



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
Ministry of Higher Education and
scientific research
University of Oran 2 Mohamed Ben
Ahmed

السنة الثانية

سلسلة محاضرات لطلبة كلية الحقوق والعلوم السياسية

محاضرات في مقياس قانون العمل

من إعداد الأستاذ :

بلقاضي نبيلة

ORCID :

مخبر القانون الاجتماعي

0

| | |
|--|------|
| مقدمة | ص4 |
| الفصل الأول :تنظيم علاقات العمل الفردية..... | ص19 |
| المبحث الأول:تعريف عقد العمل..... | ص19 |
| المطلب الأول:عناصر عقد العمل..... | ص19 |
| المطلب الثاني:شروط صحة عقد العمل..... | ص22 |
| الفرع 1: الشروط الموضوعية..... | ص22. |
| الفرع 2:الشروط الشكلية..... | ص24. |
| المطلب الثالث:أحكام خاصة ببعض الفئات العمالية..... | ص25 |
| المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعلاقة العمل..... | ص27 |
| المطلب الأول: انعقاد علاقة العمل..... | ص28 |
| الفرع 1: المرحلة التجريبية..... | ص28 |
| الفرع2:مرحلة التثبيت..... | ص28. |
| المطلب الثاني: سريان علاقة العمل..... | ص28. |
| الفرع1: وضعية العمل الفعلي..... | ص28. |
| الفرع2:وضعية التوقف المؤقت..... | ص29. |
| المطلب الثالث:أثار عقد العمل..... | ص31. |
| الفرع 1: الحقوق المرتبطة بعقد العمل..... | ص31. |

- الفرع 2 التزامات الهيئة المستخدمة.....ص33
- المطلب الرابع: النزاع الفردي.....ص35
- الفرع 1: التسوية الودية للنزاع الفردي.....ص37
- الفرع 2: التسوية القضائية للنزاع الفردي.....ص38

الفصل الثاني: علاقات العمل الجماعية

- المبحث الأول: الاتفاقيات الجماعية.....ص40
- المطلب الأول: إبرام الاتفاقية الجماعية.....ص41
- المطلب الثاني: نطاق الاتفاقية.....ص43
- المبحث الثاني: الحق النقابي.....ص45
- المطلب الأول: تأسيس المنظمة النقابية.....ص46
- الفرع 1: الشروط الموضوعية.....ص46
- الفرع 2: الشروط الشكلية.....ص48
- المطلب الثاني: آثار تكوين المنظمة النقابية.....ص49
- المطلب الثالث: حل المنظمة النقابية.....ص52
- الفرع 1: الحل الإرادي.....ص53
- الفرع 2: الحل القضائي.....ص53
- المبحث الثالث: الإضراب.....ص54

المطلب الأول: إجراءات تسوية النزاع الجماعي.....ص55.

المطلب الثاني: ممارسة حق الإضراب.....ص59.

الفرع 1: تنظيم الإضراب.....ص59.

الفرع 2: حماية الإضراب.....ص66.

الفرع الثالث: تسوية الإضراب.....ص67.

الخاتمة

مقدمة:

يحتل قانون العمل مكانة خاصة في مختلف الدراسات القانونية و حتى الاجتماعية و الاقتصادية بالرغم من انه حديث النشأة لم تظهر أحكامه إلا بأواسط القرن 19 ليهتم بذلك بأوسع فئة في المجتمع و هي فئة العمال الأجراء و بكل الروابط القانونية الناتجة عن العمل لحساب الغير و الخضوع لصاحب العمل، فأصبح بذلك يحكم بما يسمى بالعمل التبعية.

الأمر الذي يقتضي التمييز بينه و بين العمل الحر الذي يعمل فيه الشخص لوحده و لحسابه الخاص كالمهن الحرة: التجار، الفلاحين ، الأطباء، المحامين. إذ يخرج هذا النوع من تطبيق أحكام قانون العمل و تنظمه فروع قانون أخرى و متنوعة.

أما العمل التبعية فهو الذي يقوم على تبعية العامل للمستخدم في تنفيذ عمله من الناحية القانونية و هي تبعية قانونية تتمثل في التزام العامل بالأوامر و التعليمات التي تفرضها النصوص القانونية و الاتفاقية و تبعية اقتصادية تظهر في شكل الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي ينجزه و ينفذه لفائدة المستخدم.

و عليه و بالتمييز بين النوعين من العمل الحر و التبعية يمكن الوصول إلى تعريف لقانون العمل بأنه مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات القانونية المتعلقة بالعامل الأجير أو العامل التابع لحساب شخص آخر أي المستخدم.

أو بأنه مجموعة القواعد التي تنظم الروابط الفردية و الجماعية بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن النشاط التابع للعمال المأجورين.

و لقد حدد قانون 11/90 نطاق تطبيق قانون العمل بالمادة 1 من قانون 11/90 على انه يشمل العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين. ليستثني من تطبيق أحكامه فئات معينة حددتها المادة 3 بالمستخدمين المدنيين، العسكريين التابعين للدفاع الوطني، القضاة، الموظفون، المتعاقدون مع الإدارات و الهيئات العمومية في الدولة، الولايات، البلديات، مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لتخضع بذلك إلى أحكام تشريعية و تنظيمية خاصة.

لتنص المادة 4 منه على الفئات العمالية التي تتطلب تنظيم علاقاتها أحكام خاصة و تتعلق بمسيري المؤسسات، مستخدمي الملاحة الجوية و البحرية، مستخدمي السفن التجارية ، الصيد البحري، العمال في المنزل، الصحفيين، الفنانين، المسرحيين ، الممثلين التجاريين، رياضي النخبة، مستخدمي البيوت.

و لقد اختلف الفقه في المصطلحات و التسميات التي منحها لقانون العمل و هذا نتيجة الاختلافات في التعريف بقانون العمل من بينها:

مصطلح القانون الصناعي الذي يعتبر من أولى المصطلحات من حيث الظهور التي ارتبطت بالثورة الصناعية، و يفهم من هذا الاصطلاح على انه مجموع النصوص القانونية التي تنظم العلاقات القانونية المتعلقة بعمال الصناعة فقط، مما يجعله قاصرا على الإمام بكل الفئات العمالية المتعلقة بالمجال الزراعي، التجاري ، الخدماتي.

و استعمل آخرون مصطلح القانون الاجتماعي و يقصد به مجموعة النصوص المنظمة لعلاقات العمل و تهدف إلى تحقيق الأمن الاجتماعي، غير أنه يبقى مصطلحا واسعا و غامضا لأن قانون العمل ليس بالقانون الوحيد الذي يضمن الأمن الاجتماعي و إنما تحققه القوانين متكاملة. كما ان الهدف من وجود أي قانون هو تحقيق السلم الاجتماعي.

و أخيرا استقر الفقه على مصطلح قانون العمل كبديل للمصطلحات المستعملة و أصبح يعرف قانون العمل بأنه مجموعة القواعد القانونية، التنظيمية الاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين العمال و المؤسسات المستخدمة و بذلك يتشكل قانون العمل

- من حيث النصوص : يتعدى نصوص قانون العمل النصوص التشريعية إلى النصوص الاتفاقية و الأنظمة الداخلية.

- من حيث التطبيق: يشمل قانون العمل كل الفئات العمالية التي تقوم بعمل تبعي بغض النظر عن المجال الذي تنتمي إليه كالصناعة، التجارة باستثناء الفئات التي استثناها قانون العمل صراحة من أحكامه.

فقانون العمل يهتم بتنظيم العمل التبعية - و يخرج عن نطاقه ما يسمى بالعمل الحر - الذي يعمل فيه العامل الأجير مقابل اجر و لحساب الغير تحت سلطته. فالتبعية شرط لتطبيق أحكام قانون العمل التي تظهر¹ في جانبيها القانوني و الاقتصادي:

● التبعية القانونية تظهر في تنفيذ العامل لالتزاماته التي تقتضيها طبيعة العمل وفقا و تبعا لما يصدر عن المستخدم من أوامر و تعليمات و توجيهات لازمة تطبيقا للنصوص القانونية، الاتفاقية و الأعراف المهنية التي تمنح المستخدم الحق في توجيهه و مراقبة العامل أثناء أداء عمله.

● التبعية الاقتصادية و تتمثل في الجانب المالي و الاقتصادي الترتب على علاقة العمل أو الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل الجهد الذي يبذله.

علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى:

يعتبر قانون العمل من أكثر القوانين ارتباطا بفروع القانون الأخرى بالنظر إلى طبيعته باعتباره قانون اجتماعي.

*علاقة قانون العمل بالقانون المدني

يعتبر القانون المدني من أكثر القوانين ارتباطا بقانون العمل و قرابة إليه و هذا بالرجوع إلى الأسباب التاريخية باعتبار انه ولد و ترعرع في أحضان القانون المدني.

فأحكام قانون العمل كانت ضمن أحكام القانون المدني لاسيما في المراحل الأولى لنشأة قانون العمل و هذا في ظل مبدأ سلطان الإرادة في إطار ما يعرف بإيجار الخدمات.

و لا يزال يعتمد قانون العمل على العديد من أحكام القانون المدني في المسائل التي لا يوجد بشأنها تنظيم خاص باعتباره الشريعة العامة.

و لم تتحقق استقلالية قانون العمل عن القانون المدني إلا نتيجة إنشاء منظومة تشريعية خاصة بالعمال بشأن القواعد المتعلقة بتنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية بما يحقق

1 - أحمية سليمان"الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري"ديوان المطبوعات الجامعية 2012 ص38.

استجابة لاحتياجاتهم و التلاؤم مع ظروفهم، مما جعلها منظومة مستقلة و متكاملة قائمة بذاتها.

*علاقة قانون العمل بالقانون الإداري.

إن استقلالية قانون العمل عن القانون المدني تحققت نتيجة تدخل الدولة المستمر بوضع العديد من الأحكام الإلزامية و الإجبارية الخاصة بعلاقات العمل أو ما يعرف بالنظام العام سواء بواسطة نصوص قانونية أو تنظيمية.

و من هنا بدأت سيادة القانون تبسط نفوذها على علاقات العمل باستمرار تدخل الدولة بالنظر إلى متطلبات و مميزات هذه العلاقة التي تتميز بالحركة و الواقعية، الأمر الذي يقتضي وسائل أكثر مرونة و إلزامية لتنظيم مختلف متطلبات العمل.

فأصبح للإدارة صلاحيات واسعة في مجال التنظيم بصفة مباشرة أو غير مباشرة فظهرت النصوص التنظيمية في شكل لوائح و قرارات إدارية متعلقة بإدارة العمل كمفتشيات العمل و الهيئات المهنية الانتخابية كمكاتب المصالحة أو المتعلقة بحفظ الصحة و الأمن و السلامة المهنية بالعمل.

و مع ذلك تبقى علاقة قانون العمل بالقانون الإداري اقل أهمية.

*علاقة قانون العمل بالقانون التجاري و الاقتصادي.

إذا كان قانون العمل يهتم بقضايا العمال و الشؤون الاجتماعية، فان القانون التجاري و الاقتصادي يهتم بشؤون الهيئة المستخدمة الصناعية و التجارية الأمر الذي جعل كل قانون يؤثر و يتأثر بالآخر.

و يظهر تأثر قوانين العمل بالقوانين الاقتصادية بصورة مباشرة مثل ما وقع بالجزائر، حيث كان للتوجه الاقتصادي الليبرالي اثر مباشر على القوانين الاجتماعية بما يتماشى مع النظام التعاقدى الذي تفرضه طبيعة النظام الليبرالي. ليتحول تنظيم علاقات العمل من التسيير الإداري الذي كان يقوم عليه النظام الاشتراكي إلى التسيير ألتفاقي الذي يتفق مع النظام الرأسمالي الذي يولي أهمية لإرادة الأطراف.

*علاقة قانون العمل بالقانون الدولي .

تظهر علاقة قانون العمل بالقانون الدولي في اعتماد الكثير من القوانين الداخلية على المبادئ التي تتضمنها الاتفاقيات الدولية التي تلعب دورا هاما في التأثير على القوانين الداخلية. من أهم المبادئ التي تبنتها التشريعات الداخلية مبدأ المساواة ما بين الجنسين في العمل و الأجر، عدم التمييز على أساس العرق أو الدين عند التوظيف أو الترقية. هذه المبادئ التي تشكل ما يعرف بحقوق الإنسان الذي يعتبر من أهم محاور القانون الدولي المعاصر.

بالإضافة إلى الهجرة العمالية من البلدان النامية إلى البلدان الصناعية و ما تقتضيه من اتفاقيات و قواعد دولية للقضاء على المشاكل المترتبة عنها للعمال المتواجدين بالبلدان الأجنبية.

