وصف الوظيفة: يجب أن يتضمن العقد وصفًا دقيقًا للمهام الموكلة للعامل، مما يحدد توقعات الأداء ويُسهل عملية التقييم.

- الاختصاصات: يجب تحديد الاختصاصات والواجبات الملقاة على عاتق العامل.

4. الشرط الرابع: الأجر

يجب أن يتضمن عقد العمل بندًا يتعلق بالأجر:

⁴⁴ إدريج كمال : مدى الحماية القانونية في قانون الأسرة الجزائري ، مقال منشور بالمجلة الجزائرية للعلوم القانونية عدد 1 ، كلية الحقوق بن عكنون ، جامعة الجزائر ، ص 45 .

- تحديد الأجر: يجب أن يكون الأجر محددًا بوضوح في العقد، سواء كان راتبًا شهريًا أو أجرًا بالساعة، مع توضيح طريقة الدفع.

- الامتثال للقوانين: يجب أن يتماشى الأجر مع القوانين المحلية، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور.

5. الشرط الخامس: مدة العقد

يتطلب عقد العمل تحديد مدة العمل:

- عقد محدد المدة: إذا كان العقد لفترة معينة، يجب تحديد تاريخ البدء والانتهاؤ.

- عقد غير محدد المدة: في حالة العقد غير المحدد، يجب الإشارة إلى أن العقد ساري حتى يتم إنهائه وفقًا للإجراءات القانونية.

6. الشرط السادس: الالتزامات والحقوق

يجب أن يتضمن العقد التزامات وحقوق كل من العامل وصاحب العمل:

- التزامات العامل: مثل الالتزام بأداء المهام المحددة والامتثال لتعليمات صاحب العمل.

- حقوق العامل: مثل حقه في الأجر، والإجازات، وظروف العمل الآمنة.

7. الشرط السابع: الشروط الإضافية

يمكن أن يتضمن العقد شروطًا إضافية حسب طبيعة العمل:

- فترات التجربة: قد يتضمن العقد فترة تجريبية لتقييم أداء العامل.

- التدريب: إمكانية توفير التدريب للعامل لتحسين مهاراته.

يتطلب إبرام عقد العمل الفردي مراعاة مجموعة من الشروط الأساسية التي تضمن صحة العقد

وتحقق حقوق كل من العامل وصاحب العمل. يُساعد الالتزام بهذه الشروط في بناء علاقة عمل

متينة ومستقرة، ويُعزز من الشفافية والثقة بين الأطراف المعنية. من المهم أن يكون جميع الأطراف على دراية بحقوقهم وواجباتهم لتحقيق النجاح في بيئة العمل.⁴⁵

تخضع علاقة العمل لمبدأ حرية التعاقد على العمل ومقتضاه أن أي شخص يستطيع التعاقد مع رب العمل لإقامة علاقة العمل ، وهذا المبدأ يقوم على مبدأ سلطان الإرادة الذي يجعل من العقد شريعة المتعاقدين .

ولما كان عقد العمل عقد من العقود الرضائية فإنه يشترط فيه ذات الأركان وهي صحة الرضا واكتمال أهلية التعاقد وإمكانية المحل ومشروعية السبب وهي كالتالي :

المطلب الاول: الرضا .

يخضع الرضا والتعبير عن الإرادة في عقد العمل لذات الأحكام المنصوص عليها في النظرية العامة للالتزامات خاصة من حيث مفهومه وعيوبه والتي تشمل الغلط والتدليس والإكراه ، حيث يكون العقد قابلا للبطلان إذا وقع أحد طرفيه في غلط جوهري لولاه لما أقدم على التعاقد ، وبالرجوع الى الاحكام التي تناولها القانون 30-11 المتعلق بعلاقات العمل نجد ان المشرع يتدخل في الكثير من المرات بنصوص أمرة تضيق الكثير من ارادة الاطراف وذلك ما يظهر جليا من خلال الاحكام المتعلقة بالسن الأدنى للتشغيل والحد الأدنى للأجور وتحديد ساعات العمل اليومية... الخ⁴⁶

وبالنسبة للأهلية فتختلف الدول في تحديد الحد الأدنى لسن العامل بين 12 و 16 عاما ، أما المشرع الجزائري فقد حدد سن العمل بستة عشر عاما (16) في القانون الحالي .

⁴⁵د/ أحمية سليمان : الحماية الدولية والوطنية للطفل في مجال العمل، مقال منشور بالمجلة الجزائرية للعلوم القانونية ، عدد 1 ، سنة 2000 ، كلية الحقوق بن عكنون ، جامعة الجزائر ، ص 54 .

⁴⁶بن عزوز بن صابر : مرجع سابق ، ص 98 وما بعدها .

واستثناء وضع المشرع الجزائري شروط لتوظيف القصر مثل أن لا يقل سن تشغيل القاصر عن 16 عاما وضرورة الحصول على رخصة من الولي الشرعي ، ويتجسد ذلك بتقديم رخصة مسبقة محررة وفقا للشكل القانوني المطلوب ، وبمقتضى هذا الشرط تعتبر أهلية الأداء هذه مقيدة .⁴⁷

وهو الأمر الذي أشار إليه المشرع الجزائري في الفقرة الثانية من المادة 15 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 التي جاء فيها " لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي " ، ولذلك يمنع تشغيلهم إذا لم يكن بالغين سن 18 عشر عاما وهذا للتأكيد على سلامتهم البدنية.

المطلب الثاني : المحل .

إن المحل يختلف في هذا العقد بالنظر إلى طرفي العلاقة فيتمثل بالنسبة للعامل في نوع العمل الملتزم بتقديمه لصاحب العمل ، وهو بالنسبة لهذا الأخير الأجر الذي يقدمه للعامل مقابل ما يحصل عليه من عمل فبالنسبة للعمل كمحل التزام العامل يجب أن يكون ممكنا ، وبهذا الشأن لا بد من التمييز بين أثر الاستحالة المطلقة والاستحالة النسبية ، فإذا كان العمل مستحيلا استحالة مطلقة فالعقد باطل ، أما إذا كان العمل مستحيلا استحالة نسبية فإن العقد ينعقد صحيحا ، وهو ما أشار إليه المشرع الجزائري في قانون رقم 11/90 الحالي في المادة 93 التي نصت "إذا كان المحل مستحيلا في حد ذاته كان العقد باطلا بطلانا مطلقا " .⁴⁸

وتكييف شرط الإمكانية هنا في عقد العمل يتمثل في مدى قدرة العامل المهنية والفكرية على ممارسته أي يدخل ضمن حدود قدرات العامل الفكرية والمهنية ، كما يقتضي أن يكون محل العقد مشروعاً أي غير ممنوع قانوناً ولا مخالفاً للنظام العام كممارسة الدعارة مثلاً أو العمل لترويج المخدرات .

⁴⁷د/أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الأول ، ص 102 .

⁴⁸أ / عجة جيلالي : الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ، الدار الخلدونية للنشر والتوزيع ، ص 9 .

أما بالنسبة للأجر كمحل التزام المستخدم فيجب أن يكون محددًا وفقًا للمقاييس المحددة في النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقيات الجماعية ، ويكون محددًا في جميع الحالات بقيمة نقدية في عنصره الثابت والمتغير وأن يدفع بقيمة نقدية وفق أوقات محددة .ونؤكد على ما قلناه سابقًا بأن المشرع تدخل كذلك بنصوص أمرة لتحديد شروط وظروف العمل خاصة بالنسبة للقصر والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة⁴⁹

المبحث الثالث: مفهوم عقد العمل الفردي تحت الاختبار.

يتم انعقاد عقد العمل الفردي للعمل بمرحلتين أساسيتين هما مرحلة التدريب التي يخضع لها العامل ومرحلة التثبيت في العمل بعد إثبات الكفاءة ، وعليه نتعرض إلى مراحل إبرام عقد العمل الفردي ، وكذلك إثباته في الفروع التالية :

المطلب الأول : تعريف عقد العمل تحت الاختبار .

قد يفضل صاحب العمل عدم التسرع في الاتفاق على جعل عقد العمل باتًا فينتفق مع العامل على إخضاعه للاختبار فترة من الزمن ، ويحقق هذا الاتفاق فائدة لصاحب العمل فهو يمكنه من التأكد من كفاءة العامل المهنية والسلوكية وانضباطه في العمل ، وبهذا يكون القانون قد أخذ بمفهوم واسع للكفاءة التي يراد التثبيت منها خلال فترة الاختبار أو التجربة ، وذلك بعدم حصر مفهومها بالكفاءة المهنية فقط وإنما وسعها لتشمل سلوك العامل وانضباطه في العمل بكل ما يدخل في ذلك من حسن التعاون والثقة المتبادلة والسلوك مع الرؤساء .⁵⁰

ولذلك يخضع العامل المتدرب لمدة تدريبية لا تتجاوز 12 عشر شهرًا كأقصى مدة بالنسبة لمناصب العمل التي تتطلب مهارات عالية ، ومن ثم فقد تركت أمر تحديد هذه المدة للاتفاقيات الجماعية طبقًا لنص المادة 120/ بند 8 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90.

⁴⁹د/أحمية سليمان : نفس المرجع ، ص 37 .

⁵⁰أ/بن عزوز بن صابر : مرجع سابق ، ص 10 .

حيث يعتبر العقد في هذه المرحلة تمهيدياً لأنه مرتبط بشرط فإذا استطاع العامل إثبات كفاءته في العمل الموكل إليه يصبح العقد نهائياً ، أما إذا لم يتمكن العامل من إنجاز عمله بالمهارة المطلوبة يحق لصاحب العمل فسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض ، ويحق للعامل المتدرب في هذه الفترة التمتع بكل الحقوق والواجبات التي يتمتع بها العمال الآخرون .⁵¹

وقد أشارت المادة 1/18 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 لهذا الالتزام المتعلق بفترة التدريب حيث نصت " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر ، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثنتي عشر (12) شهراً لمناصب العمل ذات التأهيل العالي..."

المطلب الثاني : تكييف عقد العمل تحت الاختبار :

اختلف الفقه في شأن تكييف هذا العقد وقيلت بشأنه آراء متعددة ، حيث ذهب الرأي الأول إلى اعتبار هذا العقد عقد مؤقت يستقل عن عقد العمل ويدخل ضمن العقود غير المسماة ، ويؤدي هذا الرأي إلى القول بوجود عقدين متتابعين زمنياً ، الأول هو عقد العمل تحت الاختبار والذي ينقضي بظهور نتيجة التجربة ، فإذا كانت النتيجة ايجابية انعقد بين الطرفين عقد عمل ، وإذا كانت النتيجة سلبية انتهى الأمر عند حد انقضاء العقد المؤقت .⁵²

وقد عيب على هذا الرأي أن النتيجة التي ينتهي إليها وجود عقدين متتابعين لا تتفق مع قصد المتعاقدين ذلك أن هذا القصد قد انصرف منذ البداية إلى إبرام عقد واحد ، ولكن نهائية التراضي كانت على نتيجة التجربة ، فإذا جاءت هذه الأخيرة مرضية تؤكد استمرار العلاقة ذاتها بصفة نهائية وبالتالي فإن علاقة جديدة لا تنشأ في الفرض المذكور بين الطرفين .⁵³

⁵¹عجة الجبالي : المرجع السابق ، ص 10 و 13 .

⁵²القانون رقم 62 / 157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 .

⁵³الملغى بالأمر رقم 73 - 29 المؤرخ في 5 جويلية 1975 الذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من 5 جويلية 1975 .

أما الرأي الثاني يقيس عقد العمل تحت الاختبار على عقد البيع بشرط التجربة ومفاد هذا التصوير تكييف العقد على أساس أنه معلق على شرط واقف ، وبالتالي فلا ينعقد عقد العمل إلا في نهاية مدة التجربة وانتهائها إلى نتيجة مرضية ، وقد عيب على هذا الرأي من ناحية أنه يقيس الاختبار المتعلق بعمل الإنسان على التجربة التي ترد على الأشياء المادية ، في حين ذهب الرأي الثالث إلى القول أن العقد معلق على شرط فاسخ هو عدم الرضا عن نتيجة الاختبار فإذا انقضت مدة التجربة دون انتهاء العقد أصبح " التزام صاحب العمل باتا " ما لم يوجد اتفاق آخر لمدة غير محدودة ، ويترتب على هذا عدة نتائج أهمها .⁵⁴

أن عقد العمل يعد قائماً بين طرفيه منذ بداية التعاقد ، وبالتالي يتمتع العامل بأحكام الحماية القانونية في قانون العمل خاصة ما تعلق منها باعتبارات اجتماعية كقواعد الحد الأدنى للأجر والراحة اليومية.

أما إذا انتهت فترة التجربة بنتيجة إيجابية فإن العقد يتأكد بصفة نهائية ويستطيع العامل أن يتمسك بكل الحقوق المترتبة على أقدميته محسوبة من بداية التعاقد.

ويبدو أن الرأي الأخير هو الأقرب للصواب على أساس أن العقد المعلق على شرط فاسخ هو عدم الرضا عن الاختبار ، ولذلك يتفق هذا التكييف مع القصد الحقيقي للمتعاقدين الذي ينطوي على أن يبدأ تنفيذ العقد منذ إبرامه ، مع تمكين صاحب العمل من إنهائه خلال مدة الاختبار ، فإذا تخلف شرط الإنهاء وهو عدم الرضا من التجربة انعقد العقد باتا.⁵⁵

المبحث الرابع : آثار عقد العمل الفردي

يُعتبر عقد العمل الفردي حجر الزاوية في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، حيث يحدد الحقوق والواجبات لكلا الطرفين. يمتد تأثير هذا العقد إلى جوانب متعددة من حياة العامل

⁵⁴د/أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الأول ، مرجع سابق ، ص 47

⁵⁵أ/عجة جيلالي : مرجع سابق ، ص 20 .