تطور قانون العمل

يعتبر قانون العمل من القوانين حديثة النشأة التي عرفت ظهورا خلال القرن 19 م نتيجة المشاكل الصناعية المعقدة المترتبة عن الثورة الصناعية و يرجع تأخر ظهور قانون العمل لأسباب عدة أهمها:

*انتشار ظاهرة الرق في العصور القديمة، حيث لم يعترف للعبيد بالشخصية القانونية، باعتبارهم من قبيل الأشياء فلم يتقرر لهم حق في اكتساب الحقوق و تحمل الالتزامات و لم يظهر أي قانون يحمي هذه الفئة و يضمن حقوقها.

*سيادة نظام الإقطاع الذي كان أقل حدة من نظام الرق فاعتبر العمال جزءا من الأرض التي يملكها صاحب الأرض، فتعدم لديه حرية العمل أو تركه إلا بموافقة المالك أي الإقطاعي. فيلتزم العبيد بعدم مغادرة ارض سيدهم إلا بموافقتهم تحت طائلة إقامتهم فيها مدى الحياة فضلا عن دفع إتاوات

عند استغلالهم لجزء من الأرض لصالحهم.

*كما كان لنظام الطوائف تأثيرا على ظهور قانون العمل ظهرت طوائف بين الصناعيين و الحرفيين تقوم على أنظمة خاصة بها على أساس تدرج طبقي يترأسها المعلم ثم العامل ثم

العامل المتمرن، ليقوم العمال بانتخاب شيخ الطائفة الذي يتمتع بحق قبول احتراف أي شخص لمهنة معينة.

الأمر الذي جعل لكل طائفة نظام مستقل يحكم شؤونها منها ما يتعلق بالأجور، الترقية و أوقات العمل مما جعل من علاقات العمل تتميز بالتنظيم الداخلي لها.

فعلاقة العمل بالمفهوم القانوني كانت منعدمة في العصور القديمة على خلاف فكرة العمل التي كانت موجودة، لأن العمل يقوم به فئة العبيد الأمر الذي يترتب عليه انعدام كل علاقة قانونية بين العبيد و الأسياد.

فظل هذا النظام سائدا إلى منتصف القرن 19 حيث بدأت بوادر قانون العمل بالظهور نتيجة لجملة من العوامل أهمها:

قيام الثورة الفرنسية التي أحدثت تحولات في مجال العمل بالنظر إلى فلسفتها الحرة التي تقوم على مبدأ سلطان الإرادة و حرية التعاقد، فألغت نظام الطوائف الحرفية و الاحتكارات المهنية كما كرست مبدأ حرية العمل.

فأصبح للأفراد حرية اختيار العمل لحسابهم أو لحساب الغير بكل حرية، و حق الأشخاص في التعاقد بكل حرية دون إكراه تطبيقا لمبدأ دعه يعمل دعه يمر الذي كان يحول دون تدخل القانون في تنظيم العلاقات القانونية.

بحلول الثورة الصناعية تأثرت الأوضاع الاجتماعية و احتل التوازن الاقتصادي ما بين الأجراء و الصناعيين نتيجة تطبيق مبدأ الحرية التعاقدية و ما يفرضه من شروط تعسفية يملئها أصحاب الثروة و وسائل الإنتاج، فظهرت تجمعات في شكل نقابات سرية و علنية للمطالبة بتحسين الأوضاع بمختلف الوسائل.

فتراجع مبدأ سلطان الإرادة الذي ظهر قاصرا عن تنظيم علاقات العمل و تحقيق الأمن الاجتماعي، نتيجة التناقضات بين مصالح العمال و أصحاب العمل . فصدر مرسوم الأرد الذي كان ينص على أنه " كل شخص حرا في أن يمارس المهنة أو الصنعة أو الوظيفة التي يراها مناسبة له".

فبدأت الاتجاهات الاجتماعية بالنمو على حساب المذاهب الفردية و ظهور بعض المذاهب الفكرية الفلسفية تحت على تدخل الدولة في تنظيم العلاقات بموجب قواعد أمرّة، من أجل

التقليل من حدة الصراع بين أطراف العلاقة و تحقيق التوازن بينهما و تحقيق العدالة الاجتماعية. بالتخلي عن دورها الحارس للاقتصاد مكتفية بالحرية كالعامل و المقابلة و تبني أدوار أخرى لضبط النظام الاجتماعي و توفير حد أدنى من الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية. الأمر الذي ترتب عليه ظهور نظام حمائي.

و هو مضمون ما نادت به مدرسة التضامن الاجتماعي الفرنسية من أجل التأمين من الأخطار المهنية و وضع تشريعات للتعويض عن حوادث العمل.

فظهرت حركة تشريعية في مجال قانون العمل و تغير دور الدولة من الدور الحمائي للحرية التعاقدية و المقابلة إلى دور يهدف إلى توجيه الاقتصاد بشكل يدعم المراكز القانونية للعمال و بسط حماية من أمثلتها:

- صدور القانون الفرنسي 21 مارس 1884 الذي يقرر حرية العمال أصحاب العمل في تشكيل التجمعات المهنية و النقابات.

- قانون 13 جويلية 1907 الذي حدد فترة الراحة الأسبوعية.

- قانون 1898/04/09 الذي يلزم أصحاب العمل بضمان و حماية العمال من حوادث العمل.

- قانون 1910 المتعلق بالتقاعد.

فتدخل الدولة بإصدار تشريعات قام بتقييد الحرية التعاقدية و حماية العامل باعتباره طرفا ضعيفا فأصبحت شروط العمل منظمة بموجب قوانين و مراسيم و حتى اتفاقيات جماعية أي بموجب قواعد خاصة .

تطور قانون العمل بالجزائر

ارتبط تطور قانون العمل في الجزائر بتغيير الاتجاهات السياسية و الاقتصادية التي تبنتها الجزائر منذ الاستقلال ، غير الدراسة تقاضي الوقوف على مرحلة ما قبل الاستقلال أولا:

1/ مرحلة ما قبل الاستقلال

و يتعلق الأمر بالفترة الممتدة من 1830 إلى 1962 التي عرفت تطبيقا للقوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل، بما تطبيقا لمبدأ الجزائر هي امتداد لفرنسا بسبب النظرة الاستعمارية.

تميزت هذه الفترة بهيمنة النشاط الفلاحي و الحرفي ، الأمر الذي حال دون وجود قانون عمل خاص بالعمال الجزائريين فضلا عن عدم وجود قطاع صناعي و تجمعات للعمال الجزائريين زيادة على ذلك فان الاهتمامات كانت سياسية أكثر منها اجتماعية.

ب /مرحلة ما بعد الاستقلال الى غاية 1975

تميزت هذه المرحلة بصدر قانون 57/62 المؤرخ في 1962/12/31 المتعلق بتمديد العمل بالنصوص الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية إلى غاية 1975/07/5 و هو تاريخ دخول الأمر 29/73 المتضمن إلغاء القانون 57/62 حيز التنفيذ، و يبرر هذا التمديد للقوانين الفرنسية بالفراغ القانوني في مختلف المجالات بما فيها علاقات العمل بالرغم من التناقض بين الاتجاه الاشتراكي الذي اعتمده الجزائر بعد الاستقلال و الاتجاه الحر للقانون الفرنسي الذي يجسد الطابع التعاقدية و يكرس مبدأ سلطان الإرادة.

غير أن هذا لم يمنع من صدور بعض النصوص الجزائرية منها:

- الأمر 74/71 لسنة 1991 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي اهتم بتعريف العامل الأجير بالمادة 8 منه على انه " تمنح صفة العامل لكل شخص يعيش من حاصل عمله " ، كما كرس مبدأ المساواة بين الحقوق و الالتزامات.
- الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامل للعمل في القطاع الخاص.
- الأمر 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل.
- الأمر 33/75 المتعلق بمدة العمل.
- الأمر 34/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل.

كما تميزت هذه المرحلة بصدر قانون الوظيفة العمومية المؤرخ في: 1966/06/02.

ج /مرحلة ما بين 1976 إلى غاية 1988

يميز هذه المرحلة صدور القانون الأساسي العام للعامل 12/78 الذي تكفل بتنظيم كافة جوانب علاقات العمل بكل قطاعات النشاط و اهتم بتعريف العامل على أنه " كل شخص يعيش من ناتج عمله الفكري أو اليدوي " ، فعرف تطبيقا على كل الفئات العمالية على اختلاف أصنافها و درجاتها و القطاعات التي تنتمي إليها.

د/ مرحلة ما بعد 1988

تطبيقاً لأحكام الدستور الصادر في 1989/02/23 الذي اعتمد على التعددية و ضمان الحريات العامة و حقوق الإنسان و المواطن صدرت قوانين جديدة تكرس الطابع التعاقدى لعلاقات العمل خلافاً للطابع التنظيمي الذي كان سائداً بالمرحلة والقوانين السابقة لها تطبيقاً لمبادئ الليبرالية بعد التراجع عن الخيار الاشتراكي كمبدأ التعددية و الاعتراف بحق الإضراب، التفاوض الجماعي، الحق النقابي، فصدر تشريع العمل لسنة 1990 على شكل سلسلة من القوانين فصدر قانون :

- 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

- 02/ 90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية .

- 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

- 04/90 المتعلق بالنزاع الفردي في العمل.

فكرست هذه النصوص فكرة التمييز بين عمال المؤسسات الاقتصادية الصناعية و التجارية العامة و الخاصة و موظفي الإدارة العمومية، و ما يتعلق بالوظيفة العمومية و إلغاء فكرة التوحيد و الشمولية التي اعتمدها قانون 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل.

خصائص قانون العمل:

يتميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون بجملة من الخصائص أهمها:

- ذاتية المصدر:

يتميز قانون العمل عن غيره من القوانين بذاتية مصادره، إذ يعتمد قانون العمل في مصدره على أحكام ذات طابع اتفاقي إلى جانب النصوص القانونية. لأنه و أمام تراجع مبدأ سلطان الإرادة لصالح القانون الذي قيد من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين لحماية العمال من الإكراه و اللامساواة التعاقدية بقواعد أمرّة تتعلق بالنظام العام، ليتراجع مرة ثانية لحساب الإرادة الجماعية و ظهور الاتفاقيات الجماعية التي تكون قابلة للتطبيق على فرع مهني أو صناعي أو وطني.

كما أن قواعده تستند على ظروف و متطلبات العمال هو حصيلة جهود طبقة العمال، مما يجعله متميزا عن فروع القانون من حيث المصادر.

● الصيغة الأمرّة

تتميز قواعد قانون العمل بالصيغة الأمرّة على العكس من بعض فروع القانون الخاص الأخرى التي يحكمها مبدأ سلطان الإرادة، إذ تعتبر قواعده من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها.

و هذا نتيجة نمو الاتجاهات الاجتماعية على حساب المذاهب الفردية، فتراجع مبدأ سلطان الإرادة لصالح القانون الذي بدأ يتدخل في تنظيم مجال العمل بوضع قواعد أمرّة لحماية مصالح العمال و حقوق العمال باعتبارهم الطرف الضعيف و لإقرار السلم الاجتماعي. فظهر نظام حمائي تدعم معه مركز العمال في علاقة العمل على حساب سيطرة أصحاب العمل التي كانت تستند إلى قانون العرض و الطلب.

و تتجلى الصيغة الأمرّة في قانون العمل في اقتزان الكثير من أحكامه بجزاءات منها ما نصت عليه المادة 53 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي " لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها" .

و لم يكتف المشرع بإقرار المسؤولية المدنية للمستخدم بل تعداها إلى المسؤولية الجزائية كما هو الشأن بالنسبة لحالة إبرام عقد العمل محدد المدة في غير الحالات المنصوص عليها قانونا طبقا لما نصت عليه المادة 146 مكرر من قانون 11/90 " يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات و الشروط

المنصوص عليها صراحة بالمادتين 12 و 12 مكرر بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات" و الأحكام المتعلقة بعمل القصر و النساء. كما ضمن المشرع احترام تنفيذ الأحكام المتعلقة به بأماكن العمل بإنشاء جهاز تفتيش متخصص يسهر على ضمان تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بشروط العمل و منحه صلاحيات توجيه الأوامر لتصحيح المخالفات و معابنتها بموجب محاضر و رفع التقارير إلى الهيئات الإدارية و القضائية المختصة لاتخاذ ما يجب من إجراءات بما يضمن احترام القوانين.

• التدويل

تتميز قواعد العمل بالتشابه بين مختلف الدول على الرغم من اختلاف اتجاهاتها السياسية و الاقتصادية، و هذا بسبب ظهور المنظمات الدولية منها المنظمة الدولية للعمل المتخصصة في العمل و ما يصدر عنها من معاهدات دولية و توصيات و المنظمات الجهوية المتخصصة كالمنظمة العربية للعمل و المنظمة الجهوية الأوروبية للعمل. كما عملت الآراء الفقهية و البحوث العلمية على التقارب بين أحكام قانون العمل بفضل الاتفاقيات الدولية و التوصيات.

مصادر قانون العمل

تنقسم مصادر قانون العمل من حيث أهميتها و أولويتها إلى مصادر وطنية و مصادر دولية باعتبار الدولة الحديثة عضو في المجتمع الدولي.

• المصادر الوطنية:

نجد في قانون العمل الجزائري المصادر الكلاسيكية للقانون الداخلي أي الدستور، التشريع و النصوص التنظيمية من جهة و القضاء و الفقه من جهة أخرى. كما نجد قواعد أخرى تنظم علاقات العمل لا تصدر عن السلطة العامة و إنما عن أطراف العمل أي الهيئة المستخدمة و ممثلي العمال. إذ يعتبر هذا المصير الأخير ميزة من مميزات قانون العمل و عليه تقسم مصادر قانون العمل إلى المصادر الرسمية و المصادر التفسيرية.

1- المصادر الرسمية:

تتمثل في مصادر القانون مرتبة وفقا لمبدأ تدرج القوانين.

أ/ المبادئ الدستورية:

تحتل المبادئ الدستورية في الجزائر شأنها شأن كافة الدول المكانة الأولى في السلم التشريعي الوطني و بالتالي هي المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف النشاطات منها ما يتعلق بعلاقات العمل. اذ تضمن الدستور المبادئ الأساسية للعمل لاسيما ما يتعلق بالحقوق و الحريات كالحق في العمل، الإضراب، الحق في الراحة ، الحق النقابي، الحق في الحماية و الأمن و الحق في الضمان الاجتماعي.

ب/ النصوص القانونية:

و هي الأعمال الصادرة عن السلطة التشريعية و المتمثلة في البرلمان و تعتبر ترجمة قانونية لأحكام و مبادئ الدستور التي لا تعتبر كافية لتنظيم عالم الشغل. باعتبارها مجموعة مبادئ عامة لا بد أن تفصل بموجب نصوص قانونية.

و تطبيقا للأحكام الدستورية صدرت عدة تشريعات خاصة بقطاع العمل و علاقات العمل و تنظيم الحقوق و الالتزامات المترتبة عنها، باعتبار أن عملية التشريع في مجال قانون العمل و الضمان الاجتماعي و ممارسة الحق النقابي تعتبر من صلاحيات البرلمان.
منها :

- قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.
- قانون 02/90 المتعلق بالنزاع الجماعي.
- قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاع الفردي.
- قانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

ج/ النصوص التنظيمية

تتمثل هذه الوسيلة ي المراسيم الصادرة عن الحكومة بالدرجة الأولى ثم عن وزير العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني.

فذا تية و تنوع مجالات النشاط في العمل جعلت النصوص التشريعية عاجزة عن تنظيم أدق التفاصيل في المسائل التي تنص عليها و ما تنتج من آثار و هو الأمر الذي حتم ترك ما

يتعلق بعلاقات العمل من الناحية العملية و التقنية إلى الوسيلة الأكثر مرونة و هي النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها.

تتنوع هذه النصوص من مراسيم رئاسية، تنفيذية، قرارات و تعليمات تصدر عن السلطة التنفيذية أي الوزراء في حدود صلاحياتهم المفوضة إليهم.

و من بين النصوص التنظيمية المرسوم 289/90 المتعلق بكيفيات انتخاب مندوبي المستخدمين، و المرسوم التنفيذي 273/91 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة المعدل و المتمم.

2- المصادر التفسيرية:

يلعب كل من الفقه و القضاء دورا هاما في تطبيق القانون و تفسيره و استكمال النقص الذي قد يلاحظ عليه و إزالة الغموض الذي قد يشوب بعض النصوص. فهناك إجماع لاعتبارها مصدرا ماديا للكثير من الأحكام التشريعية أو التنظيمية أو الاتفاقية من خلال المبادئ التي يستقر عليها القضاء بمناسبة الفصل في مختلف الدعاوى المرفوعة إليه.

مما يدفع بالسلطات التشريعية و التنظيمية و الهيئات المهنية إلى تبني المبادئ القضائية حرصا على استقرار المعاملات في ما بن أطراف علاقة العمل. فضلا عن دور القاضي في الفصل في النزاعات المعروضة أمامه حتى في غياب النص القانوني، التنظيمي و الاتفاقي تحت طائلة جريمة إنكار العدالة.

كما تلعب الآراء الفقهية دورا بالغا في مساعدة الهيئات التشريعية و القضائية بمختلف الدراسات و الأبحاث التي تمكنه من وضع حلول لمختلف الإشكالات التي تطرأ على عالم الشغل.

3- المصادر المهنية:

تتميز قواعد قانون العمل بذاتية مصدرها و واقعية أحكامها، فترتب عنها ظهور فئة من المصادر غير الرسمية غير التي ينشئها القانون أو السلطة الرسمية. تتمثل هذه المصادر في العرف، العادات المهنية و الاتفاقيات الجماعية.

1/ العرف و العادات المهنية:

للعرف أهمية بالغة في مجال قانون العمل، لأن الكثير من الأحكام القانونية يعود مصدرها للمادي إلى العرف و العادات المهنية، منها ممارسة الحق النقابي، حق العامل في التعويض عن التسريح التعسفي، الحق في مهلة الإخطار، الحق في الإجازة مدفوعة الأجر. و كما هو معروف لدى الفقه القانوني فهناك فرق بين كل من العرف و العادة المهنية لعدم توفرها على نفس الشروط. فإذا كان العرف يقوم على شرطين أساسيين هما الركنين المادي و المعنوي المتمثل في السلوك الذي يجب إتباعه من جهة و الاعتقاد بالزاميته من جهة أخرى فإن العادة المهنية لا تتطلب سوى الركن المادي فقط.

ب/ الاتفاقيات الجماعية:

تعتبر الاتفاقيات الجماعية و العقود المشتركة مصدر خاص لقانون العمل، حدد المشرع أحكامها بالمواد 114 الى 134 من قانون 11/90 على أن تتوفر على جملة من الشروط الموضوعية و الشكلية بأن تكون مكتوبة و محل إشهار في وسط العمال مع تسجيلها بمفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة.

و تسمى بالعقد الجماعي أيضا و هي اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل و ظروفه في ما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ، تبرم بين منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية أو مندوبي المستخدمين و بين صاحب العمل أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية لأصحاب العمل من جهة ثانية. تهدف إلى وضع أحكام و مبادئ أكثر نفعاً للعمال من الأحكام المقررة قانوناً تحت طائلة البطلان.

تلزم الاتفاقيات الجماعية باحترام كل من وقع عليها أو انظم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها طبقاً للمادة 127 من قانون العمل.

كما أنه غالباً ما يحيل تشري العمل تنظيم المسائل العمالية إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل كما هو الأمر بالنسبة إلى منحة العطلة الإضافية في ولايات الجنوب التي تحددها الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية طبقاً للمادة 6 من الأمر 96/21.

و يتميز الاتفاق الجماعي عن الاتفاقية الجماعية كونه يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية و يمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية.

ج/ النظام الداخلي.

يعتبر النظام الداخلي من المصادر المهنية لقانون العمل، يتولى صاحب العمل إعداده دون مشاركة العمال كلما تجاوز عدد العمال 20 عاملا. باعتباره مجموعة من اللوائح التنظيمية التي تتضمن مجموعة من التعليمات، الأوامر، التوجيهات، التدابير الأمنية و النظم الخاصة بتنظيم علاقة العمل في المؤسسة المستخدمة من الناحية التقنية، التنمية و الصحية الإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة على مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين، الاتفاقيات الجماعية، عقود العمل الفردية، النظام الداخلي بهدف المحافظة على الاستقرار و الأمن في أماكن العمل.

● المصادر الدولية:

تعتبر المعاهدات من المصادر الرسمية للقاعدة القانونية طبقا للقاعدة الدستورية التي تجعل من المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية تسمو على القانون، و تغطي هذه القاعدة المعاهدات الثنائية من جهة و المعاهدات الدولية الصادرة عن المنظمات الدولية للعمل من جهة أخرى.

ا/ المعاهدات الثنائية.

هي التي تبرم بين دولتين على الأقل و تحدد القواعد التي تطبق على العمال الأجانب، و تكون هذه المعاهدة ملزمة بعد المصادقة عليها. منها المعاهدات المتعددة بين الجزائر و فرنسا لأهمية اليد العاملة الجزائرية بفرنسا، كما توجد معاهدات بين الجزائر و الاتحاد الأوروبي.

بالإضافة إلى المعاهدات بين الجزائر و دول المغرب العربي.

ب/ الاتفاقيات الدولية للعمل.

يتميز قانون العمل بالنزعة الدولية لتشابه و تطابق أحكامه أحيانا في الكثير من التشريعات المقارنة و في هذا الشأن توجد منظمات دولية للعمل كالمنظمة العربية للعمل التي تم الإعلان عن إنشائها في المؤتمر الذي انعقد بالقاهرة سنة 1971 كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية. تنحصر أهدافها في العمل و الاهتمام بالقضايا العربية على اختلاف أشكالها و مواضيعها بكل البلدان العربية.

من اختصاصها نذكر:

- تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل.
- توحيد التشريعات العربية في ميدان العمل.
- القيام بدراسات و أبحاث في المواضيع العمالية.
- وضع خطة لنظام التضامن الاجتماعي.
- وضع خطة للتدريب المهني.
- إعداد القاموس العربي للعمل.

كما توجد المنظمة الدولية للعمل التي أنشئت بمعاهدة فرساي سنة 1919 و هي إحدى المنظمات المتخصصة التابعة لمنظمة الأمم المتحدة و هي متخصصة في تسوية ظروف العمال بالنسبة إلى الدول التي تنتمي إليها. و تتشكل من ثلاث هيكل:

● مؤتمر العمل الدولي و هو أعلى سلطة في المنظمة يتكون من ممثلي الدول في المنطقة بنسبة 4 أعضاء عن كل دولة موزعين على النحو الآتي: ممثلين عن الحكومة، ممثل عن أصحاب العمل و آخر عن العمال أو النقابات الأكثر تمثيلا في الدولة، ينعقد المؤتمر مرة كل سنة.

● مجلس الإدارة هو الهيئة التنفيذية تهتم بتحضير جدول أعمال المؤتمر تتكون من 50 عضو على الأقل منتخبتين لمدة 3 سنوات، تجتمع 3 مرات بالسنة.

● مكتب العمل الدولي هو الجهاز المكلف بجمع و توزيع المعلومات المتعلقة بحالة العمال و شؤون العمل و إجراء التحقيقات التي يتطلبها المؤتمر و إقامة العلاقات مع الدول و مع أوساط العمل.

صدر عن المنظمة العديد من الاتفاقيات الدولية بلغت 188 سنة 2007 إلا أنها لا تكون ملزمة إلا بعد المصادقة عليها. و صادقت الجزائر على 58 منها تعلق موضوعها بمختلف جوانب علاقات العمل ، ظروف العمل منها:

- ما يتعلق بالحقوق الأساسية للعامل الاتفاقيه رقم 87 المتعلقة بممارسة الحق النقابي و رقم 98 المتعلقة بحق الاجتماع،التفاوض و التنظيم.
- ما يتعلق بظروف العمل كالعمل الليلي، منع المستخدم من تشغيل العاملات و الأطفال بالأعمال الليلية، الاتفاقيه رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل المصادق عليها بموجب المرسوم 85-518.

- ما يتعلق بإدارة العمل، علاقات العمل الخاصة بفئات معينة كالعمال الأجانب. إلى جانب الاتفاقيات يصدر عن المنظمة توصيات و هي غير ملزمة و لا تحتاج إلى تصديق و تتمثل في رغبات المنظمة في المسائل التي لم يصدر اتفاق حولها فتكون هذه التوصيات محل نشر و يبقى للدول الخيار في تطبيقها.

كما تقوم المنظمة بواسطة الخبراء الدوليين العاملين لديها بجمع المعلومات و الإحصائيات اللازمة عن حالة العمل و العمال بهدف تطوير تشريعات العمل الدولية و مساعدة الدول على تحديث قوانينها الاجتماعية بما يتماشى و نظمها الاجتماعية و الاقتصادية.

الفصل الأول: تنظيم علاقة العمل الفردية:

يعتبر عقد العمل الإطار القانوني الذي يتبادل من خلاله طرفي علاقة العمل التزامهم التعاقدية فهو الأداة التي تنشأ بها علاقة العمل الفردية، مما يجعل من هذا العقد خاضعا في عمومته للأحكام العامة للعقد.

المبحث الأول: تعريف عقد العمل:

لقد تعددت التعاريف بخصوص عقد العمل لاختلاف نظرة الفقه إلى العقد. فعقد العمل و إن كان يتشابه مع بعض العقود الأخرى إلا انه يبقى عقدا مستقلا و متميزا بالنظر إلى مواصفاته، عناصره و أركانه الخاصة به.