المهنية والشخصية، بالإضافة إلى تأثيره على بيئة العمل ككل. في هذا البحث، سنستعرض الآثار الرئيسية لعقد العمل الفردي، بما في ذلك الآثار القانونية، الاقتصادية، والاجتماعية.⁵⁶

1. الآثار القانونية لعقد العمل الفردي

تحدد الآثار القانونية لعقد العمل الفردي حقوق وواجبات الأطراف:

- حقوق العامل: يضمن العقد حقوق العامل في الحصول على أجر محدد، وإجازات، وظروف عمل آمنة. كما يُعطيه الحق في المطالبة بالتعويض في حالة إنهاء العقد بشكل غير قانوني.
- التزامات صاحب العمل: يُلزم العقد صاحب العمل بتوفير بيئة عمل مناسبة، ودفع الأجر في الوقت المحدد، واحترام حقوق العمال، مما يعزز الالتزام بالقوانين المعمول بها.
- تسوية النزاعات: يمكن أن يحتوي العقد على بند يحدد آليات تسوية النزاعات في حال حدوث خلافات، مما يوفر طرقاً قانونية لحل المشكلات.

2. الآثار الاقتصادية لعقد العمل الفردي

تؤثر العقود الفردية على الوضع الاقتصادي لكل من العامل وصاحب العمل:

- تحديد الأجر: يحدد العقد الأجر الذي سيتلقاه العامل، مما يؤثر على مستوى دخله وقدرته على تلبية احتياجاته المعيشية.
- الإنتاجية: يمكن أن يؤثر عقد العمل على دوافع العامل وإنتاجيته. إذا كانت شروط العمل مُرضية، فإن ذلك قد يزيد من إنتاجية العامل ويعزز من أداء المؤسسة.
- الاستثمار في التدريب: قد يُلزم العقد صاحب العمل بتوفير التدريب والتطوير للعامل، مما يعزز من مهاراته ويؤثر إيجابياً على الإنتاجية.

⁵⁶ جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 13 ديسمبر 1971 .

3. الآثار الاجتماعية لعقد العمل الفردي

تتجاوز آثار عقد العمل الفردي الجوانب القانونية والاقتصادية، حيث تشمل أيضاً الأبعاد الاجتماعية:⁵⁷

- الاستقرار الاجتماعي: يُساهم عقد العمل في توفير دخل ثابت للعامل، مما يعزز من استقراره الاجتماعي ويُقلل من الضغوط الاقتصادية.
- التوازن بين العمل والحياة: يمكن أن يتضمن العقد شروطاً تتعلق بالإجازات وساعات العمل، مما يُساعد العامل على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
- تعزيز العلاقات: يساهم وجود عقد عمل واضح في تعزيز العلاقات بين العامل وصاحب العمل، مما يُساعد في بناء بيئة عمل إيجابية.

4. التحديات والآثار السلبية

رغم الآثار الإيجابية لعقد العمل الفردي، إلا أنه يمكن أن يواجه بعض التحديات:

- التحكم الزائد: في بعض الحالات، قد تفرض عقود العمل شروطاً غير عادلة تُعطي صاحب العمل سلطة مفرطة، مما يُؤثر سلباً على حقوق العامل.
- عدم الاستقرار: في حالة العقود المحددة المدة، قد يعاني العامل من عدم الاستقرار في العمل، مما يُحدث قلقاً بشأن المستقبل.

يُعتبر عقد العمل الفردي أداة مهمة لتنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، حيث يحمل آثاراً قانونية، اقتصادية، واجتماعية تؤثر على حياة جميع الأطراف المعنية. من الضروري أن يدرك كل من العمال وأرباب العمل حقوقهم وواجباتهم من خلال عقود العمل، وأن يسعى الجميع لتحقيق

⁵⁷ / عجة الجليلي : نفس المرجع ، ص 24

توازن بين المصالح المختلفة. إن تعزيز الشفافية والعدالة في شروط العمل يُعتبر خطوة أساسية نحو تحسين بيئة العمل وضمان الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.⁵⁸

يرتب عقد العمل الفردي التزامات على عاتق العامل ، كما يترتب له حقوق ، وفي المقابل من ذلك تترتب على عاتق صاحب العمل التزامات وحقوق ، وهذه الحقوق والالتزامات سنتعرض لها في المطالب التالية .

المطلب الأول : التزامات وحقوق العامل الأساسية

تتطلب علاقات العمل بأي مؤسسة مستخدمة القيام بمجموعة من الالتزامات ، كما يتمتع في مقابل هذه الالتزامات بمجموعة من الحقوق ، وهذه الحقوق والالتزامات نتعرض لها في الفرعين التاليين "

الفرع الأول : التزامات العامل

تقتضي متطلبات علاقات العمل في أي مؤسسة مستخدمة التزام العامل بالقيام بمجموعة من الأعمال وهذه الأعمال هي :

أولاً : القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل :

يعتبر التزام العامل بأداء العمل التزام رئيسي يترتب عليه عقد العمل على عاتق العامل ، ويتمثل مضمون هذا الالتزام في أمرين ، الأول أداء العمل المتفق عليه والثاني أداء العامل للعمل بنفسه من بذل العناية المعتادة ولذلك يلتزم العامل بأن يؤدي العمل بنفسه والواجبات المنوطة به بدقة وأمان.⁵⁹

وهذا الالتزام أشارت إليه المادة 1/7 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 التي جاء فيها " ...أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ، ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم ... " .

⁵⁸ أ / عجة الجبالي : مرجع سابق ، ص 25 .

⁵⁹ جريدة رسمية عدد 39 لسنة 1975 .

كما يلتزم عند أداء العمل المكلف به ببذل العناية اللازمة ، حيث يتضح مضمون هذا الالتزام في عدة أوجه منها ضرورة أداء العمل بنفسه ، لأن الأصل أن التزام العامل بأداء العمل يتسم بالطابع الشخصي ، ذلك أن شخصية العامل وصفاته وكفاءته محل اعتبار في العقد ويعول عليها صاحب العمل في تنفيذ العمل المتفق عليه ، حيث يقتضي هذا الالتزام أن يؤدي العامل العمل بنفسه وليس له أن يعهد إلى غيره بأداء العمل نيابة عنه ، وليس له أن يستعين بغيره في القيام بالعمل ، كما لا يستطيع صاحب العمل إلزام العامل بإحلال غيره محله إذا استحال عليه تنفيذ التزامه.

ثانيا : الخضوع للسلطة الرئاسية في العمل

إن سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر من جهة وواجب العامل في إطاعتها ليست مطلقتين وإنما يتقيدان بوجود أن تكون هذه الأوامر من مقتضيات العمل وأن تكون هذه الأوامر متعلقة بتنفيذ العمل .

ذلك أن سلطة المستخدم في الإدارة والتوجيه لا تثبت إلا بالنسبة للعمل الذي يقوم به العامل لحسابه ، حيث نصت المادة 7 / 3 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 " ... أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم في أثناء ممارسته العادية لسلطاته في التسيير " . وعليه فإن أية أوامر تخرج عن هذا الإطار لا يلزم بإطاعتها لأنه ليس لصاحب العمل من سلطان عليه إلا في الحدود المذكورة سابقا ، ولهذا لا يجوز لصاحب العمل أن يصدر أوامر تعد تدخلا في حياته الشخصية أو في نشاطه السياسي أو الحزبي أو معتقداته الدينية .⁶⁰

وعليه فالعامل لا يلزم بتنفيذ أي أوامر صادرة عن المستخدم تخالف قاعدة قانونية أو اتفاقية وأن لا يكون في هذه الأوامر ما يعرض العامل للخطر ، فإذا كان أمر صاحب العمل مما يعرض العامل إلى خطر الموت أو الإصابة فإن العامل لا يلزم بإطاعته ، ولكن السؤال يطرح بالنسبة للعمال الذين تكون أعمالهم في الظروف الاعتيادية أعمالا خطيرة بطبيعتها وبلا شك يلزم العمال

⁶⁰أنظر المواد من 111 إلى 144 من نفس الأمر .

في هذه الحالة بإطاعة أوامر المستخدم بشأن تنفيذ هذه الأعمال في الأصول التي تقضي بها أصول مزاولتها ، ولهذا فهم لا يلزمون بإطاعة أية أوامر تعرضهم لمخاطر غير مألوفة .⁶¹

ثالثا : المحافظة على وسائل العمل

يجب على العامل أن يحافظ على الأشياء الخاصة بالعمل وأن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات وأجهزة ومستندات أو أية أشياء أخرى ، ويدخل في ذلك كل من الأدوات والآلات التي تسلم للعامل ليعمل بها والمواد الأولية التي توجد تحت تصرفه لتصنيعها .⁶²

كما ينبغي أن يستخدمها فقط لغرض العمل وفي الأماكن والأوقات المسموح بها ، وبالتالي فإن عدم المحافظة على هذه الوسائل يعرض العامل للمسئولية إلا إذا ثبت أن الهلاك أو التلف راجع لقوة قاهرة لا يمكن دفعها ، وهذا ما نصت عليه المادة 32 من القانون الأساسي العام للعامل التي جاء فيها " يجب على العامل أن يحمي ويحافظ في كل وقت ومع اليقظة المستمرة على كل عنصر أساسي لوسائل العمل وعلى إمكانيات الإنتاج وبصفة أعم على ممتلكات المؤسسة " .⁶³

والقاعدة أن التزام العامل في هذا المجال هو التزام ببذل عناية وهو في ذلك يلتزم بأن يبذل في ذلك مستوى عناية العامل العادي .

ويعتبر العامل مخلا بالتزامه إذا تسبب بخطئه في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات العمل ، وكذلك التزام العامل بعدم الاحتفاظ بأية وثيقة أو ورقة من أدوات العمل خارج مكان العمل .

والسبب في هذا الحظر راجع إلى احتمال إساءة استخدام وثائق العمل وأوراقه الأخرى سواء من قبل العامل أو بالتواطؤ مع الغير أو ربما يكون ذلك بقصد تقويت فرصة على صاحب العمل بحرمانه من استعمال وثائقه في الوقت الذي يكون بحاجة إلى استعمالها ، والزام العامل بعدم استعمال ماكينة أو آلة لم يكلف باستعمالها من قبل المستخدم .

⁶¹أنظر المواد من 145 إلى 179 من نفس الأمر .

⁶²أنظر المواد من 180 إلى 315 .

⁶³الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975 ، جريدة رسمية ، عدد لسنة 1975 .

ومبررات هذا الحظر تكمن في أن استعمال العامل لهذه الماكنة أو الآلة دون أن يكون مكلفا باستعمالها إما أن يرجع إلى دوافع ذاتية أو يستعمل العامل الماكنة لمصلحته الشخصية أو أن يقدم العامل على استعمالها وهو غير مؤهل فنيا لذلك مما قد يعرضه للخطر.⁶⁴

رابعاً: الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل

يعتبر الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل من المبادئ الأساسية التي تحكم علاقات العمل، حيث يهدف إلى حماية المعلومات الحساسة التي قد تؤثر على سير العمل وأداء المؤسسة. يتضمن هذا الالتزام مجموعة من الشروط والأحكام التي يجب أن يلتزم بها العامل أثناء فترة عمله وبعد انتهائها، مما يعكس أهمية الحفاظ على سرية المعلومات في بيئة العمل.⁶⁵

1. تعريف أسرار العمل

تشمل أسرار العمل جميع المعلومات التي تُعتبر حساسة أو سرية والتي قد تتعلق بالعمليات التجارية، أو الاستراتيجيات، أو البيانات المالية، أو المعلومات المتعلقة بالعملاء. يمكن أن تتضمن أيضاً أسرار التصنيع، أو براءات الاختراع، أو أي معلومات أخرى تُعتبر ضرورية لحماية مصالح المؤسسة.

2. أهمية الالتزام بعدم إفشاء الأسرار

- حماية مصالح المؤسسة: يُساعد الالتزام بعدم إفشاء الأسرار في حماية المعلومات الحساسة التي تُعتبر جوهرية لنجاح المؤسسة واستمراريتها.

- تعزيز الثقة: يُعزز الالتزام بالسرية الثقة بين العمال وأرباب العمل، مما يسهم في بناء علاقات عمل قوية ومستدامة.

⁶⁴أنظر المواد من 14 إلى 23 .

⁶⁵جريدة رسمية ، عدد 39 لسنة 1975 .

- تجنب النزاعات القانونية: يساعد الالتزام بعدم إفشاء الأسرار في تجنب النزاعات القانونية التي قد تنشأ نتيجة تسريب المعلومات الحساسة.⁶⁶

3. الالتزام القانوني

يُعتبر الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل جزءاً من القوانين والتشريعات المتعلقة بحماية المعلومات. يمكن أن يتضمن هذا الالتزام:

- بنود في عقود العمل: غالباً ما تتضمن عقود العمل بنوداً خاصة بعدم إفشاء الأسرار، حيث يُلزم العامل بعدم الكشف عن أي معلومات سرية تتعلق بالمؤسسة.

- معايير قانونية: في بعض الدول، توجد قوانين خاصة تحمي الأسرار التجارية وتحدد العقوبات المترتبة على إفشاء الأسرار.

4. العواقب المترتبة على خرق الالتزام

يمكن أن تترتب عواقب خطيرة نتيجة لخرق الالتزام بعدم إفشاء الأسرار، ومنها:

- العقوبات التأديبية: قد يتعرض العامل لعقوبات تأديبية، مثل إنهاء الخدمة أو التوبيخ، في حالة إفشاء الأسرار.⁶⁷

- المسؤولية القانونية: قد يُلاحق العامل قانونياً من قبل المؤسسة، مما قد يؤدي إلى تعويضات مالية أو عقوبات أخرى.

⁶⁶أنظر المواد من 3 إلى 23 .

⁶⁷تحت رقم 12 /78 ، جريدة رسمية عدد 32 .

- تأثير على السمعة: يمكن أن يؤثر إفشاء الأسرار سلباً على سمعة المؤسسة، مما ينعكس على علاقاتها مع العملاء والشركاء.

يُعتبر الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل عنصراً أساسياً في حماية المعلومات الحساسة التي تعتمد عليها المؤسسات في نجاحها واستمراريتها. يتطلب هذا الالتزام وعياً قانونياً وأخلاقياً من قبل جميع الأطراف المعنية لضمان الحفاظ على سرية المعلومات، وتعزيز الثقة في بيئة العمل. من المهم أن تُعزز المؤسسات ثقافة السرية وتوفر التدريب اللازم للعمال حول أهمية حماية الأسرار التجارية، مما يساهم في تحقيق بيئة عمل آمنة ومستقرة.⁶⁸

تتفق التشريعات العمالية على ضرورة التزام العامل بحفظ أسرار العمل أو المعلومات والوثائق التي يطلع عليها أثناء تنفيذه للعمل وعدم تمكين الغير من الإطلاع عليها أو حيازتها من بينها قانون علاقات العمل الذي نص في مادته 8/7 منه على أنه " ... لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالهيئة المستخدمة ... ".⁶⁹

كما يتقيد العمال بالحفاظ على أسرار العمل حتى بعد انحلال علاقة العمل ، ولذلك فإن هذا الالتزام نتيجة طبيعية لمبدأ حسن النية الواجب توافره في علاقات العمل لا سيما بالنسبة للمهن الصناعية والتجارية التي يؤدي إفشاء أسرارها إلى إلحاق أضرار جسيمة بالمستخدم.

خامسا : الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل :

من مقتضيات حسن النية التزام العامل بالاحتفاظ بأسرار العمل ، ولذلك يعترض المستخدم إذا مارس العامل نشاطا مماثلا للنشاط الذي يمارسه المستخدم أثناء مدة عقده أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل سواء بصفة شريك أو عامل ، أو إذا قام بالعمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر .

⁶⁸أ/ بشير هدي : مرجع سابق ، ص47

⁶⁹أنظر الباب الثاني ، المواد من 6 إلى 45 من قانون 82 / 05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المؤرخ في 16 فبراير سنة 1982

وكان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار الهيئة المستخدمة أو منافسة صاحب العمل ، أو إذا أدى عملا إضافيا وتسبب في منافسة صاحب العمل كما لو قام العامل بتصنيع نفس الأشياء وتوزيعها على العملاء أو لدى منافسين آخرين لصاحب العمل ، حيث يتعارض ذلك مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد ، أو إذا كان هناك اتفاق بين العامل والمستخدم على عدم المنافسة .⁷⁰

ويرد مثل هذا الاتفاق غالبا في عقود العمل في الحالات التي يخشى فيها صاحب العمل من منافسة العامل له بعد انتهاء علاقة العمل ، حيث يلتحق بالعمل لدى مستخدم آخر أو يقوم بمباشرة نشاط مماثل لما يباشره

صاحب العمل ، فقد يقيم لنفسه مشروعا صناعيا أو محلا تجاريا .

ولهذا تظهر خطورة هذه المنافسة بالنسبة للعامل الذي يتمكن بحكم عمله من الاطلاع على أسرار الصناعة لدى صاحب العمل أو الاتصال بزبائنه ، ولكن هذا الاتفاق يشكل قيودا خطيرة على حرية العمل أو حرية التجارة التي تعتبر أحد المظاهر الهامة للحرية الفردية .⁷¹

كما أنه يهدد العامل في مورد رزقه ، ذلك أنه في الغالب أنه لا يجيد سوى مهنة واحدة ، مما يجعل من شرط عدم المنافسة وسيلة للضغط عليه للبقاء في خدمة صاحب العمل ، حيث يتمتع عليه الاستقلال بنشاط خاص به أو العمل في ذات المهنة لدى صاحب عمل آخر .

ولذلك يثار التساؤل حول مدى صحة الشرط أو الاتفاق الذي يقضي بعدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انقضاء عقد العمل ، و لا شك في أن مثل هذا الاتفاق يمثل مساسا أو إهدارا كبيرا لحرية العمل .⁷²

⁷⁰أنظر البابين الثالث والخامس من قانون 05 / 82 .

⁷¹أنظر المادة 2 من قانون 05/82

⁷²أنظر المادتين 1و2 من قانون 12/83

الفرع الثاني : حقوق العامل :

مقابل هذه الالتزامات المفروضة على العامل يتمتع في مواجهة صاحب العمل بمجموعة من الحقوق، وهذه الحقوق هي الحق في الأجرة و الحق في الحماية المهنية الصحية و الاجتماعية و الحق في ممارسة حقوقه النقابية و الحق في المشاركة في التسيير ، و هذه الحقوق سنتناولها في العناصر التالية :

أولا : الحق في الأجرة .

الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيا كان نوعه ، فالأجر هو كل المبالغ التي تثبت للعامل قبل صاحب العمل نتيجة عقد العمل و نظير أداء العمل ، و من ثم لا يعتبر أجرا المبالغ التي يحصل عليها العامل بعيدا عن العقد و أداء العمل ، كالتعويض عن الفصل التعسفي و المبلغ الذي يمنحه صاحب العمل للعامل لمواجهة ظرف طارئ⁷³.

وباعتبار الأجر من الحقوق المالية التي تترتب للعامل مقابل أدائه للعمل المكلف به ، فقد خضع تنظيمه وكان متأثرا بطبيعة الأنظمة الإيديولوجية التي تبنتها الجزائر . ففي عهد التسيير الاشتراكي للمؤسسات كان تحديد الأجر يخضع للجهاز المركزي (أي الحكومة) و هو ما أشار إليه المشرع في المادة 127 من القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 التي جاء فيها " تحديد الأجر الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط من صلاحيات الحكومة ، و لا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة " ، و كذلك ما أكدته المادة 59 فقرة 2 من دستور 1976 التي جاء فيها " تخضع الأجر للمبدأ القائل بالتساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر و تحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا و لحجمه " .

إلا أنه في التشريع الحالي اكتفى المشرع بوضع القواعد الأساسية العامة ليحيل أمر تفصيلها ومعالجتها إلى الاتفاقيات الجماعية .

⁷³ جريدة رسمية ، عدد 28 لسنة 1983 .

وهو ما عبر عنه المشرع في نص المادة 3/120 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 بقولها " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية " ... الأجر الأساسية الدنيا المطابقة .. التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة - المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل - كفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود .."

وقد وضع المشرع الجزائري للأجر حماية وذلك بإقرار القواعد الأساسية التالية :

الدفع المنتظم للأجر طبقا لنص المادة 88 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 ، وأولوية دفع الأجر على جميع ديون المستخدم طبقا لنص المادة 89 من نفس القانون ، ومنع دفع الاعتراض على الدفع ومنع حجزه واقتطاعه ، كما فرض المشرع عقوبات جزائية (الغرامة) على كل إخلال بالأحكام الخاصة بأجرة العمل وبهذا الخصوص يكون لمفتش العمل دورا هاما من حيث تحريك الدعوى ، حيث نصت المادة 134 من قانون رقم 11/90⁷⁴ " إذا رأى مفتش العمل أن اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما أو تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة" .

ثانيا : الحق في الحماية .

لقد وضع المشرع الدستوري الجزائري حماية دستورية للعامل بهدف حمايته من أخطار العمل ، حيث أن الحق في الحماية قد أصبح من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص .⁷⁵

⁷⁴تضمن هذا القانون 217 مادة موزعة على 7 أبواب ، فبعد الأحكام العامة تناول الباب الأول المبادئ العامة لحقوق والتزامات العامل ليتطرق في الباب الثاني لعلاقة العمل في تكوينها وآثارها وانتهائها ، أما الباب الثالث فكرس العمل والباب الرابع لأجر العامل ، والباب الخامس للحماية الاجتماعية بمختلف أحكامها ، والباب السادس للنظام الجزائي ، والباب السابع لأحكام عامة .

⁷⁵د/ عدنان العابد ود/ يوسف إلياس : مرجع سابق ، ص 267 و 278 .

وإذا كان المشرع الجزائري في ظل أحكام القانون الأساسي العام للعامل الملغى وكذلك النصوص التطبيقية له قد أولى اهتماما بارزا لكيفية فرض هذه الحماية وممارستها ، حيث تم إصدار سلسلة من النصوص العامة (قوانين ومراسيم) دعما للحماية القانونية للعمل ، إلا أن التشريعات الجديدة قد أخذت منحى آخر مغايرا من حيث اكتفائها بالنص على مظاهر تلك الحماية وقرارها مبدئيا ، مع ترك أمر تفصيلها للاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للعمل تجسيدا للطابع التعاقدى لعلاقة العمل ، حيث نصت المادة 77 / 1 من قانون 11/90 " النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط " .

ثالثا : الحق في الحماية المهنية .

يترتب على قيام علاقة العمل حماية مهنية للعامل داخل الهيئة المستخدمة إذ أنه يتمتع بحقه في الأمن والترقية والتكوين المهني ، حيث يلتزم المستخدم بمعاملة العامل معاملة إنسانية والمحافظة على كرامته ، حيث نصت المادة 6 من قانون رقم 11/90 " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي ...احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم" ⁷⁶

كما يتمتع العامل بالحق في الترقية المهنية عن طريق الترفيع داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمى للمهنة ، وللعامل أيضا الحق في التكوين المهني ، بل من الواجب عليه ذلك باعتباره وسيلة ممتازة لرفع المردودية واكتساب الخبرات والمعارف الحديثة ، وذلك بهدف تحسين اليد العاملة على أن يتم إعداد سياسة التكوين بمساهمة لجنة المشاركة بالهيئة المستخدمة والتي يتكفل مجموع العمال والتنظيمات النقابية بتكوينها . ⁷⁷

رابعا: الحق النقابي .

⁷⁶أنظر المواد من 57 إلى 60 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 .

⁷⁷د/ محمد الصغير بعلي : مرجع سابق ، ص 60 و 61 .

لقد كرس التعديل الدستوري الحالي الحق النقابي ، حيث جعله حقا عاما يستفيد منه كل المواطنين بقوله " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين.

كما كرس المشرع الدستوري هذا الحق في الدساتير السابقة وعلى اعتبار أن الجزائر تبنت اقتصاد السوق اقتضى الأمر إصدار القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الحالي، حيث نصت المادة الثانية منه على أنه " يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية " .⁷⁸

حيث وبالرجوع للمادة 38 من نفس القانون يكون من صلاحيات التنظيمات النقابية " المشاركة في مفاوضات الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها ... " .

وهذا ما أشار إليه المادة 40 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي منحت لأي تنظيم تمثيلي أن ينشئ هيكلًا نقابيًا طبقًا لقانونه إذا ضم ثلاثين منخرطًا على الأقل في أية مؤسسة " .

المطلب الثاني : التزامات وحقوق صاحب العمل .

تمثل الالتزامات التي تفرض على المستخدم بمثابة حقوق يتمتع بها العامل في إطار علاقة العمل والحقوق التي يتمتع بها العامل تمثل مجموع التزامات المستخدم ، وهذه الالتزامات سنتعرض لها في الفرعين التاليين .

الفرع الأول : التزامات صاحب العمل :

يخضع صاحب العمل لمجموعة من الالتزامات المختلفة تمثل بالأساس أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل والتي تنشأ عن تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والعقود الفردية والجماعية .

⁷⁸المادة 70 من قانون 01-16 الصادر في 6 مارس 2016 المعدل والمتمم لدستور 1996 ، جريدة رسمية ، رقم 14 .

ولذلك يتوجب على صاحب العمل توفير الحماية والأمن في محيط العمل من كل الأخطار المهنية واحترام العمال وعدم الإساءة إليهم وتمكين ممثليهم في النقابات من ممارسة نشاطهم النقابي .⁷⁹

وأن يسمح لبعض الفئات من العمال بغيابات مدفوعة الأجر مثل العمال الذين يمارسون أنشطة رياضية أو الذين يشاركون في اجتماعات المجالس النقابية والمدعوون لممارسة ومتابعة تكوين نقابي أو سياسي أو غيره من الالتزامات التي أصبحت تفرض بالنصوص القانونية والتنظيمية .

إلا أن أهم التزام يقع على عاتق المستخدم يتمثل في ضرورة تمكين العامل من أداء عمله ، حيث أن رفض صاحب العمل تقديم عمل للعامل يمثل امتهانا لكرامة هذا الأخير وإضعافا للخبرة التي كان من الممكن أن يتحصل عليها من أدائه للعمل .

ولتنفيذ هذا الالتزام يقتضي من المستخدم في سبيل تنفيذ العمل بتقديم كل الوسائل العادية الكفيلة لحسن أداء العمل ، ويضع تحت تصرف العامل الأماكن والأدوات والمواد الأولية وتقديم التعليمات الخاصة بأداء العمل إلا أن مصلحة صاحب العمل قد تقتضي عدم تمكين العامل من أداء عمله بالصورة المتفق عليها في العقد وذلك كأن يلجأ إلى نقل العامل من عمله إلى عمل آخر أو تغيير مكان العمل ، فمن ناحية قد يقتضي حسن سير الهيئة المستخدمة نقل العامل من عمل إلى آخر ومن مكان إلى آخر ، ومن ناحية أخرى فإن استقرار العامل يفرض عدم النقل .

والقاعدة في هذا الصدد أنه طالما هناك علاقة عقدية تربط العامل وصاحب العمل فلا يجوز لهذا الأخير أن يستقل بإرادته المنفردة بتعديل شروط العقد حتى ولو اقتضى حسن سير الهيئة المستخدمة هذا التعديل .

وعلى ذلك لا يجوز نقل العامل إذا لم يتضمن العقد شرطا يجيز لصاحب العمل نقل العامل ، ومع ذلك فإن الاعتبارات الخاصة بحسن سير الهيئة المستخدمة لها أهمية معتبرة في هذا المجال .

⁷⁹د/أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الثاني ، مرجع سابق ، ص 189 .

ذلك أن النقل حتى ولو أجازته العقد لغرض لا يمت بحسن سير الهيئة المستخدمة يصبح عملا تعسفيا وبالتالي فإن امتناع العامل عن تنفيذه يجعل إنتهائه منسوبا إلى صاحب العمل وليس إلى العامل ، والنقل إما أن يكون نوعيا بتكليف العامل بعمل بخلاف المتفق عليه أو مكانيا بنقل العامل إلى مكان يختلف عن ذلك الذي حدده العقد⁸⁰. ولتوضيح ذلك نتعرض لهذا النقل في العنصرين التاليين :

أولا : النقل النوعي :

إن سلطة صاحب العمل في تنظيم العمل داخل الهيئة المستخدمة بالصورة التي تكفل حسن سير العمل بها قد دفع بالقضاء الفرنسي إلى اعتبار العمل المتفق عليه لا يتعلق بعمل معين يلزم صاحب العمل بتشغيله فيه ، بل أن العمل يرتبط بمجموعة من المزايا الأدبية والمادية المقررة للعامل ، بحيث يجوز تكليف العامل بأي عمل طالما أنه يحقق في عمله الجديد نفس المزايا المادية والأدبية المقررة في عمله السابق .