فالمشرع لم يهتم بتعريف عقد العمل لأنه ليس من صلاحياته و إنما اهتم بتعريف العامل الأجير بالمادة 2 على أنه يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى مستخدم".

مما يجعل من التعاريف متعددة، إلا أنها تشترك في ثلاث عناصر رئيسية و هي العمل أو النشاط، التبعية أي الإشراف و الإدارة و الأجر.

و التعريف الأكثر شمولية هو الذي يعرف عقد العمل بأنه " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر يسمى صاحب العمل و تحت إشرافه و إدارته و توجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين و محدد مسبقا.

فهذه العناصر تجعل من عقد العمل متميزا عن غيره من العقود المتشابهة لاسيما عقد المقاوله باعتباره من العقود الواردة على العمل، غير أنه ما يميزه عن عقد العمل هو استقلال المدين بالعمل أي المقاول في أداء العمل بحيث لا يكون خاضعا أوامر و توجيهات صاحب المشروع، كما يلتزم بتحقيق النتيجة التي يتضمنها العقد خلافا للعامل الذي يعمل تحت توجيهات و أوامر رب العمل.

المطلب الأول: عناصر عقد العمل.

يقوم عقد العمل على أربعة عناصر أساسية تشكل هوية عقد العمل تتمثل في: العمل الأجر، التبعية و المدة.

● عنصر العمل:

يعتبر محل التزام العامل و سبب التزام المستخدم، و هو الجهد البدني أو الفكري الذي يلتزم به العامل اتجاه صاحب العمل و يتميز هذا العمل بجملة من الخصائص تتمثل في :

- شخصية عنصر العمل أي الأداء الشخصي للعمل بأن يقوم العامل بالتنفيذ الشخصي لالتزامه. لأن قوام العلاقة بين رب العمل و العامل هي الاعتبار الشخصي فمؤهلات العمل و خصوصياته هي الدافع إلى التعاقد.

- الخضوع إلى توجيهات و أوامر المستخدم: يخضع العامل إلى سلطة رب العمل في تنفيذ عمله بالامتثال إلى الأوامر و التوجيهات التي يضعها في شكل أنظمة و تعليمات داخلية.

- التزام المستخدم بتوفير أدوات و ظروف العمل اللازمة، إذ يبقى من صلاحيات المستخدم توفير أدوات العمل لتمكين العامل من تنفيذ التزامه.

● عنصر الأجر:

هو محل التزام المستخدم و سبب التزام العامل. فلا يمكن الحديث عن عنصر العمل دون أن يقابله الحديث عن الأجر، إذ يفقد عقد العمل تكييفه القانوني لغياب عنصر الأجر فيتحول إلى عقد من العقود التبرعية.

و يعرف بأنه المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل المؤدى لصاحب العمل. و يشمل الأجر عناصر ثابتة تسمى بأجر المنصب أو الأجر القاعدي و الأجر المتغير يكون في شكل منح و تعويضات.

يخضى الأجر بحماية قانونية نظرا لطابعه الاجتماعي لتكون القواعد المنظمة له من ضمن قواعد النظام العام من بينها:

- 1- مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى التي تكون في ذمة المستخدم و لو تعلق بالديون العامة المستحقة للضرائب، مستحقات الضمان الاجتماعي أو الخزينة العامة.
- 2 - مبدأ عدم قابلية الحجز على الأجر: إذ تحض الاعتمادات المالية المخصصة للأجور و التعويضات المختلفة المتعلقة بها بامتياز يمنع دائني المستخدم من إجراء أي حجز عليها طبقاً لأحكام المادة 90 .
- 3- مبدأ بطلان كل تنازل عن الأجر كاملاً أو جزء منه.

● عنصر التبعية أو الإشراف:

يقصد بها سلطة رب العمل في الإشراف على العامل، الإدارة و الرقابة و للتبعية ثلاث أوجه:
- الوجه القانوني يتمثل في الأحكام القانونية و التنظيمية التي تفرض على العامل ، الأوامر و التعليمات ضماناً لحسن سير العمل.

- الوجه الفني و هو أمر فرضته التطورات التكنولوجية في مجال تنظيم العمل نظراً للتعقيدات التي أفرزتها أساليب الإنتاج الحديثة و ما تقتضيه من تكوين و تخصص العمال في أعمال معينة.

- الوجه الاقتصادي المتمثل في اعتماد الحياة الاجتماعية و الاقتصادية للعامل على ما يحققه من دخل مقابل العمل.

غير انه و بالرجوع إلى المادة 2 من قانون 11/90 نجد أن المشرع اعتمد معيار جديد مقارنة بالقوانين السابقة أو حتى بالنسبة للتشريعات المقارنة الغربية منها و العربية التي ارتكزت على معيار التبعية القانونية.

غير انه لا يخرج مفهمه عن كونه نوع من التبعية لأن المقصود به هو إطار تنظيم النشاط المهني المنظم من طرف المستخدم ، مما يجعل من العامل في حالة تبعية، لأنه ينفذ العمل وفقا لتوجيهات و أوامر المستخدم. فالعامل تابع لرب العمل من الناحية القانونية ، التنظيمية و التقنية لذلك يجب عليه تنفيذ عمله ضمن إطار التنظيم الذي يحدده المستخدم.

● عنصر المدة:

و هي المدة الزمنية التي يع فيها العامل جهده و نشاطه في مصلحة رب العمل. و تحدد هذه المدة من قبل المتعاقدين مع مراعاة النصوص القانونية و التنظيمية المتعلقة بها. و تعتبر علاقة العمل غير محددة المدة أو الدائمة هي القاعدة في مختلف التشريعات، ما لم ينص على ذلك كتابة.

المطلب الثاني: شروط صحة عقد العمل.

بالرغم من استقلالية قانون العمل، إلا أنه لا يزال يخضع في الكثير من المواضيع إلى الأحكام العامة للالتزامات المدنية لاسيما في مجال شروط صحة التعاقد، الأهلية و غيرها من المسائل الأخرى التي لا توجد نصوص خاصة بشأنها ضمن قواعد و نظم علاقات العمل. و عليه يخضع عقد العمل للأحكام العامة المتعلقة بصحة العقد لاسيما المتعلقة بالأهلية ، صحة الرضا و خلوه من العيوب ، شرعية المحل و السبب مع احترام القوانين و النظم المعمول بها.

الفرع الأول: الشروط الموضوعية.

-الأهلية:

فرض المشرع أهلية خاصة بالعمل و هي 16 سنة لاعتبارات اقتصادية و اجتماعية و هو السن المعمول به بأغلب التشريعات، بينما حددتها الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973

بالسن الذي ينتهي فيه الطفل من المرحلة الدراسية و هي 15 سنة مع إمكانية تخفيضها إلى 14 سنة بالنسبة إلى البلدان التي لا يكون النظام الاقتصادي و التعليمي فيها متطورا. و يقيد صحة عقد العمل المبرم من قبل القاصر بالموافقة الإلزامية للوصي الشرعي طبقا 15 من قانون علاقات العمل التي تنص على انه " لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي "

و تعتبر الأهلية من الأركان الجوهرية التي يترتب على عدم احترامها بطلان العقد طبقا للمادة 15 التي تنص " يعد باطلا و عديم الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة للأحكام التشريعية المعمول بها" و هذا حماية للعامل القاصر من كل أشكال الاستغلال التي قد يمارسها المستخدم.

أما بالنسبة إلى أهلية المستخدم فتميز بين ما إذا كان شخصا طبيعيا فيجب أن يتمتع بالأهلية الكاملة طبقا للقواعد العامة، أما بالنسبة إلى الشخص المعنوي فإن الأهلية يقابلها الاختصاص حسبما تحدده النظم و القوانين الداخلية للمؤسسات.

-الرضا

يخضع أحكام الرضا و التعبير عن الإرادة إلى القواعد العامة لعدم وجود نص خاص بقانون العمل.

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية التي تنعقد بمجرد تطابق الإيجاب بالقبول دون أن يشترط شكلا معينا باستثناء عقود العمل محددة المدة التي يشترط فيها المشرع الكتابة تحت طائلة إعادة تكييف عقد العمل إلى عقد غير محدد المدة.

-المحل و السبب:

محل العقد هو ما يلتزم به المدين أما السبب فهو الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء التزامه.

يخضع المحل و السبب إلى الأحكام العامة بحيث يجب أن يكون المحل ممكنا، معيناً أو قابل للتعيين سواء من حيث تحديده أو تنظيمه مشروعاً غير مخالف للنظام العام و الآداب العامة.

الفرع الثاني: الشروط الخاصة بتكوين عقد العمل

تتمثل هذه الشروط في نقاط عدة منها:

1- بداية سريان علاقة العمل و نهايتها.

بتحديد بداية سريان علاقة العمل و نهايتها ، تحدد بداية سريان الحقوق و الالتزامات لكل من العامل و المستخدم. كما أن تحديد تاريخ نهاية علاقة العمل له أهمية كبيرة خاصة بالنسبة للعامل مما يقتضي تحديده بالعقد.

2- الأجر و توابعه

و يقصد به مختلف العناصر التي يتكون منها الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف النهائي في الهيئة المستخدمة و بقية التوابع.

3- مضمون الاتفاق التعاقدي

يتضمن عقد العمل الأحكام و البنود التي يتفق عليها الطرفين إلى جانب تلك المحددة بالقوانين و النظم المعمول بها.

البنود الأساسية: و هي العناصر التي يؤدي تخلفها إلى المساس بصحة العقد لأهميتها في تحديد و ضبط حقوق و التزامات الطرفين و أهميتها كعنصر إثبات لها، الأمر الذي جعل الكثير من التشريعات كالمشرع الجزائري يدرجها في كافة العقود.

البنود الثانوية: تتعلق بتحديد المعطيات الخاصة بالعمل بتحديد منصب العمل، رتبة العامل في السلم الوظيفي، الصلاحيات المتعلقة بالمنصب، الالتزامات المترتبة عليه، نوعية العمل و مكانه.

الفرع الثالث : الشروط الشكلية لتكوين عقد العمل.

نصت المادة: 8-1 من قانون علاقات العمل على أنه تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي

أو غير كتابي تكريسا لمبدأ الرضائية، و عليه يخضع إثبات علاقة العمل إلى الأحكام العامة.

فتعتبر علاقة العمل قائمة بمجرد قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر، و بالتالي يمكن إثباتها بأية وسيلة طبقا لما نصت عليه المادة: 9 مثل الكتابة إذا نشأ العقد كتابة أو بالوسائل الأخرى من بينة ، قرائن و يمين في حالة انعدام الكتابة.

غير أنه و حماية للعامل تدخلت الدولة بوضع قواعد قانونية أمرت تحد من مبدأ الرضائية تشكل ما يسمى بالحدود القانونية و هذا بموجب أحكام المادة: 11 التي تنص على أنه " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة . و في حالة انعدام عقد مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة."

و عليه، ينشأ عقد العمل كتابة:

- إذا أبرم عقد العمل لمدة محدودة، فلا يعتبر كذلك إلا إذا نص على ذلك كتابة.

- إذا كان عقد العمل مبرم لمدة محدودة بالتوقيت الكامل.

- إذا كان عقد العمل مبرم لمدة محدودة بالتوقيت الجزئي.

كأن يتعلق الأمر بإجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع أو لتزايد العمل و هي الحالات التي تضمنها المادة: 12 من نفس القانون أو يتعلق موضوعه بنشاطات ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها أو عند استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا.

بشرط أن يتضمن العقد الإشارة إلى مدة العقد و أسباب المدة المقررة، تحت طائلة إعادة تكييف العلاقة إلى علاقة عمل غير محددة المدة.

يخضع هذا النوع من العقود إلى رقابة مفتش العمل المختص إقليميا، الذي يتأكد من أن عقد العمل محدد المدة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها بالمادة: 12، و أن المدة موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل.

إلى جانب هذه الحدود القانونية

، هناك حدود اتفاقية تتضمنها الاتفاقيات الجماعية و عقد العمل و التي تتضمن أحكاما خاصا بالمنصب و العمل.

المطلب الثالث: الأحكام الخاصة ببعض الفئات العمالية.

و يقصد بها الأحكام التي تنظم توظيف الأحداث، النساء، المعوقين و كذا الأجانب:

الفرع الأول: الأحكام الخاصة بعمل الأحداث.

تختلف أهلية العمل عن الأهلية المدنية، بحيث جعل المشرع من سن العمل هو 16 سنة، و عليه يخضع العامل القاصر إلى نفس الحقوق و الالتزامات التي يخضع لها العامل الراشد.

غير انه يحض العامل القاصر بحماية تقتضي رخصة الوصي الشرعي ، فيمنع توظيفه بالأعمال التي تتصف بالخطورة أو ذات طبيعة شاقة أو مضرّة بصحته أو تمس بأخلاقه طبقاً لأحكام المادة: 15 من قانون: 11/90.

كما يمنع توظيفه بالأعمال الليلية طبقاً لأحكام المادة: 28 التي تنص على أنه " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي". و تعتبر الأحكام المتعلقة بحماية العامل القاصر من النظام العام.

الفرع الثاني: الأحكام الخاصة بعمل النساء.

تخضع المرأة العاملة مبدئياً إلى كافة الحقوق و الالتزامات المقررة للعمال، اذ يتمحور تنظيم عمل النساء حول مبدأ مساواة حقوقهن مع الحقوق المقررة للعمال الرجال مع تقرير حماية خاصة بهن.

فالمبدأ الأول يعني عدم التمييز بين العمال لي سبب كان سواء على أساس الجنس ، السن أو الانتماء السياسي ، إذ اعتبرت المادة: 17 من قانون علاقات العمل باطلة كل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تقوم على التمييز بين العمال.

و على هذا الأساس تتمتع المرأة العاملة بحقوق مساوية للرجل العامل و لإمرأة عاملة أخرى، في كل الميادين بحيث تكون معايير التصنيف، الترقية المهنية، تقسيم مناصب العمل واحدة دون أي تمييز.

أما المبدأ الثاني: نجد أن المشرع أحاط المرأة العاملة بحماية خاصة بالنظر إلى تكوينها الفيزيولوجي و المعطيات التقليدية، تتعلق بنوعية العمال التي لا يجب أن تقوم بها حماية لها من الأخطار المعنوية و الأخلاقية، فلا تشغل المرأة بالأعمال الشاقة أو التي تحتوي على أخطار مضرّة بالصحة أو تنعدم فيها النظافة.

كما يمنع تشغيلها بالأعمال الليلية إلا بترخيص من مفتش العمل إذا بررت ذلك طبيعة النشاط و خصوصيات منصب العمل.

أما الأم العاملة فلها الحق في راحة الأمومة على أن تستأنف عملها بعد انقضاء هذه المدة في منصب عملها أو منصب آخر باجر مماثل حسب ما تضمنه المادة: 65 من ق ع ع.

الفرع الثالث: أحكام خاصة بعمل المعوقين.

لقد اهتمت التشريعات العمالية بفئة المعوقين بوضع أحكام خاصة تتناسب و طبيعة العاهات التي يعاني منها، فضلا عن تكريس مبدأ المساواة بينهم و باقي العمال من حيث الحقوق و الالتزامات.

كما أوجبت المادة: 16 من قانون 11/90 على الهيئات المستخدمة تخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين.

الفرع الرابع: أحكام خاصة بعمل الأجانب.

أجاز قانون العمل للهيئات المستخدمة القيام بتوظيف اليد العاملة الأجنبية في غياب اليد العاملة الوطنية المؤهلة. كما يمنع تشغيل أجانب لا يتمتعون بمستوى تأهيل يساوي المستوى المطلوب ما عدا حالة وجود اتفاقية.

يقوم عمل الأجانب على مجموعة الشروط تتمثل في:

- المبدأ المعمول به في علاقات العمل هو التوظيف لمدة محدودة.
- لا يسمح للأجنبي بالعمل إلا بعد الحصول على رخصة للعمل تسلمها السلطة المختصة.

• أن يكون المترشح لمنصب العمل حائزا على الشهادات و المؤهلات المطلوبة في المنصب، و انعدام اليد الوطنية المؤهلة.

• يتقاضى أجرة على أساس التصنيف المعمول به لمنصب العمل إضافة إلى مختلف التعويضات المرتبطة بالمنصب أو بناء على اتفاق الطرفين، كما يستفيد من الحقوق المقررة بالقوانين المعمول بها.

و يعاقب على مخالفة أحكام التوظيف بعقوبات تطبق على كل من العامل الأجنبي و الهيئة المستخدمة و هذا حماية لليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعلاقات العمل.

إن تنظيم علاقة العمل يكون بتحديد الإطار القانوني و التنظيمي الذي يفرض على أطراف العلاقة على حد السواء، ضمانا للمساواة في الحقوق و الواجبات و هذا خلال المراحل التي تمر بها علاقة العمل من انعقادها إلى سريانها.

المطلب الأول: انعقاد علاقة العمل.

تمر علاقة العمل بمرحلتين متعاقبتين أولها المرحلة التجريبية ثم مرحلة التثبيت و الترسيم أي مرحلة التعاقد النهائي.

1/ المرحلة التجريبية: هي مرحلة تمهيدية لعملية تثبيت العامل في منصبه بحيث يكون فيها العامل محل اختبار قصد التأكد من كفاءته و قدرته على القيام بالعمل الموكل إليه، كما أنها فرصة بالنسبة إليه لثبات مهاراته.

تناولها المشرع بالمادة: 18 من قانون العمل التي نصت على إمكانية إخضاع العامل لفترة تجريبية لا تتجاوز 6 أشهر إلا بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي و يتم تقدير المدة عن طريق التفاوض الجماعي.

يتمتع العامل خلال هذه الفترة بنفس الحقوق و يخضع لنفس الواجبات المقررة للعمال الذين يشغلون مناصب مماثلة، غير أنه يمكن فسخ العقد خلال هذه المرحلة من قبل كل من العامل و المستخدم دون إخطار أو تعويض.

ب/ مرحلة التثبيت: بمجرد انتهاء المدة التجريبية بنتيجة إيجابية، يثبت العامل بمنصبه بموجب عقد نهائي و يتمتع من خلاله بكافة الحقوق المقررة للعمال.

المطلب الثاني: سريان علاقة العمل.

يعرف عقد العمل من حيث سريانه وضعيتين: وضعية العمل الفعلي و وضعية التوقف المؤقت عن العمل.

أ/ وضعية العمل الفعلي: هي الوضعية العادية و الطبيعية لعلاقة العمل و سبب توظيف العامل لقيام هذا الأخير بصفة فعلية و دائمة بأداء العمل المتفق عليه. و يثبت للعامل جملة من الحقوق تتعلق بهذه الوضعية منها الترقية، المنح و التعويضات.

ب/ وضعية التوقف المؤقت عن العمل: يقصد بها تعليق علاقة العمل دون إنهاؤها أو قطعها بحيث يتوقف خلالها العامل المعني عن العمل بصفة مؤقتة على أن يحتفظ بمنصبه بعد انقطاع هذه الحالات أو بمنصب آخر بأجر مماثل.

و هي الوضعية التي تناولتها المادة: 64 من قانون 11/90، و من بين هذه الحالات:

*1 الانتداب

يقصد به انقطاع العامل المثبت عن العمل بمؤسسته الأصلية بسبب التحاقه بمهمة أو وظيفة في هيئة عمومية وطنية أو دولية أو للقيام بواجب قانوني.

قد يكون الانتداب بدون أجر كما لو تعلق الأمر:

- بالقيام بالمهام الانتخابية التي تقتضي تفرغ العامل لاستحالة التوفيق بين المهام المهنية و المهام الانتخابية ، فيتوقف عن العمل.

- أو حالة ممارسة وظيفة في هيئة عمومية داخل أو خارج الوطن، يستفيد العامل من وضعية الانتداب طول مدة المهمة بدون أن يحتفظ بحقه في الأجر و التعويضات المالية التي كان يتقاضاها بحيث تتكفل بها الهيئة الجديدة.

- أداء واجب الخدمة الوطنية، و هو انتداب بقوة القانون ، مع احتفاظه بكل الامتيازات و بمنصب عمله أو منصب مماثل في الأجر.

أما الانتداب مع الاحتفاظ بالأجر: تتعلق هذه الحالة بمتابعة فترة تكوين أو تربص في إطار برامج التكوين المستمر التي تقوم بها الهيئة المستخدمة لتجديد مؤهلات العامل العلمية و المهنية، على أن تقوم بها الهيئة المستخدمة أو هيئة لصالحها و أن يكون لمدة طويلة نسبيا. أما إذا كان لفترة قصيرة فيستفيد العامل من فترات غياب مناسبة لفترة التكوين، و هو ما يسمى بالانتداب الجزئي لأن العامل لا ينقطع عن العمل بصفة كلية.

*2 حالة المرض الطويل، عطلة الأمومة

هي أسباب تحول دون تمكن العامل من العمل الفعلي نتيجة العجز البدني الناتج عن حالة مرضية مؤقتة بسبب المرض أو حادث عمل، فتتوقف علاقة العمل ، و تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالعامل من الناحية المادية و العلاجية.

إلى جانب المرض هناك عطلة الأمومة التي تستفيد منها المرأة العاملة.

*3 الإضراب

يعتبر الإضراب من أسباب التوقف القانوني عن العمل و هو حق دستوري، أقره قانوني 11/90 و 02/90 المتعلقة بتسوية النزاع الجماعي.

*4 التوقيف التأديبي

توقف علاقة العمل لجزاء تأديبي يوقعه رب العمل وفقا لسلم الأخطاء و العقوبات المقررة بالنظام الداخلي.

*5 التوقيف الاحتياطي

يكون في حالة التحقيق مع العامل عن تهمه تكون عقوبتها سالبة للحرية، فتجمد علاقة العمل إلى غاية صدور حكم نهائي بالإدانة يؤدي إلى قطع علاقة العمل أو حكم بالبراءة يستأنف معه العامل عمله.

*6 التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة

يكون سبب انقطاع علاقة العمل مرتبط بحالة المؤسسة المالية أو التقنية أو لتعرضها لأخطار طبيعية أو نقص في المواد الأولية.

*7 التوقف الاتفاقي

هي أسباب ترجع إلى إرادة الأطراف أو موافقة المؤسسة بحيث يتعذر على العامل و لأسباب موضوعية مؤقتة الاستمرار في العمل كإصابة أحد الأفراد بمرض طويل الأمد، أو اضطراب الزوج إلى مرافقة زوجه عند تغيير مقر إقامته الدائمة.

و يرجع تنظيم إجراء تنظيم الاستيداع إلى الاتفاقيات الجماعية و يترتب على هذه الوضعية توقف الأجر الرتبة و كافة الحقوق و الامتيازات ، مع احتفاظ العامل بحقه في الرجوع إلى منصب عمله.

المطلب الثالث: آثار عقد العمل

يترتب على عقد العمل حقوق و التزامات للطرفين، فيتمتع صاحب العمل بحقوق تأخذ شكل سلطات في مواجهة العامل و يتقيد بقيود تمثل التزاماته و هذا لتحقيق التوازن بين أطراف علاقة العمل.

الفرع الأول: الحقوق المرتبطة بعقد العمل

و تتمثل في التزامات العامل المترتبة عن عقد العمل من تنفيذ العمل و الالتزام بالسر المهني.

1/ سلطة الإدارة و التنظيم

تتمثل في صلاحيات المستخدم بصفته مالك وسائل الإنتاج و المسير الذي يحدد طرق التنظيم المناسبة للمؤسسة بما يحقق المصلحة المرجوة باعتباره المسؤول عن تسيير المؤسسة و تحقيق النتائج.

يمارس رب العمل هذه السلطة بنفسه أو يقوم بتفويضها إلى الغير و يعرف بالمسير أو المدير، تظهر هذه السلطة في اتخاذ الإجراءات التنظيمية لإدارة المؤسسة و ضبط علاقات العمل بنوعها في إعداد ما يسمى بالنظام الداخلي و ما يصدر عنه من قرارات ، أوامر و تعليمات داخلية.

يتمثل النظام الداخلي في وثيقة مكتوبة يعدها المستخدم طبقاً لأحكام المادة: 77 من قانون 11/90 تحدد القواعد المتعلقة بالتنظيم القني للعمل، الوقاية الصحية، الأمن ، الانضباط و الأخطاء المهنية و درجات العقوبة المطابقة و إجراءات التنفيذ.

يلتزم المستخدم بإعداد النظام الداخلي كلما تجاوز عدد العمال 20 عاملاً على أن يقوم بعرضه على لجنة المشاركة إن وجدت أو ممثلي العمال لإبداء رأيهم الاستشاري.

تقوم مفتشية العمل المختصة إقليمياً بالمصادقة على مطابقتها للتشريع في أجل 8 أيام طبقاً للمادة 79 من قانون علاقات العمل أن يسري مفعوله فور إيداعه لدا كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، مع ضمان له إشهاراً واسعاً في أوساط العمال.

ب/ سلطة التأديب

تعتبر من أهم السلطات المعترف بها لصاحب العمل كسلطة مكملية لسلطة التنظيم و تتمثل في حق المستخدم في توقيع الجزاء أو العقاب على العامل عند مخالفته للقواعد القانونية ، التنظيمية ، الاتفاقية أو حتى المقررة بالنظام الداخلي وفقاً للإجراءات التأديبية.