وبالنسبة للمزايا الأدبية لا يجوز نقل العامل إلى عمل جديد إذا كان الأجر الذي سيحصل عليه يقل عما كان يقبضه في عمله السابق ، ومن الناحية الأدبية يتعين أن يحتفظ العامل في عمله الجديد بمركزه الأدبي الذي كان يشغله في عمله السابق⁸¹.

فلا يجوز نقل رئيس العمل إلى عمل آخر لا يعطيه مركزا رئاسيا أو يقلل من صفته الرئاسية بمساواته بمن كانوا من مرؤوسيه ، ولا يجوز أن يسحب من العامل في عمله الجديد سلطاته الإدارية أو الفنية أو أن ينقل إلى عمل جديد يعرضه لمخاطر تزيد عن عمله السابق .

ثانيا : النقل المكاني :

⁸⁰د/ فتحي عبد الرحمن ود/ أحمد شوقي محمد عبد الرحمن : مرجع سابق / ص 123 وما بعدها .

⁸¹نقض اجتماعي فرنسي بتاريخ 22 أكتوبر 1975 ، جازيت دي باليه ، سنة 1975 .

طبقا لما قضت به محكمة النقض الفرنسية⁸² فإن المكان الذي اتفق على اشتغال العامل فيه يعتبر من شروط العقد الأساسية ، بحيث لا يجوز لصاحب العمل الإنفراد بتعديله ، وعلى ذلك فإن نقل العامل مكانيا يعد اقتراحا من صاحب العمل بتعديل العقد ، ورفض العامل لهذا الاقتراح لا يجعل إنهاء العقد منسوبا إليه بل إلى صاحب العمل .

ومن هنا فإن النقل المكاني للعامل غير جائز إلا بناء على موافقته ، وتجدر الإشارة إلى أن النقل المكاني لا يعتبر إخلالا بالشروط الأساسية للعقد إلا إذا كان البعد عن المكان الأصلي يؤدي إلى إطالة مدة الوصول إلى المكان الجديد وما يترتب على ذلك من تحميل العامل بجهد إضافي .⁸³

الفرع الثاني : حقوق صاحب العمل .

من الضروري أن يتمتع المستخدم بحقوق تأخذ شكل السلطات في مواجهة العامل، وبالمقابل يتقيد بقيود تأخذ شكل الالتزامات اتجاهه كذلك ، وتتمثل هذه الحقوق أساسا في سلطة الإدارة والتنظيم وسلطة التأديب وهذه السلطات نتعرض لها في العناصر التالية .

تُعتبر حقوق صاحب العمل جزءا أساسيا من قانون العمل، حيث تسعى القوانين إلى تحقيق التوازن بين حقوق العمال وحقوق أصحاب العمل. في الجزائر، ينظم قانون العمل علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، وينص على مجموعة من الحقوق والواجبات التي تهدف إلى حماية مصالح كل طرف. يستعرض هذا البحث حقوق صاحب العمل في قانون العمل الجزائري.

1. الحق في إدارة العمل

يتمتع صاحب العمل بحق إدارة العمل وتنظيمه بالشكل الذي يراه مناسباً لتحقيق أهداف المؤسسة. يتضمن هذا الحق:

- تحديد سياسات العمل: يحق لصاحب العمل وضع السياسات والإجراءات الخاصة بالعمل، بما في ذلك تحديد ساعات العمل، وتوزيع المهام.

⁸²نقض اجتماعي فرنسي في 13 مارس سنة 1975 ، جازيت دي باليه ، سنة 1975 .

⁸³د/فتحي عبد الرحيم ود/ أحمد شوقي محمد عبد الرحمن : مرجع سابق ، ص 125 .

- الإشراف والتوجيه: يمتلك صاحب العمل الحق في الإشراف على العمال وتوجيههم لضمان تحقيق الإنتاجية المطلوبة.

2. الحق في الاختيار والتوظيف

يحق لصاحب العمل اختيار وتوظيف العمال وفقاً لاحتياجات المؤسسة. يشمل ذلك:

- تحديد معايير التوظيف: يحق له تحديد المؤهلات والخبرات المطلوبة للوظائف المتاحة.

- توظيف العمال: يتمتع بحق توظيف العمال وفقاً لمتطلبات العمل، سواء كان ذلك من خلال عقود عمل محددة أو غير محددة.⁸⁴

3. الحق في إنهاء علاقة العمل

يملك صاحب العمل الحق في إنهاء علاقة العمل مع العمال وفقاً للشروط المنصوص عليها في قانون العمل. يتضمن هذا الحق:

- إنهاء العمل لأسباب مشروعة: يحق له إنهاء العقود لأسباب اقتصادية أو تأديبية، مع مراعاة الإجراءات القانونية اللازمة.

- تقديم إشعار: يجب على صاحب العمل تقديم إشعار مسبق للعامل عند إنهاء العلاقة، وفقاً لما ينص عليه القانون.

4. الحق في حماية مصالح المؤسسة

يسعى صاحب العمل إلى حماية مصالح مؤسسته، ويحق له اتخاذ التدابير اللازمة لذلك، مثل:

- حماية المعلومات: يحق له حماية المعلومات التجارية والسرية المتعلقة بالشركة.

- تطبيق القوانين: يملك الحق في تطبيق القوانين واللوائح داخل المؤسسة لضمان الامتثال.

⁸⁴د/أحمية سليمان : قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري : مرجع سابق ، ص 39 .

5. الحق في التفاوض

يحق لصاحب العمل التفاوض مع النقابات العمالية أو ممثلي العمال حول شروط العمل. يشمل هذا الحق:

- تحديد الأجور: يحق له التفاوض على تحديد الأجور وشروط العمل الأخرى.

- المشاركة في الاتفاقيات الجماعية: يمكنه المشاركة في المفاوضات المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية التي تحدد شروط العمل.⁸⁵

6. التحديات التي تواجه حقوق صاحب العمل

رغم وجود حقوق واضحة لصاحب العمل، إلا أن هناك تحديات قد تواجه تطبيقها، ومنها:

- النزاعات العمالية: قد تنشأ نزاعات بين العمال وأرباب العمل حول شروط العمل، مما يؤثر على استقرار المؤسسة.

- تطبيق القوانين: قد يواجه بعض أصحاب العمل صعوبات في تطبيق القوانين بشكل صحيح، مما يتطلب تحسين آليات الدعم والمراقبة.

تمثل حقوق صاحب العمل في قانون العمل الجزائري جزءًا أساسيًا من تنظيم علاقات العمل. من خلال توفير الحقوق اللازمة لأرباب العمل، يمكن تعزيز بيئة عمل صحية ومستقرة. إن تحقيق التوازن بين حقوق العمال وحقوق أصحاب العمل يعد أمرًا ضروريًا لضمان استدامة العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية. يتطلب الأمر جهودًا مستمرة من جميع الأطراف المعنية لتعزيز تطبيق هذه الحقوق وتحسين العلاقات في سوق العمل.⁸⁶

⁸⁵ / بن عزوز بن صابر : مرجع سابق ، ص 187 و 190 .

⁸⁶ / د/ أحمية سليمان : قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري : مرجع سابق ، ص 39 و 40 .

أولاً : سلطة الإدارة والتنظيم :

يقصد بسلطة الإدارة والتنظيم تلك الصلاحيات التي يتمتع بها المستخدم باعتباره مالك لوسائل الإنتاج والمستثمر الذي يتحمل مخاطر الربح والخسارة باعتباره المسير الذي يختار طرق التنظيم والتسيير المناسب

لمؤسسته بما يحقق المصلحة التي يهدف إليها .

وبممارسة هذه السلطة اللائحية أو التنظيمية في إدارة وتنظيم شؤون مؤسسته إما بصفة فردية أو جماعية عن طريق ما يصطلح عليه بلائحة العمل أو النظام الداخلي⁸⁷ ، حيث يلتزم المستخدم بالتقيد بالمسائل التي ألزمه القانون بمعالجتها في هذا النظام والتي تختلف حسب طبيعة وخصوصية الهيئة المستخدمة .

وعلى العموم تتمحور هذه المسائل في ثلاثة محاور هي التنظيم التقني للعمل ويتعلق الأمر ببيان شروط التوظيف والتشغيل وأوقات العمل ومدته وكيفية استعمال الوسائل والتجهيزات والوثائق الخاصة بالعمل، وتدابير الوقاية الصحية والأمن المتعلقة بقواعد الوقاية الصحية وتدابير الوقاية والأمن والإجراءات الخاصة بتطبيق قواعد طب العمل وفق ما هو منصوص عليه في النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بهذا الجانب والتي تشكل في نفس الوقت إحدى الالتزامات الأساسية للهيئات المستخدمة .⁸⁸

ويعد هذا النظام الداخلي من الصلاحيات التنظيمية لصاحب العمل - كما أسلفنا سابقاً -

إذ ألزم القانون كل هيئة مستخدمة تخضع لأحكام قانون العمل وتشغل 20 عاملاً فأكثر بإعداد نظام داخلي ويجوز للهيئات التي تشغل أقل من 20 عاملاً أن تعد نظاماً داخلياً حسب خصوصية

⁸⁷المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الملغى بالقانون رقم . 11/90

⁸⁸ / بن عزوز بن صابر : مرجع سابق ، ص 198 و 199 .

الأنشطة الممارسة داخل هذه المؤسسات على تحديد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم وهذا طبقاً للمادتين 75 و 76 من قانون رقم 11/90 .⁸⁹

وعند وضع النظام الداخلي يجب أخذ بعين الاعتبار كافة عمال الهيئة المستخدمة كيفما كانت طبيعة علاقة لعمل محددة المدة أو غير محددة المدة .

كما يتم وضع هذا النظام الداخلي في مكان ظاهر الذي يحدد فيه طبيعة الأخطاء المهنية ودرجة العقوبة المطابقة وإجراءات تنفيذها ، حيث نصت المادة 2/77 من قانون رقم 11/90 "....يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ " .⁹⁰

وحتى يستوفي الإجراءات الشكلية اللازمة له لابد من عرضه قبل الشروع في تنفيذه على لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 91 وما بعدها من قانون 11/90 إن وجدت أو على ممثلي العمال في حالة عدم وجودها ، وهو الإجراء الذي يهدف إلى إعلام العمال بمضمون النص ، وليس إلى أخذ رأيهم في الموضوع لأن رأيهم في هذا الشأن رأي استشاري لا يلزم المستخدم وحتى ولو كان معارضا لنص الوثيقة المعروضة عليهم .⁹¹

وكذلك إخضاع نص النظام الداخلي قبل تنفيذه على مفتش العمل وذلك للتأكد من مدى مطابقة هذا النص لمقتضيات النصوص التشريعية والتنظيمية ذات العلاقة بالمسائل التي يتناولها هذا النظام ووجوب إيداعه كذلك لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً .

ثانياً: سلطة التأديب :

⁸⁹الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ، ملف رقم 155985 المؤرخ في 10-02-1998 المجلة القضائية عدد رقم 01 لسنة 2000 ، ص 97 إلى 100 ، وكذلك القرار المؤرخ في 4-6-1996 الصادر عن المحكمة العليا عن الغرفة الاجتماعية ، مشار إليه بمجلة المحكمة العليا لسنة 1997 ، عدد رقم 2 ، ص 195 .

⁹⁰آيت أفتان نادية : العقوبة التأديبية بين السلطة التقديرية لصاحب العمل وضمأن محاكمة عادلة للعامل ، مقال منشور بمجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية ، جامعة البليدة 2 ، عدد 7 ، ديسمبر 2015 ،

⁹¹قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 15-02-2000 ، مجلة المحكمة العليا ، عدد 2 ، ص 102 .

تعتبر هذه السلطة من بين أهم السلطات المعترف بها لصاحب العمل ، ويقصد بالسلطة التأديبية حق توقيع الجزاء على العامل الذي يخل بالتزامه ، أو يخالف القواعد والأحكام المقررة في القوانين والنظم المعمول بها بما فيها تلك المقررة في النظام الداخلي الذي يضعه لتنظيم العمل داخل الهيئة .⁹²

وقد قسم المشرع الجزائري الأخطاء المهنية من حيث درجة خطورتها إلى ثلاثة أنواع ، أخطاء من الدرجة الأولى والثانية وهي أخطاء بسيطة لا تؤدي إلى فصل العامل من منصب عمله ، بل تترتب عليها عقوبات أقل خطورة كالإنذار والتوبيخ والتوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام والحرمان من الترقية وتخفيض من درجة العمل .

وهذا ما نصت عليه المادة 68 من مرسوم رقم 82-302 ومن أمثلة تلك الأخطاء المكرسة في الأنظمة الداخلية مثل الخروج المبكر غير المرخص به ورفض إجراء الفحص الطبي الدوري ورفض التسجيل لإثبات الحضور عند الدخول والغياب المتكرر بدون مبرر وعدم ارتداء اللباس المهني ...

أما الأخطاء من الدرجة الثالثة التي تكون نتيجة انحراف العامل عن سلوك الرجل العادي متعمدا ملحقا أضرارا جسيمة بالهيئة المستخدمة ، وهذه العقوبات تصل بالعامل إلى درجة الفصل من العمل ، حيث تكفل المشرع بتحديدتها منها ما تضمنته أحكام المادة 73 من قانون رقم 11/90 المعدلة بالقانون رقم 26/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 التي جاء فيها " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل ، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح الأفعال التالية :

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته

⁹² / آيت أفتان نادية : نفس المرجع ، ص 263 .

- إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة.
- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال .
- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل .
- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به .
- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل .

وهناك أخطاء جسيمة أخرى تعرضت لها أحكام القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحصرتها في عرقلة حرية العمل ورفض العامل الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء مكان العمل ، ورفضه أيضا القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه.

وهو الأمر الذي أشارت إليه المادة 40 من نفس القانون ، وكل تسريح خارج الحالات المحددة قانونا على سبيل الحصر يعد تسريحا تعسفيا ، وهو ما ذهب إليه القضاء الجزائري في بعض قراراته.

والأصل أنه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل إلا في حالة ارتكاب مخالفة متعلقة بالعمل سواء ارتكبت المخالفة داخل مكان العمل وأثناءه أو ارتكبت خارج مكان العمل أو في غير أوقاته إذا كان الخطأ ذا صلة بالعمل.⁹³

أما الخطأ غير المرتبط بالعمل فلا يمكن لصاحب العمل أن يعاقب العامل عليه ولا أن يدرجه في النظام الداخلي والعقوبة التي يوقعها على العامل في هذه الحالة باطلة .

⁹³د/أحمية سليمان : قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري : مرجع سابق ، ص 42 .

وكذلك عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة ما لم توقع العقوبة التأديبية بسبب مخالفة جديدة ، وهو ما حكم به القضاء الجزائري في إحدى أحكامه .

كما أنه لا يجوز للمستخدم أن يوقع عقوبة على العامل دون التحقيق معه فيما نسب إليه وإعطائه فرصة للدفاع عن نفسه ، إذ أن سلطة المستخدم هي سلطة مزدوجة تمارس صلاحيتين ، صلاحية الاتهام وصلاحية التحقيق ، وعلى ذلك فإن ثمة قدر من الضمانات يجب أن تتوفر كحد أدنى قبل توقيع أية عقوبة ، وتتمثل هذه الضمانات في ضرورة تبليغ ومواجهة العامل بالمخالفة المنسوبة إليه ثم التحقيق معه بسماع أقواله وتقديم دفاعه مع إثبات ذلك في محضر يلحق بملفه الخاص ، والتحقيق هو أحد إجراءات التأديب الشكلية وهو قيد يهدف إلى البحث عن الحقيقة بصورة منظمة عن طريق مناقشة وقائع وظروف الحادث وسببه وطبيعته للتوصل إلى تحديد المسؤولية .

وهذا ما أشارت إليه المادة 73 / 2 من قانون رقم 11/90 التي جاء فيها " يجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه " .

وقبل فصل العامل من عمله ، يقتضي عرض أمر الفصل من الخدمة على اللجنة المتساوية الأعضاء هذه الأخيرة التي تتشكل في غالب الأحيان من ممثل للعمال وممثل لصاحب العمل وممثل للإدارة .⁹⁴

والغرض من عرض ملف الفصل على تلك اللجنة هو البحث والتحري عن أسباب الفصل لإبداء الرأي فيه بحيث تدرس هذه اللجنة كافة الوثائق المقدمة إليها من إدارة الهيئة المستخدمة من جهة والعامل من جهة أخرى .⁹⁵

وبعد الاستماع للعامل وتمكينه الدفاع عن نفسه لتقترح بعد ذلك على الجهة المؤهلة أو صاحبة الاختصاص سلطة توقيع العقوبة التي تقوم بإصدار قرار العقوبة وتبليغه للعامل .

⁹⁴د/ فتحي عبد الرحيم ود/ أحمد شوقي عبد الرحمن : مرجع سابق ، ص 209

⁹⁵أ/ بشير هدي : مرجع سابق ، ص 112 .

المبحث الخامس: انتهاء علاقة العمل الفردية .

تُعتبر علاقة العمل الفردية من العناصر الأساسية في سوق العمل، حيث تحدد هذه العلاقة الحقوق والواجبات بين العامل وصاحب العمل. ومع ذلك، قد تنشأ ظروف تتطلب إنهاء هذه العلاقة، سواء كانت لأسباب تتعلق بالعمال أو بأسباب تتعلق بأرباب العمل. يتناول هذا البحث مفهوم إنهاء علاقة العمل الفردية، وأسبابه، وإجراءاته، والتحديات المرتبطة به.⁹⁶

1. مفهوم إنهاء علاقة العمل الفردية

إنهاء علاقة العمل الفردية هو العملية التي يتم من خلالها إنهاء العقد الذي يربط العامل بصاحب العمل. يمكن أن يكون الإنهاء طوعياً، حيث يختار العامل إنهاء العلاقة، أو غير طوعي، حيث يقوم صاحب العمل بإنهاء العقد لأسباب معينة. تُعتبر هذه العملية حساسة وتتطلب مراعاة حقوق جميع الأطراف المعنية.⁹⁷

2. أسباب إنهاء علاقة العمل

تتعدد الأسباب التي قد تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، ويمكن تصنيفها إلى عدة فئات:

- أسباب شخصية: مثل رغبة العامل في تغيير الوظيفة أو الانتقال إلى مكان آخر.
- أسباب اقتصادية: تتعلق بالظروف الاقتصادية مثل الأزمات المالية، أو إعادة الهيكلة في الشركة.⁹⁸
- أسباب تأديبية: تتعلق بسلوك العامل، مثل عدم الالتزام بأداء الواجبات أو ارتكاب مخالفات جسيمة.
- أسباب قانونية: مثل انتهاء فترة العقد المحدد أو عدم تجديد العقد.

⁹⁶د/حسين محمد منصور : مرجع سابق ، ص 389 .

⁹⁷د/فتحي عبد الرحيم و د/أحمد شوقي عبد الرحمن : المرجع السابق ، ص 211

⁹⁸د/أحمية سليمان : علاقات قانون العمل في التشريع الجزائري ، مطبوعة للسنة الجامعية 2014-2015 .

3. إجراءات إنهاء علاقة العمل

تتطلب إنهاء علاقة العمل اتباع إجراءات قانونية محددة لضمان حماية حقوق جميع الأطراف:

- الإشعار المسبق: يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العلاقة تقديم إشعار مسبق للطرف الآخر، وفقاً للقوانين المحلية أو شروط العقد.⁹⁹

- التوثيق: يُفضل توثيق عملية الإنهاء كتابياً، مع تحديد الأسباب والشروط المتعلقة بها.

- التعويضات: في بعض الحالات، قد يُطلب من صاحب العمل دفع تعويضات للعامل عند إنهاء العلاقة.¹⁰⁰

4. حماية حقوق العمال

تسعى القوانين العمالية إلى حماية حقوق العمال خلال عملية إنهاء علاقة العمل. تتضمن هذه الحماية:

- حق الاستئناف: يجب أن يتمكن العمال من تقديم استئناف ضد قرارات إنهاء العلاقة إذا اعتبروا أنها غير عادلة.

- التعويضات: يجب أن يحصل العمال على تعويضات مناسبة عند إنهاء العلاقة بدون سبب مشروع.

- الامتثال للقوانين: يجب أن تُخضع عملية إنهاء علاقة العمل للقوانين المحلية لضمان عدم تعرض العمال للاستغلال.¹⁰¹

5. التحديات المرتبطة بإنهاء علاقة العمل

رغم وجود الإجراءات القانونية، يواجه إنهاء علاقة العمل تحديات عدة:

⁹⁹ بشير هدي : مرجع سابق ، ص 116 .

¹⁰⁰ أ / بشير هدي : مرجع سابق : ص 116 و 117 .

¹⁰¹ د/أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء الثاني ، مرجع سابق ، ص 31 .

- عدم الالتزام بالقوانين: قد لا يلتزم بعض أرباب العمل بالإجراءات القانونية، مما يؤدي إلى انتهاك حقوق العمال.

- نقص الوعي: قد يفتقر بعض العمال إلى الوعي بحقوقهم وإجراءات إنهاء علاقة العمل، مما يجعلهم عرضة للاستغلال.

- التوترات النفسية: يمكن أن يؤدي إنهاء علاقة العمل إلى ضغوط نفسية على العمال، مما يؤثر سلباً على صحتهم النفسية والمعنوية.

إن إنهاء علاقة العمل الفردية هو عملية تتطلب مراعاة دقيقة للحقوق والواجبات لكل من العامل وصاحب العمل. من خلال الالتزام بالإجراءات القانونية وتوفير الحماية اللازمة، يمكن تعزيز العدالة في سوق العمل وتقليل النزاعات. إن تعزيز الوعي بحقوق العمال وتطبيق القوانين بفعالية يعدان خطوة أساسية نحو تحقيق بيئة عمل صحية ومستقرة.¹⁰²

تنتهي علاقة العمل بإحدى الأسباب الثلاثة وهي أسباب قانونية عادية وأسباب قانونية استثنائية وأسباب اقتصادية ناتجة عن ضرورات اقتصادية فرضت تقليص العمال ، وهذه الأسباب سنتعرض لها في الفروع التالية .

الفرع الأول : أسباب قانونية عادية :

هي جميع الأسباب التي يجيز فيها القانون إلى أحد طرفي علاقة العمل طلب إنهاء عقد العمل وفقاً للإجراءات المحددة في القانون ، وهذه الحالات هي :

أولاً : الاستقالة .

تعترف التشريعات العمالية المقارنة بحق العامل في الاستقالة من منصب عمله وطلبه فسخ العقد والتملص من التزاماته المهنية ، وهذا ما نصت عليه المادة 3/66 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 التي جاء فيها " تنتهي علاقة العمل في الحالات التاليةالاستقالة ... " ،

¹⁰²د/فتحي عبد الرحيم عبد الله ود/ أحمد شوقي عبد الرحمن : مرجع سابق / ص 213 و 214 .

كما نص في المادة 68 من نفس القانون " الاستقالة حق معترف به للعامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة " .¹⁰³

والملاحظ أن المشرع الجزائري قيد الاستقالة بمهلة الإخطار أو الإشعار المسبق حتى يتمكن المستخدم من تعويض العامل المستقيل ، وهذا ما أشارت إليه الفقرة الأخيرة من المادة 68 بقولها " ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

وعليه وبصيغة أخرى اشترط المشرع الجزائري أن تتم الاستقالة بطلب مكتوب لا يشوبه أي غموض بهدف سهولة إثباتها ، وحتى لا يقوم المستخدم بتفسير أي تصرف من العامل على أنه رغبة في إنهاء علاقة العمل وأن لا يتم ترك العامل لمنصب عمله إلا بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية هذا المبدأ القانوني الذي أحال المشرع تنظيم تطبيقه من الناحية الإجرائية والعملية إلى الاتفاقية الجماعية .¹⁰⁴

ثانيا : الوفاة .

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل نظرا للأهمية الخاصة لشخصية العامل في عقد العمل ، وبصيغة أخرى أن شخصية العامل تكون محل اعتبار في التعاقد ويتميز التزامه بالطابع الشخصي .

وعلى ذلك لا يلزم ورثة العامل بالاشتغال لحساب صاحب العمل بعد وفاة مورثهم ، كما لا يجوز للورثة إجبار صاحب العمل على تشغيلهم ، وانتهاء عقد العمل يتم بقوة القانون بمجرد وفاة العامل أيا كان سبب الوفاة حتى ولو مات العامل منتحرا .¹⁰⁵

ولذلك لا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزام في ذمة المستخدم إلا فيما يتقرر بموجب أحكام قوانين الضمان الاجتماعي وهو تزويد ذوي حقوق العامل المتوفي بمنحة الوفاة ، وفي حالة

¹⁰³/ بشير هدي : مرجع سابق ، ص 122 و 123 .

¹⁰⁴ سعاد بوختالة : المرجع السابق ، ص 86 و 112 .

¹⁰⁵د/ راشد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، طبعة 2003 ، ص 102 وما

بعدها .

الوفاة بسبب عمل أو مرض مهني تبقى آثار علاقة العمل سارية لصالح ذوي الحقوق بمنحهم معاش الوفاة. .

أما وفاة صاحب العمل فلا يترتب عليها بالأساس انتهاء علاقة العمل ، حيث تنتقل التزاماته إلى ورثته ومع ذلك يمكن أن تؤدي وفاة المستخدم إلى انتهاء علاقة العمل في حالة حل الهيئة المستخدمة بعد الوفاة وهذا ما نصت عليه المادة 1/74 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 التي جاء فيها " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة ، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال "... .

ثالثا : العجز الكلي عن العمل . ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كليا أيما كان سبب هذا العجز ، فإذا كان عجز العامل جزئيا فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز ، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى المستخدم يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض . وإذا ثبت وجود عمل آخر يستطيع العامل القيام به كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل ، كما لا ينتهي العقد إذا أصيب العامل بعجز في عضو ليس له أهمية في تنفيذه للعمل المتفق عليه .¹⁰⁶

وإذا كانت بعض حالات العجز الكامل عن العمل يمكن إثباتها بمختلف وسائل الإثبات القانونية كشهادة الطبيب المختص بعجز العامل عن أداء العمل الموكل إليه بسبب حادث عمل أو مرض يمنعه من العمل في ظروف أو أماكن معينة إذا كان منصب عمله يتطلب منه التمتع بصحة جيدة كإصابة العامل بحالات الدوران (عدم التحكم في التوازن الجسدي) إذا كان يعمل في أماكن عالية الأمر الذي يجعله غير قادر على القيام بعمله بصفة عادية .

الفرع الثاني : الأسباب الغير عادية :

هناك عدة أسباب عارضة تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل ، وهذه الأسباب هي .

أولا : البطلان .

ينتج عن تخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل كإعدام حرية الرضا والسبب الغير مشروع بطلان العقد ، غير أن الطابع الخاص لعقد العمل يستبعد الأثر الرجعي للبطلان المطلق في بعض الحالات ، كما هو الشأن بالنسبة للأج¹⁰⁷ ر ، إذ لا يمكن أن يؤدي البطلان إلى حرمان العامل من تقاضي أجره عن فترة العمل المنجز ، وهو ما تؤكدته المادة 2/135 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 التي نصت " ... غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه " .

ثانيا : الفسخ :

استنادا للقواعد العامة للعقود الملزمة للجانبين ، يمكن لأحد الطرفين في عقد العمل المبادرة بفسخ العقد مع ضرورة احترام جميع الإجراءات المعمول بها في الفسخ الاتفاقي مثل الإعلان المسبق بالرغبة في الفسخ والتي تتحدها عادة الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل الفردية .

وعليه فإن المبادرة بالفسخ من جانب المستخدم لأسباب خاصة بالعمل مثل نقل العامل من منصب عمل إلى منصب عمل آخر دون موافقته أو لتقدير عدم إمكانية استمرار العامل المعني في العمل لعدم كفاءته يلتزم بالإجراءات المقررة للفسخ دون خطأ من العامل وفقا لما هو محدد في الاتفاقيات الجماعية المعمول بها وهو الاتجاه الغالب في التشريعات الحديثة التي أصبحت تقيد الفسخ المسبق ببعض الشروط والقيود بغرض التخفيف من الأضرار .¹⁰⁸

ثالثا : الفصل بسبب ارتكاب خطأ جسيم .