و من الضمانات القانونية المقررة للعمال عن كل تعسف في ممارسة هذه السلطة خضوعها لمبدأ المشروعية، احترام الإجراءات التأديبية فضلاً عن الرقابة القضائية.

تحدد الأخطاء من الدرجة من 1 و 2 ضمن النظام الداخلي مع الإشارة إلى العقوبات المقابلة لها طبقاً لأحكام الفقرة 2 من المادة: 78 ؛

أما الأخطاء من الدرجة 3 أو ما يسمى بالأخطاء الجسيمة فإنه تضمنتها المادة 73 من قانون 11/90 فضلا عن الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل و التي يترتب عنها التسريح التأديبي.

يعتبر الجانب الإجرائي لصحة الجزاءات التأديبية إحدى الضمانات التي أقرها المشرع و إن كان تحديدها يرجع إلى الصلاحية التنظيمية للمستخدم بالنظام الداخلي، فضلا عن الضمانة التي يلتزم بها المستخدم بالنسبة إلى كل أصناف الأخطاء التأديبية عند تكييف وصف الخطأ بمراعاة ظروف ارتكابه، سلوك العامل قبل ارتكاب الخطأ.

عادة ما تكون الإجراءات بسيطة بالنسبة إلى للأخطاء من الدرجة 1 و 2 كالمعاينة الكتابية للخطأ ، تبليغها إلى العامل و الهيئة المعنية بالتأديب، تبرير العامل الكتابي للخطأ- المدعم بالوثائق أو شهادة الشهود - الذي يبلغه إلى جهة التأديب التي يمكنها أن تستمع إليه إذا طلب ذلك. فإذا ثبت الخطأ و اقتنعت الهيئة بضرورة معاقبة العامل، يصدر قرار بالعقوبة و يبلغ إلى العامل.

أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة 3 فإن الإجراء يختلف لأنه عادة ينظر في هذه الأخطاء المصنفة من هذه الدرجة لجنة تأديبية متساوية الأعضاء لاقتراح العقوبات المناسبة بعد تلقيها التقارير و كل المعلومات الخاصة بالعامل، سيرة العامل، ظروف ارتكاب الخطأ، دفاع العامل، الاستماع إلى العامل و دفاعه. ليصدر قرار العقوبة و يبلغ إلى العامل من الهيئة المختصة ليطعن فيه أمام القضاء المختص.

الفرع الثاني:التزامات الهيئة المستخدمة:

يقع على عاتق الهيئة المستخدمة جملة من الالتزامات مقابل ما يتمتع به من سلطات، تجب هذه الالتزامات مصدرها في القانون أو في العقود و من أهم هذه الالتزامات:

1/ الالتزام باحترام حقوق العمال الفردية و الجماعية

يعتبر احترام الحقوق الأساسية للعمال الفردية و الجماعية من أهم الالتزامات لاسيما المنصوص عليها بالمادتين 5، 6 من قانون العمل، فضلا عن الحقوق التي تقرها الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية.

تنص المادة 5 على أنه " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي.
 - التفاوض الجماعي.
 - المشاركة في الهيئة المستخدمة.
 - الضمان الاجتماعي و التقاعد.
 - الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.
 - الراحة.
 - المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها.
 - اللجوء إلى الإضراب "
- و تنص المادة 6 على انه " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ، ما يأتي:
- التشغيل الفعلي.
 - احترام السلامة البدنية و المعنوية و كرامتهم.
 - الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم و استحقاقهم.
 - التكوين المهني و الترقية في العمل.
 - الدفع المنتظم للأجر المستحق.
 - الخدمات الاجتماعية.
 - كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا".

*التزام الوقاية الصحية و الأمن في العمل

لقد أولت التشريعات الحديثة اهتماما بتدابير الحماية و الأمن و الوقاية من الأخطار و حوادث العمل و الأمراض المهنية، بحيث جعلتها من أهم الالتزامات المهنية للهيئة المستخدمة بغض النظر عن قطاع النشاط و طبيعة العلاقة أو مدتها.

منها ما نصت عليه المادة: 77 التي تلزم المؤسسات بإدراج تدابير للوقاية الصحية و الأمن ضمن الأنظمة الداخلية لمختلف المخاطر التي تنتج عن محيط العمل و أدواته كالحوادث و الحرائق أو عن إفرازات بعض المواد و الأدوات المهنية المستعملة في الإنتاج كالغازات و الروائح و غيرها من الأشياء التي تؤدي إلى الإصابة ببعض الأمراض المهنية.

و من التدابير المقررة قانونا و المتعلقة بالوقاية الصحية ، الأمن و طب العمل ما نصت عليه المادة:5

- ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم و أثناء تشغيل الآلات.
- ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر أو حادث.
- تجنب الازدحام و الاكتظاظ.

و من الالتزامات التي تفرضها القوانين بهذا الشأن ، إنشاء مجموعة من الأجهزة المختصة لضمان تطبيق إجراءات و أحكام القوانين المتعلقة بتدابير الأمن ، الوقاية من الأخطار المهنية و حوادث العمل منها :

- اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة من صلاحيتها :

- التأكد من تطبيق النصوص القانونية و التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن.
- إجراء تحقيق اثر وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني خطير.

● أما عن هيئات الرقابة الخارجية نجد مفتشية العمل التي لها لها صلاحية الرقابة و البحث في ما إذا كان هناك إخلال أو تقصير من قبل المؤسسة بخصوص الأحكام المقررة بمجال الوقاية الصحية، الأمن و طب العمل، مع إنذارها في حالة عدم الامتثال.

و عند عدم التنفيذ يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بالمخالفة و إحالة الهيئة المستخدمة على الجهات المختصة.

إلى جانب مفتشية العمل نجد مصالح الضمان الاجتماعي التي تتكفل بالتعويض عن مختلف الأخطار، الحوادث المهنية و الأمراض المهنية التي تصيب العامل.

لهذا يقع على عاتق المستخدم التزامات يفرضها قانون التأمينات الاجتماعية، كالتزام بالتصريح بالعمال لدى مصالح الضمان الاجتماعي، القيام باقتطاع اشتراكات من أجور العمال، الدفع المنتظم لهذه الاشتراكات لدى صناديق الضمان الاجتماعي.

إلى جانب الالتزامات القانونية نجد الالتزامات الاتفاقية المقررة بالاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية التي تفرض أحكامها على الأطراف التي وقعت عليها من الهيئة المستخدمة و المنظمات النقابية التمثيلية للعمال.

لا تقل الالتزامات الاتفاقية قيمة عن القانونية، لأن مخالفة مضمون الاتفاقية الجماعية هو مخالفة لتشريع العمل .

المبحث الثالث : النزاع الفردي

هو كل خلاف ينشأ بين العامل أو العامل المتدرب و الهيئة المستخدمة بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، و لم يتم حله في إطار تسوية داخل الهيئة المستخدمة طبقاً لأحكام المادة:2 من قانون 04/90 المؤرخ في: 1990/11/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية .

و يرتبط سبب النزاع الفردي بالإحلال بالالتزام أو تقصير في تطبيق النصوص القانونية، التنظيمية أو الاتفاقية.

نظم المشرع إجراءات تسوية النزاع بالتمييز بين التسوية الودية و التسوية القضائية.

الفرع الأول: التسوية الودية.

تم التسوية الودية على مستويين الأول يتحقق داخل الهيئة المستخدمة و الثاني خارجها.

1- التسوية الداخلية: هي تسوية ودية داخلية إدارية للنزاع تتم وفقاً للإجراءات المحددة بالاتفاقيات الجماعية طبقاً للمادة 3 من قانون 04/90 المعدل و المتمم . و في حالة غيابها يرفع العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يلتزم بتقديم رده خلال أجل 8 أيام من تاريخ إخطاره. و في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل به يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم للقيام بالرد عن أسباب الرفض خلال 15 يوم من إخطارها، و هذا طبقاً لأحكام المادة: 4 من قانون 04/90 المعدل و المتمم.

2- المصالحة: هي إجراء يقوم به طرف ثالث غير أطراف النزاع من أجل تقريب وجهات النظر لحل النزاع قبل اللجوء إلى القضاء.

تتكفل بهذا الإجراء طبقاً للمادة:6 من نفس القانون لجان متساوية الأعضاء بين العمال و أصحاب العمل تسمى بمكاتب المصالحة على أن تكون رئاسته بالتداول بين الطرفين لمدة 6 أشهر.

يتم إخطار المكتب من قبل مفتشية العمل خلال 3 أيام من إخطارها، و يتم بموجب عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصياً.

يتمتع مكتب المصالحة باختصاصين:

اختصاص موضوعي يخص كل النزاعات الفردية في العمل و الناتجة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون العمل سواء كانت مؤسسة عامة أو خاصة، و عليه تستثنى المنازعات المتعلقة بالوظيفة العمومية.

أما الاختصاص الإقليمي فيحدد بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل و في حالة تعدد المكاتب في نفس دائرة مفتشية العمل، يحدد الاختصاص الإقليمي لكل مكتب بقرار مشترك بين وزير العمل و العدل.

تعتبر المصالحة إجراء إجباري قبل عرض النزاع على القسم الاجتماعي، إلا إذا كان المدعى عليه يقيم خارج التراب الوطني أو حالة وجود المستخدم في إفلاس أو تسوية قضائية.

تتم إجراءات المصالحة بإخطار العامل لمفتشية العمل بعريضة مكتوبة أو بحضوره الشخصي، ليقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال العامل و استدعاء مكتب المصالحة للاجتماع خلال 8 أيام من استدعائه مع حضور الأطراف.

يترتب على عدم حضور المدعي دون مانع شرعي شطب القضية،

أما إذا كان التخلف من جهة الهيئة المدعى عليه يتم استدعاؤه من جديد خلال اجل 8 أيام و في حالة عدم حضوره يعد مكتب المصالحة محضراً بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه، ليسلم المحضر إلى المدعي مباشرة دعواه القضائية.

إذا حضر الأطراف قد تكون المصالحة جزئية أو كلية و يجرر محضرا بذلك، ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة و فقا للشروط و الآجال التي يحددها و إلا في اجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق طبقا لأحكام المادة: 33 من قانون 04/90.

و في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف، تنص المادة 34 على أنه يأمر رئيس المحكمة الاجتماعية بالتنفيذ المعجل للمحضر تحت غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون.

الفرع الثاني: التسوية القضائية

بعد فشل محاولات التسوية الودية عن طريق المصالحة، يلجأ إلى التسوية القضائية و التي تقوم بها محكمة العمل أو المحكمة الاجتماعية. و هي عبارة عن قسم على مستوى المحكمة الابتدائية أو غرفة على مستوى المجلس القضائي أو المحكمة العليا.

يتشكل القسم الاجتماعي من قاضي و ممثلين عن العمال و أصحاب العمل، بينما تتشكل الغرف من قضاة فقط.

حدد المشرع اختصاصات محكمة العمل سواء تعلق بالاختصاص الإقليمي أو الموضوعي.

● فالاختصاص الإقليمي: يتحدد بمكان إبرام عقد العمل، مكان التنفيذ، أو محكمة موطن المدعى عليه الا بالنسبة للقضايا المتعلقة بإنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث فإن الاختصاص ينعقد لمحكمة موطن المدعى عليه.

● أما الاختصاص الموضوعي:

- يختص بحل الخلافات الفردية الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل و عقد التكوين المهني.

- إلغاء العقوبات التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية، الاتفاقية الإلزامية.

- إلغاء قرارات التسريح لأسباب اقتصادية المخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية.

- تسليم شهادات العمل، كشوف الراتب.

- تطبيق و تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي.

- دفع الأجرور و التعويضات الخاصة بالأشهر 6 الأخيرة و هذا طبقاً لأحكام المواد 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و المواد 20، 22 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية.

يخضع رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي لنفس الإجراءات المقررة بالقانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و الشروط الشكلية و الموضوعية و المواعيد و الآجال إلا عند وجود نص خاص كما هو الأمر لإرفاق العريضة الافتتاحية للدعوى بنسخة من محضر المصالحة تحت طائلة رفض الدعوى شكلاً طبقاً للمادة: 37.

على أن ترفع الدعوى خلال 6 أشهر من تحرير المحضر تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

كما أن الطابع الاستعجالي لقضايا العمل دفع المشرع إلى تحديد أول جلسة في اجل 15 يوم من تاريخ قيدها على أن تصدر حكمها في أقرب الآجال.

يصدر عن المحكمة الاجتماعية أحكاماً مختلفة:

● أحكام ابتدائية و نهائية لا يجوز الطعن فيها بأية وسيلة منها ما نصت عليه المادة: 21-1 من قانون 04/90 و المتعلقة:

- إلغاء العقوبات التأديبية غير الإجرائية.
- الدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل و كشف الرواتب.
- أحكام معجلة النفاذ تتعلق:
- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.
- دفع الرواتب و التعويضات الخاصة ب6 أشهر الأخيرة.
- حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل احد الأطراف، فيأمر رئيس القسم بالتنفيذ الفوري تحت طائلة غرامة تهديدية.
- كما أنه لرئيس القسم أن يأمر استعجالياً باتخاذ الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه عرقلة حرية العمل.

- كما نجد الأحكام العادية و هي الأحكام التي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استنفاد كافة طرق الطعن المقررة قانونا.

الفصل الثاني: علاقات العمل الجماعية.

المبحث الأول: الاتفاقيات الجماعية.

تناول المشرع الجزائري أحكام الاتفاقيات الجماعية في الباب السادس بالمواد 114 إلى 134 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ضمن عدة فصول، فضلا عن مواد أخرى² أحالت تنظيم بعض المسائل التنظيمية و الإجرائية إلى الاتفاقيات الجماعية.

عرفت المادة 114 الاتفاقية الجماعية " أنها اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل في ما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية و يمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية .

تبرم الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون."

تعتبر الاتفاقية الجماعية ضرورة بالنسبة لأطراف علاقة العمل باعتبارها آلية تنظيمية إرادية مستقلة عن السلطة العامة تحقق التوازن و الاستقرار في العلاقات المهنية من خلال تنظيم الحقوق و الالتزامات.

وعرفت الاتفاقيات عدة تعريفات فقهية بأنها³ "تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل، تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية" أو أنها⁴ " اتفاقات

² - المادة 18 من قانون 11/90 " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي" المادة 27 المتعلقة بالعمل الليلي " يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة الخامسة صباحا عملا ليليا.

تحدد قواعد و شروط العمل الليلي و الحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية"³ - د. محمود جمال الدين زكي "قانون العمل" مطبعة جامعة القاهرة، ط3 سنة 1983 ، ص 749.

ناجحة عن تفاوض جماعي بين النقابات الممثلة للعمال من جهة، و أصحاب العمل، أو المنظمات التمثيلية لهم، من جهة ثانية. بهدف التنظيم المشترك لشروط و ظروف العمل المتعلقة بالتشغيل و الحقوق و الالتزامات المتبادلة ، و مختلف الضمانات الاجتماعية و المهنية، التي تخضع لها عقود العمل الفردية.

تعالج⁵ الاتفاقية الجماعية شروط التشغيل خاصة ما يتعلق بالتصنيف المهني، الفترة التجريبية و الإشعار المسبق، إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل، ممارسة الحق النقابي، مدة الاتفاقية و كيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

ميز المشرع بين الاتفاقية الجماعية و الاتفاق الجماعي⁶، لأنه إذا كانت الاتفاقية تعالج شروط العمل و التشغيل و مختلف الضمانات الاجتماعية، فالاتفاق يختص بمعالجة موضوع أو مواضيع معينة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات مهنية اجتماعية و الذي قد يشكل ملحقا للاتفاقية.

مطلب الأول: إبرام الاتفاقية الجماعية.

4 - احمية سليمان"الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري" ديوان المطبوعات الجامعية،2012، ص 270.

5 - المادة 120 من قانون 11/90" تعالج الاتفاق الجماعي التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل و العمل و يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

- التصنيف المهني
- مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل و توزيعها.
- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- التعويضات المرتبطة بالاقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.
- كيفية مكافآت فئات العمال المعنيين على المردود.
- تحديد النفقات المصرفية.
- فترة التجريب و الإشعار المسبق.
- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط.
- التغييبات الخاصة.
- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
- ممارسة الحق النقابي.
- مدة الاتفاقية و كيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

6 - المادة 114-2 من قانون 11/90" الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية و يمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية "

الفرع الأول: أطراف الاتفاقية.

يعتبر التفاوض الإطار القانوني الوحيد لإبرام الاتفاقيات الجماعية و الاتفاقات و يتمثل⁷ في الحوار و التشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية التمثيلية للعمال من جهة و أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة أخرى، بهدف وضع نظام أو قانون مهني اتفاقي يحدد و يضبط حقوق و التزامات كل منهما.

يتم التفاوض في الاتفاق الجماعي بناء على طلب أحد الطرفين المحددين بالمادة 114 في إطار لجان مختلطة متساوية الأعضاء تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال والمستخدمين يتراوح من 3 إلى 7 أعضاء إذا تعلق بالتفاوض حول الاتفاقيات القاعدية أي الخاصة بالمؤسسة.

و تتراوح نسبة التمثيل بين 3 إلى 13 ممثل إذا تعلق الأمر بالتفاوض حول الاتفاقيات الأعلى درجة أي الوطنية أو القطاعية.

على أن ينتخب الأعضاء من قبل المنظمة النقابية التمثيلية التي تمثل 20% من العمال الذين يشملهم التفاوض ليعين كل طرف رئيسا يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد ليكون ناطقه الرسمي. و عند غياب التنظيم النقابي التمثيلي الذي لا يتوفر على نسبة التمثيل القانونية أو التي يقل فيه عدد العمال عن 20% فإن العمل يعينون ممثلا لهم عن طريق الانتخاب.

أما أصحاب العمل يتم انتخابهم من قبل المنظمات النقابية التمثيلية لأصحاب العمل أو من مسيري المؤسسات.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية.

يخضع إبرام الاتفاقية و تنفيذها إلى شروط و إجراءات لا تكون نافذة إلا بتوافرها بالرغم من أنه يحكمها مبدأ التفاوض الحر و استقلالية أطرافها، تتمثل هذه الشروط في الكتابة، التسجيل، الإيداع، النشر و الإشهار.

7 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص324.

أ/ الكتابة:

تعتبر من الشروط الشكلية الجوهرية، باعتبار أن الاتفاقية لا تنشأ إلا كتابة طبقا لما نصت عليه المادة 114 من قانون 11/90 على أن "الاتفاقية هي اتفاق مدون".
تتضمن الاتفاقية توقيع الأطراف و الهيئات التي تولت إبرامها، و إلا فقدت قوتها التنفيذية.

ب/ التسجيل و الإيداع:

لا يعتبر شرط الكتابة كافيا لتنفيذ الاتفاقية و إنما لابد من استيفاء شرطي التسجيل⁸ و الإيداع لتصبح الاتفاقية ملزمة بالنسبة إلى كل من وقع عليها أو انظم إليها. و هو الإجراء الذي يتولاه أطراف التفاوض، أو الطرف الأكثر استعجالا.

و يكون تسجيل الاتفاقية و ما يلحقها من تعديلات بمفتشية العمل المختصة إقليميا مع إيداع نسخة منها لدا كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا. و بذلك تدخل الاتفاقية حيز التنفيذ بالنسبة لكل من الأطراف الأصلية أو التي انضمت لاحقا، مع العلم أن إعلان الانضمام يخضع لنفس شروط التسجيل و الإيداع.

و تبقى الاتفاقية قابلة للنقض⁹ الكلي أو الجزئي بعد مرور 12 شهرا على تسجيلها، على أن يبلغ النقص برسالة مسجلة إلى كل من الطرف المتعاقد و مفتشية العمل التي وقع التسجيل على مستواها لتسلمه إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها.

يترتب على تبليغ النقص شروع الأطراف في التفاوض خلال 30 يوم من أجل إبرام اتفاقية جديدة

⁸ - المادة 126 من قانون 11/90 "يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاق الجماعي فور إبرامه، قصد تسجيله فقط الى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:
- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، اذا تعلق الامر باتفاق جماعي للمؤسسة.
- في مقر البلدية اذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية.
في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها الى الولاية أو عدة بلديات من الولاية الواحدة.
- و في مدينة الجزائر في ما يخص الاتفاقات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع ، او الوطنية"
⁹ - المادة 131 من قانون 11/90 "يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاق الجماعي جزئيا أو كليا و لا يمكن مع ذلك أن يطرأ النقص في غضون اثني عشر شهرا التي تلي تسجيلها"

يلتزم المستخدم بضمان نشر الاتفاقية في أماكن العمل ، و يسهر مفتشوا العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، و إذا لاحظ أن اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي مخالف للتشريع و التنظيم المعمول به يعرضها من تلقاء نفسه على الجهة القضائية المختصة.

المطلب الثاني: نطاق الاتفاقية.

يترك تحديد نطاق تطبيق الاتفاقية إلى إرادة أطراف التفاوض الذي يتم على أساس زمني، جغرافي إقليمي أو مهني.

ا/ المعيار الزمني:

عادة ما تبرم الاتفاقيات لمدة محدودة أو غير محدودة طبقا لأحكام المادة 117 من قانون 11/90، و تبقى الاتفاقية التي حل أجلها سارية المفعول إلى حين إبرام اتفاق جديد ما لم يوجد شرط مخالف.

ب/ المعيار الجغرافي:

يتعلق بالمجال الإقليمي طبقا لأحكام المادة 115، قد يكون محليا على مستوى ولاية أو بلدية فتعرف تطبيقا على هذا المستوى، أو جهوي ليشمل جهة أو مجموعة من الولايات أو يكون لها نطاق وطني.

ج/ المعيار المهني:

يرتكز هذا المعيار على نوع المهنة التي تشملها الاتفاقية و يعتمد على أساس المهنة التي يمارسها العمال ، فقد تخص الاتفاقية مهنة أو حرفة معينة كعمال البناء ، الموائىء.....الخ.

و هناك تصنيف آخر للاتفاقيات الجماعية و هو الاتفاقيات القطاعية لتشمل كافة عمال المؤسسات المتواجدة في قطاع نشاط معين بغض النظر عن مستوياتهم المهنية كقطاع السياحة، البناء و الأشغال العمومية، المحروقات، البنوك.

و يختلف هذا النوع من الاتفاقيات أنه يشترط في التنظيمات النقابية المؤهلة لإبرامها أن تتمتع بتمثيل أغلبية عمال القطاع أو تكون ذات تمثيل وطني على خلاف الاتفاقيات الأخرى التي يكفي أن تتوفر النقابة على تمثيل أغلبية عمال المؤسسة.

و بذلك تخضع الاتفاقيات شأنها شأن النصوص القانونية و التنظيمية لمبدأ التدرج حيث تفرض الاتفاقية الأعلى درجة أحكامها على الاتفاقية الأدنى درجة.

المبحث الثاني: الحق النقابي.

تناول المشرع الحق النقابي بأحكام القانون 14/90¹⁰ التي تحدد كيفية ممارسة الحق النقابي ، حيث تنص المادة 2 منه على أنه " يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة ثانية الذين ينتمون الى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية"

ليكرس من خلاله مبدأ التعددية النقابية التي تستند إلى معيار التمثيل الأكثر للعمال المتواجدين في دائرة نشاطها، خلافا للنظام السابق الذي كان يعتمد على مبدأ النقابة الوحيدة الممثلة لكافة العمال، المهن و القطاعات و المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، و كذا استقلاليته¹¹ عن الدولة و أصحاب العمل و التنظيمات السياسية.

يعتبر الحق النقابي من الحقوق التي عرفت اهتماما دوليا فصدرت الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم لسنة 1948 و الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم و المفاوضة الجماعية لسنة 1949 و التي صادقت عليهما الجزائر بتاريخ: 1962/10/19.

فضلا عن اهتمام الدساتير بموضوع الحق النقابي الذي أصبح من مكونات حقوق الإنسان.

¹⁰ - قانون 14/90 المؤرخ في 02/06/1990، ج ر عدد 23 سنة 1990 المعدل و المتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 21/12/1991، ج ر عدد 68 لسنة 1991 و الأمر 12/96 المؤرخ في 10/06/1996، ج ر 36 المؤرخة في 12/06/1990.
¹¹ - المادة 5 من قانون 14/90.

تنص المادة 3 من قانون 14/90 على حق العمال و المستخدمين بتكوين تنظيمات نقابية أو الانخراط في تنظيمات نقابية موجودة تكريسا لحرية الانتساب و الانسحاب من و إلى التنظيم النقابي.

و يتمتع العامل خلال ممارسته الحق النقابي بحماية قانونية¹²، إذ لا يجوز التمييز بين العمال أثناء التوظيف، توزيع العمل، التدرج و الترقية خلال الحياة المهنية أو لتحديد الأجور أو التكوين أو منافع اجتماعية أخرى بسبب النشاطات المهنية.

و لا يجوز أن يخضع العامل لأي ضغط أو تهديد بسبب نشاطاته أو انتمائه النقابي أو يسلط¹³ على المندوب النقابي عقوبة العزل، التحويل أو عقوبة تأديبية.

تشمل الحماية القانونية ليس فقط العمال المنتسبين لتنظيم نقابي معين و إنما تتعداها إلى المندوب النقابي و أعضاء الهيئة التنفيذية.