هو حق صاحب العمل في إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله وذلك قصد حماية وضمان استقرار النظام داخل الهيئة المستخدمة .

¹⁰⁷د/ راشد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، طبعة 2003 ، ص 102 وما بعدها .

¹⁰⁸الصادر في 22 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، جريدة رسمية ، عدد 4 لسنة 1988 .

غير أن التسريح وحتى يكون مطابقا للقانون يشترط أن يتخذ قرار الفصل من طرف لجنة التأديب التي تتخذ في هذا الشأن إجراءات التأديب بما في ذلك الاستماع لدفاع العمل عن نفسه ، ويجب أيضا إبلاغ العامل بعرضه على لجنة التأديب وبعلمه المسبق بتاريخ جلساتها وهي إجراءات تقع مخالفتها تحت طائلة البطلان ويتحول الفصل في هذه الحالة مخالفة لهذه الإجراءات إلى تسريح تعسفي .

رابعا : الفسخ بسبب عقوبة سالبة للحرية .

يجوز لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون مهلة إخطار أو تعويض بسبب الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذين ، وإذا كان سبب الحبس بسبب تهمة لا علاقة لها بالعمل وحصل العامل على براءته ، فهنا هل يجوز للمستخدم رد العامل إلى عمله ؟

الراجح في الفقه يرى أنه ليس لصاحب العمل أي مبرر يلزمه بإعادة العمل إلى عمله ، غير أنه إذا كان المستخدم نفسه الخصم كأن يتهم العامل بالاختلاس ثم يتضح بعد ذلك أنه بريء هنا يلتزم المستخدم بإعادة العامل لمنصب عمله أو يدفع له مبلغ مقابل المدة التي قضاها في الحبس كنوع من التعويض المادي والمعنوي للعامل عما أصابه من ضرر مادي وحتى معنوي من جراء التهمة الموجهة له .

خامسا : استحالة التنفيذ من جانب المستخدم :

تنقضي عقود العمل إذا استحال على صاحب العمل مباشرة نشاطه نهائيا بسبب أجنبي لا يد فيه مثل تدمير الهيئة المستخدمة نتيجة زلزال أو حريق لم يتسبب فيه صاحب العمل بخطئه أو صدور تشريع يحرم مباشرة النشاط الذي تقوم به الهيئة المستخدمة أو يمنع استرداد المواد الأولية اللازمة لممارسة النشاط أو وضع الهيئة المستخدمة تحت الحراسة ، واستحالة التنفيذ قد لا يكون راجعا إلى سبب أجنبي لا يد للمستخدم فيه .

ويترتب على ذلك عدم انتهاء عقود العمل ، بل تظل قائمة ويحق للعامل تعويض إذا أنهاها المستخدم ويكون المستخدم مسئولا عن غلق الهيئة إذا كان ذلك راجعا إلى خطئه ، كما لو أصدرت الجهة الإدارية قرارا بالغلق لعدم توافر الشروط القانونية لتشغيل الهيئة .

الفرع الثالث : التسريح من العمل لأسباب اقتصادية :

ارتبط مفهوم الأسباب الاقتصادية المؤدية إلى التسريح الجماعي للعمال بظهور التكنولوجيا الحديثة وعمليات تحديث وطرق عمل المؤسسات للتقليل من النفقات والزيادة في الإنتاج ، إضافة إلى الحالات المتكررة للأزمات الاقتصادية والمالية التي تصيب هذه المؤسسات ، وقد أدت هذه الأسباب إلى بروز الحاجة إلى التسريح والتقليص من عدد العمال كإجراء أولي يتخذه صاحب العمل بغرض التقليل من الأزمات وإعادة تشغيل مؤسساتهم وفقا لمتطلبات السوق والأوضاع الاقتصادية الجديدة..¹⁰⁹

أما بخصوص المشرع الجزائري فقد أشار إليه في الفقرة الثانية من المادة 66 من قانون رقم 11/90 التي نصت " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية ، وإذا كان تقليص العدد يبنني على إجراء التسريح الجماعي ، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية مترامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي " .

وسوف نتعرض لإجراء التسريح في التشريع الساري المفعول.

أولا : التسريح لسبب اقتصادي في قانون رقم 11/90 .

يُعتبر تسريح العمال لأسباب اقتصادية من الموضوعات الحساسة في قانون العمل،¹¹⁰ حيث يُعبر عن عملية إنهاء عقود العمل نتيجة لظروف اقتصادية تتطلب تقليص التكاليف أو إعادة

¹⁰⁹أ / بشير هدي : مرجع سابق ، ص 73 و 74 .

¹¹⁰د/ رشيد واضح : مرجع سابق ، ص 112 .

الهيكلية. يتعامل قانون العمل مع هذا النوع من التسريح من خلال وضع ضوابط وقواعد تهدف إلى حماية حقوق العمال وضمان العدالة في التعامل معهم.¹¹¹

1. أسباب تسريح العمال لأسباب اقتصادية

تتعدد الأسباب الاقتصادية التي قد تؤدي إلى تسريح العمال، ومنها:

- الأزمات الاقتصادية: عندما تواجه الشركات أزمات مالية، قد تضطر لتقليص عدد الموظفين كوسيلة لتخفيف الأعباء المالية.

- إعادة الهيكلة: قد تحتاج الشركات إلى إعادة تنظيم هيكلها الإداري أو الإنتاجي، مما قد يتطلب تقليص عدد العمال.

- تراجع الطلب: انخفاض الطلب على المنتجات أو الخدمات يمكن أن يؤدي إلى تقليص القوى العاملة.

2. القوانين والأنظمة المتعلقة بتسريح العمال

تحدد القوانين الوطنية مجموعة من الشروط والإجراءات التي يجب اتباعها عند تسريح العمال لأسباب اقتصادية. تشمل هذه القوانين:

- الإشعار المسبق: يُطلب من أصحاب العمل تقديم إشعار مسبق للعمال قبل إنهاء عقودهم، مما يمنحهم وقتًا للبحث عن فرص عمل جديدة.

- التعويضات: قد تُلزم القوانين أصحاب العمل بدفع تعويضات للعمال الذين يتم تسريحهم، بناءً على مدة الخدمة والأسباب المحددة للتسريح.

- **التفاوض الجماعي** *: في بعض الحالات، يُطلب من أصحاب العمل التفاوض مع النقابات العمالية قبل اتخاذ قرار التسريح، لضمان مراعاة حقوق العمال.

¹¹¹د/أحمية سليمان : قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 49 و 60 .

3. حماية حقوق العمال

تهدف القوانين إلى حماية حقوق العمال في حالة التسريح الاقتصادي، حيث يتم التأكيد على ضرورة:

- العدالة في الإجراءات: يجب أن يتم تسريح العمال بطريقة عادلة ومنصفة، دون تمييز أو تمييز ضد فئة معينة.

- تقديم الدعم: قد توفر بعض الحكومات برامج دعم للعمال المتأثرين، مثل التدريب المهني وإعادة التأهيل، لمساعدتهم على العودة إلى سوق العمل.

4. التحديات المرتبطة بتسريح العمال

رغم وجود القوانين لحماية العمال، إلا أن هناك تحديات تواجه تطبيقها، منها:

- عدم الالتزام: قد لا يلتزم بعض أصحاب العمل بالقوانين المتعلقة بالتسريح، مما يؤدي إلى انتهاك حقوق العمال.

- نقص الوعي: قد يفتقر بعض العمال إلى الوعي بحقوقهم وواجباتهم، مما يجعلهم عرضة للاستغلال في حالة التسريح.¹¹²

يُعد تسريح العمال لأسباب اقتصادية من القضايا المعقدة التي تتطلب توازنًا بين مصالح أرباب العمل وحقوق العمال. من خلال وضع قوانين واضحة وإجراءات عادلة، يمكن تحقيق الاستقرار في سوق العمل وحماية حقوق جميع الأطراف المعنية. إن تعزيز الوعي بحقوق العمال وتوفير الدعم اللازم لهم يُعتبران خطوات أساسية للتخفيف من آثار التسريح وتعزيز العدالة الاجتماعية في المجتمع.

لقد عالج هذا القانون موضوع التسريح لأسباب اقتصادية في 3 مواد أساسية وهي المادة 69 و 70 و 71 حيث نصت المادة 69 على أنه " يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية ، و إذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي " أي حسب الكيفيات المحددة في الاتفاقيات الجماعية .¹¹³

أما الفقرة الأخيرة من نفس المادة فنصت على أنه " لا يمكن للمستخدم عند تقليص عدد العمال أن يلجأ إلى توظيف عمال جدد في نفس المناصب ، غير انه يشترط على رب العمل أن يكون قد لجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات ، وهذا ما نصت عليه المادة 70 التي جاء فيها " يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد العمال أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما تخفيض ساعات العمل ، الإحالة على التقاعد ، دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى و إذا لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من التعويض .¹¹⁴

في حين نصت المادة 71 على بعض الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد العمال و التي يكون على أساس معايير منها معيار الأقدمية والخبرة والتأهيل .

ثانيا : التسريح لسبب اقتصادي بعد 1990 .

ارتبطت هذه المرحلة بأهم إجراء طبع هذه الفترة وهو إجراء الخصخصة ، هذه الأخيرة التي عرفها بعض الفقه بأنه إعفاء الدولة من بعض المسؤوليات .، و عرفها البعض الآخر بأنه التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص ، حيث اتخذ قرار الخصخصة في الجزائر بقرار سياسي تجسد بصدور أمر رقم 22/95 المؤرخ في 26 أوت 1995 يتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية ،

¹¹³د/أحمية سليمان : قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 61 .

وصدر قبله المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

حيث حدد هذا المرسوم الآليات القانونية للتسريح ، الذي احتوى على 36 مادة تضمنت سلسلة من التدابير و الإجراءات و بالأخص شروط و كفاءات اللجوء إلى عمليات التقليل من عدد العمال .

حيث حددت المادة 7 منه الشروط الواجب على المستخدم اللجوء إليها والتي من شأنها التقليل من اللجوء إلى العمل كإلغاء تدريجي للعمل بالساعات الإضافية والإحالة على التقاعد بالنسبة للعمال الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد وعدم تجديد عقود العمل لمدة محددة .

أما المادة 16 من هذا المرسوم فألزمت المستخدم بدفع تعويض لكل العمال المسرحين ، وكذلك وضع قوائم أسمية للأجراء المعنيين بالتقليل و تبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليميا ولصناديق التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق، في حين نصت المادة 20 على أنه لا يمكن للمستخدم اللجوء إلى تقليل عدد العمال إلا إذا كان يدفع بانتظام اشتراكات الضمان الاجتماعي .

الفصل الثالث : عقد العمل الجماعي (الاتفاقيات الجماعية)

إن عقد العمل الفردي ينشئ التزامات متبادلة بين عامل ومستخدم ، ولكن عقد العمل الجماعي او الاتفاقيات الجماعية لا ينشئ علاقات بين صاحب العمل وكل عامل ، ذلك أن هذا العقد الاجتماعي ليس منشأ لتعويض عمل عامل بأجر يلتزم به صاحب العمل ، بل أن له وظيفة مغايرة ذات أهمية تتبلور في وضع قواعد آمرة منظمة لما يبرم بين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة أصحاب عمل أو أكثر وبين نقابة عمال أو أكثر .

ومن ثم يجب إبراز مفهوم الاتفاقيات الجماعية وأهميتها وشروط انعقاده وذلك في مبحثين ، حيث سنتعرض في المبحث الأول لمفهوم الاتفاقيات الجماعية ، أما في المبحث الثاني فنخصه لشروط إبرامها في التشريع الجزائري .¹¹⁵

المبحث الأول : مفهوم الاتفاقيات الجماعية .

تُعتبر الاتفاقية الجماعية من الأدوات الأساسية التي تُستخدم لتنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، حيث تلعب دورًا محوريًا في تحديد حقوق وواجبات كل طرف. تُعزز هذه الاتفاقيات من الحوار الاجتماعي وتساهم في تحسين ظروف العمل، مما ينعكس إيجابًا على بيئة العمل والاستقرار الاجتماعي. في هذا البحث، سنتناول مفهوم الاتفاقية الجماعية، وأنواعها، وأهميتها، والشروط اللازمة لإبرامها، بالإضافة إلى التحديات التي تواجهها.¹¹⁶

1. مفهوم الاتفاقية الجماعية

الاتفاقية الجماعية هي عقد يُبرم بين النقابات العمالية وأرباب العمل أو ممثليهم، تهدف إلى تنظيم شروط العمل. تتضمن هذه الاتفاقيات مجموعة من البنود التي تحدد حقوق العمال، مثل الأجور، وساعات العمل، وظروف العمل، والإجازات، وغيرها من المسائل المتعلقة بالعمل. تُعتبر الاتفاقية الجماعية ملزمة للأطراف المعنية، وتوفر إطارًا قانونيًا ينظم العلاقات المهنية.

2. أنواع الاتفاقيات الجماعية

- الاتفاقيات الجماعية على المستوى الوطني: تُبرم بين النقابات العمالية والاتحادات العمالية وأرباب العمل على المستوى الوطني، وتتناول مسائل عامة تتعلق بحقوق العمال.

- الاتفاقيات الجماعية على المستوى المحلي: تُبرم بين النقابات العمالية وأرباب العمل في مؤسسة معينة، حيث تُحدد شروط العمل الخاصة بتلك المؤسسة.

¹¹⁵ / سعاد بوختالة : علاقة العمل الخاصة بالعمال في المنزل ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق بن عكنون ، سنة 2003 -2004 ، ص 21 .

¹¹⁶د/ أحمية سليمان : قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري : مرجع سابق ، ص 63 .

- الاتفاقيات الجماعية القطاعية: تُبرم بين النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل في قطاع معين، مما يساهم في تنظيم شروط العمل في ذلك القطاع.¹¹⁷

3. أهمية الاتفاقية الجماعية

- حماية حقوق العمال: تساهم الاتفاقيات الجماعية في حماية حقوق العمال من خلال تحديد واضح لحقوقهم وواجباتهم، مما يساعد في تجنب النزاعات.

- تحسين ظروف العمل: من خلال التفاوض الجماعي، يمكن تحسين شروط العمل، مثل الأجور وساعات العمل، مما يساهم في تعزيز رفاهية العمال.

- تعزيز الحوار الاجتماعي: تُعتبر الاتفاقيات الجماعية وسيلة لتعزيز الحوار بين العمال وأرباب العمل، مما يُفضي إلى علاقات عمل أكثر استقرارًا.

- توفير إطار قانوني: تُعد هذه الاتفاقيات إطارًا قانونيًا يُلزم الأطراف المعنية بتنفيذ الشروط المتفق عليها، مما يعزز من الالتزام القانوني.

4. الشروط اللازمة لإبرام الاتفاقية الجماعية

- توافر المفاوضين: يجب أن يكون لدى الطرفين، النقابة وأرباب العمل، ممثلين مفوضين قانونيًا للتفاوض.

- تسجيل الاتفاقية: في بعض الدول، يُطلب تسجيل الاتفاقية لدى السلطات المختصة لضمان الاعتراف القانوني بها.

- توافق الأطراف: يجب أن تتوافق الأطراف المعنية على جميع البنود والشروط، مما يعكس إرادة مشتركة لتحقيق أهداف الاتفاقية.

¹¹⁷ / سعاد يوختالة : نفس المرجع ، ص 71 .

5. التحديات التي تواجه الاتفاقيات الجماعية

- عدم الالتزام: قد يواجه بعض أصحاب العمل صعوبة في الالتزام بالشروط المتفق عليها، مما يؤثر على تنفيذ الاتفاقيات.
- نقص الوعي: يعاني بعض العمال من نقص الوعي بحقوقهم والإجراءات اللازمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية، مما يؤثر على قدرتهم على التفاوض.
- تغيرات السوق: التغيرات الاقتصادية السريعة قد تؤثر على قدرة الأطراف على التوصل إلى اتفاقيات تلبي احتياجات جميع الأطراف.

تُعتبر الاتفاقية الجماعية من الأدوات الفعّالة في تنظيم علاقات العمل وحماية حقوق العمال. من خلال إبرام اتفاقيات جماعية واضحة وفعّالة، يمكن تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأرباب العمل، مما يساهم في خلق بيئة عمل صحية ومستدامة. إن تعزيز الوعي بأهمية هذه الاتفاقيات وتطوير آليات التفاوض يمكن أن يساهم في تحسين ظروف العمل وتعزيز العدالة الاجتماعية.¹¹⁸

في هذا المبحث سنبين أهمية الاتفاقيات الجماعية سواء من حيث الاستقرار الذي توفره بالنسبة لاستقرار الأوضاع المهنية أو من حيث الحماية التي توفرها لمجموع العمال ، كما نتعرض لأهم المميزات التي تحظى بها ، وذلك في الفرعين التاليين :

المطلب الأول : تعريف الاتفاقيات الجماعية .

تعتبر الاتفاقية الجماعية اتفاق بين طرفين متعاقدين أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي أو التنظيمات النقابية المكلفة بالتفاوض وإبرام العقد ، والطرف الثاني ممثلاً من قبل صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل ، وذلك للتفاوض حول شروط التشغيل والعمل وتحديد بصورة

¹¹⁸ سعاد بوختالة : المرجع السابق ، ص 86 و 112 .

جماعية ، حيث يمكن أن تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية مهما كان مستوى التفاوض سواء محليا أو جهويا أو وطنيا ، حيث تمثل في مجموعها وسيلة تنافس مشروع فيما بين المؤسسات لتحسين شروط العمل والأجور .

و تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في كونها تكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل وذلك بتفصيل العام منها وتكييفه ليكون أكثر ملائمة لظروف الهيئة المستخدمة التي ينتمي إليها العمال.

ومن أمثلة ذلك اعتماد نظام خاص بالتعويضات وتوزيع ساعات العمل خلال الأسبوع وتحديد المدة التجريبية لمختلف الفئات العمالية داخل الهيئة المستخدمة أو بتقرير حقوق إضافية للعمال لم تكن مقررة قانونا .

كما أن الأحكام التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية لبعض المسائل يمكن أن تلعب دورا هاما في تطوير التشريع المنظم لعلاقات العمل ذاته ، فقد يقتبس المشرع بعض هذه الأحكام التي تثبت التجربة العملية نجاحها فيعم بذلك حكمها ليشمل جميع الخاضعين لقانون العمل.

المطلب الثاني : خصائص الاتفاقيات الجماعية .

يعرف جانب من الفقه المفاوضة الجماعية بأنها وسيلة ودية مباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته بقصد التوصل إلى اتفاقية عمل جماعية أو تعديلها أو الانضمام إليها ، تمارس من خلال المناقشات والحوارات والاتصالات التي تجري بين العمال أو ممثليهم من جهة أخرى بصورة جماعية وعلى مستويات متعددة وفقا للإطار القانوني المنظم لها أيا كان مصدر هذا الإطار سواء أكان مصدره التشريع أم اتفاق الأطراف المعنية أم العرف.¹¹⁹

وعليه تتميز الاتفاقيات الجماعية للعمل بعدة خصائص تجعلها مستقلة عن النظم الأخرى المشابهة لها كالتشاور والتعاون أو الوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية ، ولعل أهم هذه

¹¹⁹د/ عصام أنور سليم : مرجع سابق ، ص 181 و 182

السمات والخصائص هي أنها وسيلة سلمية ، ويقصد بذلك أن المفاوضة الجماعية تتم بوسائل سلمية تسعى لتنظيم شروط العمل وتحسين ظروفه أو العمل على حل نزاع جماعي قائم .

وتتمثل الوسائل السلمية للمفاوضة في الحوار والمناقشات والاتصالات التي تحافظ على علاقات الود والثقة بين طرفي علاقة العمل وتجنب اللجوء للطرق غير السلمية كالإضراب من جانب العمال أو الغلق من جانب المستخدم .¹²⁰

كما أن الاتفاقيات الجماعية يشمل نطاق مجالها عدد من العمال تجمعهم مصلحة مهنية مشتركة تتفاوض بشأنها نقابة العمال .

وتجدر الإشارة إلى أن الصفة الجماعية مطلوبة من جانب العمال فقط على أساس أنهم إذا دخلوا المفاوضات دون أن تتوب عنهم نقابة قوية قادرة على حماية مصالحهم فإن حقوقهم ستهدر ومطالبهم ستهمل وأصواتهم لن تسمع .

إلى جانب ذلك فهي وسيلة اختيارية ويعني ذلك أن اللجوء للمفاوضة الجماعية يتوقف على الإرادة الحرة للأطراف ، وأن أحد طرفي منازعة العمل الجماعية لا يمكن إجبار الآخر على الدخول في المفاوضة ، بل يجب عليه إقناعه بأهميتها حتى يدخل في المفاوضة بحرية واقتناع .¹²¹

ويؤكد الفقه على كلا من طرفي المفاوضة الانسحاب منها بعد إبرامها وهو يعني اللجوء إلى الطرق غير السلمية بعد ذلك مثل الإضراب أو الغلق .

إلى جانب ذلك تجرى الاتفاقية الجماعية بصورة مباشرة بين طرفي علاقة العمل دون تدخل من طرف ثالث وذلك على خلاف غيرها من الوسائل الودية الأخرى مثل الوساطة والتحكيم التي تتطلب وجود طرف ثالث سواء أكان وسيطا أو محكما .

¹²⁰د/ مصطفى أحمد أبو عمرو: مرجع سابق ، ص 199 .

¹²¹د/ مصطفى أحمد أبو عمرو : مرجع سابق ، ص 199 .

وتبدو هذه الخاصية في أن المواجهة المباشرة بين الأطراف تجعل اقتناع كل منهما بمطالب الطرف الآخر ووجهة نظره أمرا ميسورا ، على أنه لا يشترط في كافة الأحوال أن يجلس أطراف المفاوضة في مكان واحد وتقوم بينهما صلة مكانية مباشرة ، إذ يمكن أن يتم الاتصال بين الأطراف عن طريق وسائل الاتصال الحديثة ما دام ذلك يكفي لتحقيق هذه المفاوضة .¹²²

المبحث الثاني : شروط إبرام الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري :

لقد وردت بعض القواعد الخاصة بإبرام الاتفاقية الجماعية والتي تشكل استثناء من القواعد العامة الواردة في النظرية العامة للالتزام في أحكام القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وبعضها الآخر في أحكام القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

حيث قيد المشرع الجزائري إعداد الاتفاقيات بشروط شكلية تتمثل في كتابة الاتفاقية الجماعية وتسجيلها وإشهارها ، وفيما يلي نتطرق إلى هذه الشروط في الفرعين التاليين .

الفرع الأول : الشروط الموضوعية لإعداد الاتفاقيات الجماعية .

يشترط في الاتفاقية الجماعية ذات الشروط والأركان المطلوبة في العقود العادية مع إضافة بعض الشروط الخاصة والمتعلق بأهلية المتعاقدين بالنسبة لممثلي العمال والأقدمية في العمل .

كما يجب أن يكون سبب الاتفاقية مشروعاً وغير مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية السارية ولا يمس بحقوق العمال ومكتسباتهم ويكون هدفها تحسين شروط العمل¹²³ ، هذا إذا تعلق الأمر بالعقد أما مسألة التفاوض لإبرام هذا العقد فإن المشرع الجزائري كرس نوعين من التفاوض الجماعي، تفاوض على مستوى الهيئة المستخدمة والذي ينتهي في حالة اتفاق الطرفين إلى إبرام

¹²² حيث نصت المادة 2 / فقرة 3 من قانون 03/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل " تختص مفتشية العمل

بما يأتي : مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل .

¹²³ / بشير هدي " مرجع سابق ، ص 196 .

الاتفاقية الجماعية للهيئة المستخدمة وتفاوض جماعي على مستوى أعلى درجة أي على مستوى قطاع النشاط الاقتصادي والذي ينتهي بإبرام الاتفاقية الجماعية للقطاع .

وفد خصص المشرع الجزائري فصل رابع من الباب السادس من قانون علاقات العمل الحالي لإجراءات التفاوض ، وميز بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة و الاتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة والاتفاقية الخاصة بالقطاع و حدد تمثيل الأطراف على مستوى كل نوع من الاتفاقيات الجماعية .

وكان على المشرع الجزائري أن يترك القواعد المتعلقة بإجراءات تنظيم التفاوض الجماعي للشركاء الاجتماعيين لأن ذلك يعد تدخلا منه في إرادة الأطراف ، الأمر الذي يتنافى و فلسفة العمل الجديد فاققتصاد السوق يقتضي عدم تدخل المشرع في تنظيم مسائل جزئية و فرعية تهم الطرفين ، ولجان التفاوض الجماعي متساوية الأعضاء يمكن أن يمثل كل طرف في الاتفاقيات للهيئة عددا يتراوح بين ثلاثة إلى سبعة أعضاء.¹²⁴

أما الاتفاقيات التي تعلوها درجة أي اتفاقية القطاع لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر عضوا و هذا طبقا لنص المادة 124 فقرة 1 و 2 من قانون رقم 11/90 .

الفرع الثاني : الشروط الشكلية لإبرام الاتفاقيات الجماعية

تُعتبر الاتفاقيات الجماعية من الأدوات القانونية الأساسية التي تُنظم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، حيث تهدف إلى تحديد حقوق وواجبات كل طرف وتعزيز الحوار الاجتماعي. تُعتبر هذه الاتفاقيات ملزمة قانونياً وتساهم في تحسين ظروف العمل وتعزيز الاستقرار في بيئات العمل. من المهم أن تتوفر الشروط الشكلية لإبرام هذه الاتفاقيات لضمان صحتها وفعاليتها.¹²⁵

1. تعريف الاتفاقيات الجماعية

¹²⁴أ / بشير هدي " مرجع سابق ، ص 196 .

¹²⁵بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عاملا على الأقل

الاتفاقيات الجماعية هي عقود تُبرم بين النقابات العمالية وأرباب العمل أو المنظمات أصحاب العمل، وتحدد الشروط المتعلقة بالعمل، مثل الأجور، وساعات العمل، وظروف العمل. تُعتبر هذه الاتفاقيات أداة للتفاوض من أجل تحسين شروط العمل وتعزيز حقوق العمال.

2. الشروط الشكلية لإبرام الاتفاقيات الجماعية

أ. التفاوض

- الطرفان المعنيان: يجب أن يكون هناك طرفان رئيسيان في الاتفاقية: النقابة الممثلة للعمال، وصاحب العمل أو ممثل المنظمة.

- توافر الممثلين: يجب أن يكون لدى الطرفين ممثلين مفوضين قانونياً للتفاوض، مما يضمن شرعية التفاوض.

ب. الكتابة

- ضرورة التوثيق: يجب أن تكون الاتفاقية مكتوبة، حيث تُعتبر الكتابة شرطاً أساسياً لصحة الاتفاقيات الجماعية. توضح الكتابة البنود والشروط المتفق عليها، مما يساعد في تجنب أي لبس أو سوء فهم.

- تحديد البنود: يجب أن تتضمن الاتفاقية جميع البنود الأساسية المتعلقة بحقوق العمال، مثل الأجر، وساعات العمل، والإجازات، مما يعزز من وضوحها.

ج. التسجيل

- تسجيل الاتفاقية: في بعض الدول، يُطلب تسجيل الاتفاقيات الجماعية لدى السلطات المختصة، مثل وزارة العمل، لضمان الاعتراف القانوني بها. يُعتبر التسجيل خطوة مهمة تضمن تنفيذ الاتفاقية ومراقبتها.

د. الحصول على الموافقات اللازمة

- مصادقة النقابة: يجب أن تحصل الاتفاقية على موافقة الأعضاء في النقابة، وفقاً للإجراءات الداخلية المعتمدة. تمثل هذه الموافقة تأكيداً على أن الاتفاقية تعكس مصالح العمال.
- موافقة صاحب العمل: يجب أن يُوافق صاحب العمل أو ممثله على الشروط المحددة في الاتفاقية، مما يعكس التزامه بتطبيقها.

3. أهمية الشروط الشكلية

- تحقيق الشفافية: تساهم الشروط الشكلية في تحقيق الشفافية في العلاقات بين العمال وأرباب العمل، مما يعزز الثقة بين الأطراف المعنية.
- حماية الحقوق: تضمن الشروط الشكلية حماية حقوق العمال من خلال تحديد واضح للحقوق والواجبات، مما يساعد في تجنب النزاعات المستقبلية.
- تعزيز الاستقرار: تساهم الاتفاقيات الجماعية المبرمة وفق الشروط الشكلية في تعزيز الاستقرار في بيئة العمل، حيث يتمكن الطرفان من الالتزام بالشروط المتفق عليها.

4. التحديات التي تواجه إبرام الاتفاقيات الجماعية

- عدم الالتزام بالشروط: قد يواجه بعض العمال أو أرباب العمل صعوبة في الالتزام بالشروط الشكلية، مما قد يؤدي إلى عدم صحة الاتفاقية.
- نقص الوعي: يعاني بعض العمال من نقص الوعي بحقوقهم والإجراءات اللازمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية، مما يؤثر على قدرتهم على التفاوض.

تُعد الشروط الشكلية لإبرام الاتفاقيات الجماعية أساسية لضمان صحتها وفعاليتها. من خلال الالتزام بهذه الشروط، يمكن تعزيز حقوق العمال وتحقيق التوازن بين مصالحهم ومصالح أرباب

العمل. إن تطوير الوعي بأهمية هذه الشروط وإجراءات التفاوض يمكن أن يسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الاستقرار الاجتماعي.

اشترط المشرع الجزائري شروطا شكلية أهمها الكتابة والتسجيل لدى مفتشية العمل ثم ايداعها لدى كتابة ضبط المحكمة وكذلك الإشهار الكافي لها في أوساط العمال ، ويرى البعض أن هذه الشروط المفروضة تحد من مبدأ الرضائية ، بينما يرى البعض الآخر أن أهميتها تكمن في تفادي المنازعات التي قد تنشأ وتثار بعد إبرامها ، أما فيما يخص كتابة الاتفاقية الجماعية لم يحدد المشرع الجزائري صراحة القيمة القانونية للاتفاقية الجماعية والآثار المترتبة على تخلفها على خلاف ذلك لم تعتبر الكثير من التشريعات العمالية الكتابة مجرد لإثبات الاتفاقية الجماعية ، بل شرطا لانعقادها وركنا من أركانها .¹²⁶

ولم يشترط المشرع الجزائري للكتابة شكلا معينا ، وبالتالي فإن طرق الكتابة تكون مختلفة قد تتخذ شكل عقد عرفي مكتوب وموقع عليه من الطرفين أو شكل محضر مصالحة يضع حدا للنزاعات الجماعية في العمل ، حيث يشكل توقيع الأطراف على الاتفاقية عنصرا أساسيا ، كما يجب أن يتم التوقيع على جميع النسخ الأصلية وفي غياب التوقيع والكتابة تفقد الاتفاقية الجماعية قيمتها القانونية .

ولم يحدد المشرع الجزائري لغة معينة لكتابة الاتفاقية الجماعية ، بحيث لم يرد نص صريح بشأنها ملتزما بذلك الصمت ، وعمليا كثيرا من الهيئات المستخدمة لجأت إلى كتابة الاتفاقية الجماعية باللغة الأجنبية كالاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك والاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .¹²⁷

أما تسجيل الاتفاقية فيتم على مرحلتين الأولى على مستوى مكتب مفتشية العمل والثانية على مستوى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا يقدم طرف التفاوض الجماعي أو

¹²⁶أ/ بن عزوز بن صابر :مرجع سابق ، ص 170 .

¹²⁷أ بن عزوز بن صابر : مرجع سابق ، ص 170 وما بعدها

الطرف الأكثر استعجالا ، و عادة ما يكون المستخدم ، وهذا ما نصت عليه المادة 1/126 من قانون رقم 11/90 الحالي " يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور ابرامها قصد تسجيلها فقط إلى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة " .

و لكن ما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يلتزم التنظيم في معالجة الإجراءات الشكلية الخاصة بالاتفاقيات الجماعية ، حيث نص على إشهار الاتفاقية في المادة 119 ضمن أحكام الفصل الأول المعنون " أحكام عامة " ، علما أن الإشهار هو آخر إجراء لسريان تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية بينما نص على تسجيل الاتفاقية لدى مفتشية العمل و إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة الخاصة طبقا لنص المادة 126 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 بمعنى أنه قدم الإشهار على التسجيل و الإيداع و هو ترتيب غير منطقي، ونحن نرى أنه كان على المشرع أن يدرج التسجيل و الشهر في الفصل الأول عند تعرضه لإشهار الاتفاقية كون هذين الاجرائين شكلين لا بد منهما قبل اللجوء إلى تسجيل الاتفاقية .

قائمة المراجع المعتمدة .

أولا: الكتب العامة .

1 - د/ أبو عمرو أحمد مصطفى : علاقات العمل الجماعية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، سنة 2005

2- د/ أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، (الجزء الأول) " مبادئ قانون العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، سنة 1998 .

د/ أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، (الجزء الثاني) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، سنة 1998 .

3-د/ العابد عدنان ود/ يوسف إلياس : قانون العمل ، بغداد ، الطبعة الثانية ، سنة 1989 .

4 د/ القرشي جلال مصطفى . شرح قانون العمل الجزائري ، (الجزء الأول) علاقات العمل الفردية ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، طبعة 1984 .

5- د/ أخنوخ إبراهيم زكي : شرح قانون العمل الجزائري . ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية سنة 1988.

6- أ/ بن عزوز بن صابر: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الأول " مدخل إلى قانون العمل الجزائري دار الخلدونية ، سنة 2009 .

7- أ/هدفي بشير : الوجيز في شرح قانون العمل " علاقات العمل الفردية والجماعية ط ، جسور للنشر والتوزيع ، سنة 2009 .

8- د/ واضح رشد : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دارهومة ، طبعة 2003

9- د/ حمدي عبد الرحمن ود/ محمد يحيى مطر : قانون العمل ، الدار الجامعية ، سنة 1987 .

10- د/ بعلي الصغير محمد : تشريع العمل في الجزائر ، سنة 1992 .

11- د/ محمد حسين منصور كقانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، سنة 2007 .

12- د/ عبد الباسط عبد المحسن : الإضراب في قانون العمل " المشروعية والآثار القانونية ، النصر للتوزيع والنشر ، جامعة القاهرة .

13 - أ/ عجة جيلالي : الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر " ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع .

14 - د/ عصام أنور سليم : قانون العمل ، القاهرة ، منشأة المعارف ، سنة 1999 .

15 - د/ راشد راشد : شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريعات الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، بدون سنة .

16 - د/ أحمية سليمان : قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، 2014-2015 .

ثانيا : الأطروحات والرسائل :

1-د/عطا الله أبو حميدة : التسريح لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري ، كلية الحقوق - بن عكنون

جامعة الجزائر ، سنة 2002 .

1-أ/ بوختالة سعاد : علاقة العمل الخاصة بالعمال في المنزل ، كلية الحقوق - بن عكنون - جامعة الجزائر سنة 2003-2004 .

ثالثا : المقالات :

1-أ/ لدرع كمال : مدى الحماية القانونية للطفل في قانون الأسرة الجزائري ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية ، عدد 1 سنة 2001 ، جامعة الجزائر .

2 - د/ أحمية سليمان : الحماية الدولية و الوطنية للطفل في مجال العمل ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية ، عدد 1 ، سنة 2000 ، جامعة الجزائر .

3-أ/ آيت أفنان نادية : العقوبة التأديبية بين السلطة التقديرية لصاحب العمل وضمان محاكمة عادلة للعامل ، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية ، العدد السابع (ديسمبر) ، جامعة

البلدية 2

رابعاً : النصوص القانونية والتنظيمية .

- دستور 1963 الصادر بتاريخ 8 سبتمبر 1963 .

-قانون رقم 01-16 الموافق 6 مارس 2016 المعدل والمتمم للدستور الصادر في 1996

النصوص القانونية

قانون رقم 62 - 157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 .

قانون رقم 31/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع الخاص المؤرخ في

29 أبريل 1975 .

القانون الأساسي العام للعامل الصادر بتاريخ 8 أوت 1978، جريدة رسمية عدد 32 .

قانون رقم 81- 10 الصادر في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب .

قانون رقم 82- 05 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها .

قانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية .

قانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الصادر في 2 جويلية 1983 . جريدة

رسمية ، عدد 28 لسنة 1983 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 01/08 الموافق 23

جانفي سنة 2008 . جريدة رسمية عدد 04 .

قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 2 جويلية 1983 .

قانون 83- 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

قانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، جريدة

رسمية عدد 28 .

قانون رقم 83- 15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الصادر في 2 جويلية

1983 المعدل بموجب القانون رقم 08-08 الصادر في 23 فبراير 2008 ، جريدة رسمية

عدد 11 .

قانون رقم 88-07 المؤرخ في جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل

قانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ، جريدة رسمية عدد 6 لسنة 1990 .

قانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 6 ديسمبر 1990 .

قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل الصادر في 12 أبريل 1990 ، جريدة رسمية رقم 17 سنة 1990 المعدل و المتمم بموجب الأمر 96-21 .

قانون رقم 90-14 مؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم ، جريدة رسمية عدد 23 سنة 1990 .

النصوص التنظيمية :

أمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 1971 جريدة رسمية عدد 17 .

أمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، مؤرخ في 29 أبريل 1975 ، جريدة رسمية عدد 39 لسنة 1975 .

أمر رقم 75-32 ، المتعلق بالعدالة في العمل الصادر في 29 أبريل 1975 ، جريدة رسمية عدد لسنة 1975 .

أمر رقم 95-22 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية .

أمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل ، جريدة رسمية، عدد 3 - لسنة 1997.

مرسوم رقم 82-510 الذي يحدد كيفيات منح رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب .

مرسوم رقم 86-276 الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية .

مرسوم رقم 86-132 الخاص بحماية العمال من الإشعاعات الصادر في 27-05-1986 .

مرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية المؤرخ في 23 مارس 1985 .

المراجع باللغة الأجنبية :

(gallon) les rapports individuels du travail 2^{éd} . (Brun) et H . A -¹
.éditions ,série paris

le contrat collective en France) édition rousseau paris (2- B . Rynaud
1921

3-Durant et vitu : traité de droit du travail – n° 186 Jean – verdier droit
.du travail 10 édition 1996

4- G. H . Camer lynk – droit du travail – tom 1- le contrat du travail
12^{ème} édition . Dalloz . 1986

5- Nabila abd el lhalim kamel : les retombées de mai 1968 sur le régime
juridique des libertés publiques en France – thèse de doctorat rennes
1974 .

Contenu

2	مقدمة
3	الفصل الأول : مفهوم قانون العمل
4	المبحث الأول : تعريف قانون العمل
6	المبحث الثاني : نشأة وتطور قانون العمل
7	المطلب الأول : تطور قانون قانون العمل في العصر الحديث
8	الفرع الأول : تطور قانون العمل لدى المجتمعات الغربية
10	الفرع ثاني : تطور قانون العمل في الجزائري
13	المبحث الثالث : خصائص قانون العمل
14	المطلب الأول : قانون العمل حديث النشأة وسريع التطور والتكيف مع الواقع الاقتصادي
14	المطلب الثاني : امتياز قانون العمل بقواعده الأمرة
15	المبحث الرابع: مصادر قانون العمل
16	المطلب الأول : المصادر الرسمية الداخلية
17	الفرع الأول: الدستور كمصدر لقانون العمل
19	الفرع الثاني: النصوص التشريعية والتنظيمية
22	المطلب الثاني : المصادر الداخلية الغير رسمية :
22	تتمثل هذه في دور القضاء وكذلك العرف والعادات المهنية عقود العمل الجماعية ولوائح العمل
22	الفرع الأول : القضاء
23	الفرع الثاني : العرف
23	الفرع الثالث : عقود العمل الجماعية :
23	الفرع الرابع : النظم الداخلية للعمل
24	المطلب الثالث : المصادر الرسمية الخارجية أو الدولية
24	الفصل الثاني : تنظيم علاقة العمل الفردية
25	المبحث الأول : مفهوم عقد العمل الفردي
25	المطلب الأول : تعريف عقد العمل الفردي
26	المطلب الثاني : عناصر عقد العمل الفردي
26	الفرع الأول : عنصر العمل
27	الفرع الثاني : عنصر الأجر
28	الفرع الثالث : عنصر التبعية
28	الفرع الرابع :عنصر المدة



- 29.....المبحث الثاني : شروط إبرام عقد العمل الفردي.
- 32.....المطلب الأول: الرضا .
- 33.....المطلب الثاني : المحل .
- 34.....المبحث الثالث: مفهوم عقد العمل الفردي تحت الاختبار.
- 35.....المطلب الثاني : تكيف عقد العمل تحت الاختبار :
- 36.....المبحث الرابع : آثار عقد العمل الفردي.
- 39.....المطلب الأول : التزامات وحقوق العامل الأساسية.
- 39.....الفرع الأول : التزامات العامل
- 46.....الفرع الثاني : حقوق العامل :
- 49.....المطلب الثاني : التزامات وحقوق صاحب العمل
- 49.....الفرع الأول : التزامات صاحب العمل :
- 52.....الفرع الثاني : حقوق صاحب العمل .
- 60.....المبحث الخامس: انتهاء علاقة العمل الفردية
- 62.....الفرع الأول : أسباب قانونية عادية :
- 64.....الفرع الثاني : الأسباب الغير عادية :
- 67.....الفرع الثالث : التسريح من العمل لأسباب اقتصادية :
- 71.....الفصل الثالث : عقد العمل الجماعي (الاتفاقيات الجماعية)
- 72.....المبحث الأول : مفهوم الاتفاقيات الجماعية
- 74.....المطلب الأول : تعريف الاتفاقيات الجماعية .
- 75.....المطلب الثاني : خصائص الاتفاقيات الجماعية .
- 77.....المبحث الثاني : شروط إبرام الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري :
- 77.....الفرع الأول : الشروط الموضوعية لإعداد الاتفاقيات الجماعية .
- 78.....الفرع الثاني : الشروط الشكلية لإبرام الاتفاقيات الجماعية
- 82.....قائمة المراجع المعتمدة .