إلى جانب الحماية يتمتع هؤلاء بتسهيلات¹⁴ لممارسة مهامهم النقابية طبقا لما نصت عليه المادة 46" يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية و التي تبقى مستقلة عن الأوقات التي تتطلبها الاجتماعات التي يستدعى إليها المندوب النقابي بمبادرة المستخدم أو التي يقبلها بعد طلبها من المندوب.

المطلب الأول: تأسيس المنظمة النقابية

يخضع تأسيس المنظمة النقابية إلى مبدأ حرية العمال و أرباب العمل في تأسيس أي تنظيم نقابي ، فضلا عن حرية الانضمام و الانسحاب. بشرط احترام الإجراءات المنصوص عليها قانونا من إجراءات موضوعية و أخرى شكلية.

الفرع الأول: الشروط الموضوعية.

¹² - المادة 50 من قانون 14/90.

¹³ - المادة 53 من قانون 14/90.

¹⁴ - المادة 46، 47 من قانون 14/90.

*الشروط التي يجب أن تتوفر في المؤسس طبقا لأحكام المادة 6 من قانون 14/90 التي تنص على انه يجب أن تتوفر في مؤسسي المنظمة النقابية جملة من الشروط تتمثل في :

- الجنسية الجزائرية الأصلية أو مرور 10 سنوات على اكتسابها على الأقل.

- التمتع بالحقوق المدنية و السياسية .

- بلوغ سن الرشد .

- أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.

- ممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية

* إجراءات التأسيس: إن تأسيس المنظمة يكون عقب جمعية عامة¹⁵ تضم أعضائها المؤسسين بمعنى أن تأسيس المنظمة هو عمل جماعي بالنظر إلى دور المنظمة المتمثل في الدفاع عن المصالح المادية ، المهنية و المعنوية لأعضائها من اجل تحديد أهداف التنظيم ، هيكله و تنظيمه و طريقة عمله.

تظهر الحرية النقابية و الاستقلالية عند صياغة و إعداد القانون الأساسي - دون أي توجيه أو وصاية إدارية- الذي يتعلق¹⁶ ب:

- تحديد هدف المنظمة و اسمها الذي يميزها عن غيرها من التنظيمات الموجودة و مقرها الرئيسي لتسهيل الاتصال.

- طريقة التنظيم و العمل و نطاق اختصاصها الإقليمي.

- الفئات العمالية أو المهنية أو القطاعات المعنية.

- شروط الانخراط و الانسحاب.

- حقوق و التزامات الأعضاء.

- طريقة انتخاب و تعيين الهيئات القيادية و كيفية تجديدها، مدة العضوية، إجراءات إنهاء المهام.

¹⁵ - المادة 7 من قانون 14/90.

¹⁶ - المادة 21 من قانون 14/90.

- طريقة إدارة و تسيير المنظمة النقابية.
 - طريقة مسك الحسابات، تسييرها مراقبتها و المصادقة عليها.
 - إجراءات حل المنظمة و ما يترتب عنها من تحديد مصير الأموال.
- و يمنع على المنظمة إدخال أي بنود تقوم على التمييز أو أن تقوم بممارسة التمييز بين أعضائها.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية.

يصرح بتأسيس المنظمة النقابية بعد استيفاء الإجراءات الشكلية المحددة بالمادة 8 من قانون 14/90:

- 1- إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة المختصة¹⁷ و المتمثلة في :
 - والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية إذا كانت ذات طابع بلدي أو مشترك بين البلديات أو الولاية.
 - وزير العمل إذا كان للمنظمة طابع وطني أو مشترك بين الولايات.
- على أن يرفق¹⁸ تصريح التأسيس بملف يشمل على:

- قائمة اسمية للأعضاء المؤسسين و الهيئات القيادية يحمل توقيعاتهم، حالتهم المدنية عناوينهم و مهنتهم.
- نسختان مصادق عليها طبق الأصل من القانون الأساسي.
- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

و تلتزم المنظمة النقابية بإعلام¹⁹ السلطة العمومية المعنية بجميع التعديلات التي تمس قانونها الأساسي أو الهيئات القيادية و الإدارية خلال 30 يوم الموالية لقرار التعديل. و لا يحتج بهذه التعديلات على الغير إلا من تاريخ نشرها في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل.

17 - المادة 10 من قانون 14/90.

18 - المادة 9 من قانون 14/90.

19 - المادة 17 من قانون 14/90.

2- تسليم وصل تسجيل التصريح من قبل السلطة المعنية خلال أجل 30 يوم على الأكثر من إيداع الملف على مستواها.

3- استيفاء شكلية الإشهار: إلى جانب شرطي إيداع التصريح و تسلم وصل التسجيل المتعلق به، تلتزم المنظمة بإجراء الإشهار على نفقتها بجريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل.

المطلب الثاني: آثار تكوين المنظمة النقاوية.

إن المنظمة النقاوية و باستيفائها للإجراءات المقررة لتأسيسها تكتسب الشخصية القانونية بما يسمح لها باكتساب الحقوق و تحمل الالتزامات كأبي شخص قانوني فيكون لها اسم يميزها عن غيرها و موطن يحدد بالقانون الأساسي، أهلية التقاضي و ذمة مالية مستقلة عن الأعضاء المؤسسة لها.

● أهلية التقاضي.

تنص المادة 16-1 على أنه " تكتسب المنظمة النقاوية الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها وفقا للمادة 8 أعلاه و يمكنها أن تقوم بما يأتي:

-التقاضي و ممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها و ألحقت أضرارا بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية و المعنوية"

بمعنى يترتب على اكتساب المنظمة النقاوية الشخصية القانونية ثبوت حق التقاضي لها في كل القضايا الناتجة عن الدعاوى التي لها علاقة بهدفها و التي تمس بمصالحها الخاصة أو مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية ، مادية أو معنوية بصفتها مدعية أو مدعى عليها أو حتى طرفا مدنيا و هذا أمام جميع الجهات القضائية المدنية و الجزائية.

تتعلق أهلية التقاضي بالمصالح الخاصة بها كتنظيم مستقل بصفتها مدعية أو مدعى عليها كأن يتعلق موضوع الدعوى بالمنازعات التي تثور بينها و بين بعض الأشخاص بالتنظيمات النقاوية الأخرى أو الإدارة أو أي شخص قانوني لأسباب لا تتعلق لا بأعضائها و لا بمصالحهم.

كما تتمتع بصلاحيه التمثيل أمام الجهات القضائية بالنسبة للقضايا التي تتعلق بالمصالح الفردية أو الجماعية للأطراف المتضررة.

● أهلية التملك.

ينقرر للمنظمة النقابية و باكتسابها للشخصية القانونية ذمة مالية مستقلة عن ذمة أعضائها، فيكون لها حق اقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجاناً أو بمقابل لتمكين من ممارسة النشاط و تحقيق الأهداف المحددة بقانونها الأساسي و نظامها الداخلي.

فضلا عن استقلالية تمويلها من كل هيئة داخلية أو خارجية سياسية أو إدارية حتى لا تتأثر المنظمة بأي منها. لأنه من يتمتع بسلطة التمويل يتمتع بالقدرة على التوجيه و حتى التأثير في صنع القرارات.

تتمثل هذه الموارد²⁰ في الاشتراكات الخاصة بالأعضاء ، المداخيل المرتبطة بنشاطها ، الهبات الوصايا و إعانات الدولة.

و تعتبر الاشتراكات الخاصة بالأعضاء المورد الذاتي و الرئيسي فضلا عن مقابل بعض النشاطات التي تتولاها التنظيمات النقابية ثقافية و اجتماعية على أن لا تسعى إلى تحقيق الأرباح من خلالها.

أما الهبات و الوصايا فانه لا توقف²¹ على أي شرط أو عبئ يتعارض و أهداف المنظمة أو استقلاليتها ، كما تستفيد المنظمة من الإعانات المالية التي تحددها الدولة ضمن ميزانيتها في

20 - تنص المادة 24 من قانون 14/90 على أنه " تتكون موارد المنظمات النقابية من :

- اشتراكات أعضائها.

- المداخيل المرتبطة بنشاطاتها.

- الهبات و الوصايا.

- الإعانات المحتملة للدولة.

21 - تنص المادة 26 من قانون 14/90 " لا تقبل المنظمة النقابية الهبات و الوصايا المثقلة بأعباء و شروط إلا إذا كانت هذه الأعباء و الشروط تتفق و الهدف المسطر في القانون الأساسي و أحكام هذا القانون.

كما أنه لا تقبل الهبات و الوصايا الواردة من منظمات النقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية التي تتحقق من مصدرها و مبلغها و اتفاقها مع الهدف المسطر في القانون الأساسي للمنظمة النقابية و الضغوط التي يمكن أن تنشأ عليها"

إطار المساعدات المقدمة للمنظمات و الجمعيات دون أن تتوقف هذه الإعانات على أي شرط.

أما بالنسبة للهيئات و الوصايا الواردة من هيئات أجنبية ، فإنه يخضع قبولها إلى موافقة السلطة العمومية التي تتحقق من مصدرها و مبلغها و اتفاقها مع الهدف المسطر بالقانون الأساسي ، بالنظر إلى الضغوط التي يمكن أن تترتب عنها.

● أهلية التمثيل.

فالمنظمة النقابية و باعتبارها شخص قانوني تتمتع بأهلية تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية و إبرام العقود التي لها علاقة بمهدفها أي أهلية التعاقد بالنسبة إلى العقود التي لها علاقة بأهدافها و نشاطها أو إبرام اتفاقات المصالحة إذا تعلق الأمر بتسوية النزاعات الجماعية كعملية التفاوض حول إبرام الاتفاقيات الجماعية و هذا طبقا للمادة 16-2.3 التي تنص " تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها وفقا للمادة 8 أعلاه و يمكنها أن تقوم بما يأتي:

-تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية.

-إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بمهدفها"

● صلاحية الإدارة و التنظيم.

تظهر استقلالية المنظمة النقابية في تحديد نظامها الهيكلي و الإداري عن طريق الجمعية العامة دون أي وساطة أو توصية.

حيث تنتخب و تجدد هيئات قيادة المنظمة النقابية و وفقا لمبادئ الديمقراطية²²، و يعتبر أسلوب الانتخاب الوحيد لاختيار الأعضاء القيادية و مختلف الإطارات المسيرة للمنظمة النقابية.

22 - المادة 14 من قانون 14/90 تنص على أنه " تنتخب و تجدد هيئات قيادة المنظمة النقابية وفقا للمبادئ الديمقراطية و طبقا للقوانين الأساسية و المنظمات التي تحكمها"

كما يمنع²³ على كل شخص معنوي أو طبيعي التدخل في تسيير المنظمة النقابية إلا في الحالات التي ينص عليها القانون صراحة، مما يجعل من نظام التسيير جماعيا يتم في إطار الحرية و الاستقلالية²⁴ عن كل هيئة رسمية أو حزبية.

• حق الانضمام إلى منظمات نقابية.

إن المنظمة النقابية و تطبيقا لمبدأ استقلاليتها تتمتع بحق التكتل و التجمع في ما بينها لتقوم بوضع قوانينها الأساسية و نظامها الداخلية ، و تتمتع بنفس الحقوق المقررة للانتخابات الأصلية على أن تلتزم بنفس الإجراءات الشكلية المتعلقة بالتأسيس طبقا لأحكام المادة 4 من قانون 14/90 التي تنص على أنه " تطبق على الاتحادات و المنظمات النقابية و الاتحاديات و كفدرالياتها نفس الأحكام التي تطبق على التنظيمات النقابية"

و لا يقف حق التكتل عند هذا الحد بل يتعداها إلى حق انضمام الاتحادات و الكنفدراليات إلى تنظيمات نقابية قارية أو دولية و هو ما نصت عليه المادة 18 على أنه " يحق للتنظيمات النقابية في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما أن تنخرط في التنظيمات النقابية الدولية، القارية أو الجهوية التي تنشأ نفس الأهداف أو المماثلة لها" .

• حق التعبير و إصدار و تائق إعلامية

تتمتع المنظمة النقابية بحق التعبير و إصدار و تائق إعلامية و نشرات أو مجلات لها علاقة بأهدافها طبقا لما نصت عليه المادة 19 على انه " يمكن للمنظمة النقابية في إطار التشريع المعمول به أن تنشر و تصدر نشرات و مجلات و و تائق إعلامية و نشرات لها علاقة بهدفها"

المطلب الثالث: حل المنظمة النقابية.

23 - المادة 15 من قانون 14/90 " يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير المنظمة النقابية إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة"

24 - المادة 5 من قانون 14/90 " إن المنظمة النقابية مستقلة في تسييرها ، و تتميز في هدفها و تسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي.

يتم توقيف المنظمة النقابية بقرار تتخذه الجهة القضائية المختصة بناء على طلب من وزير العمل أو الوالي كتدبير مؤقت يهدف إلى تجميد نشاط المنظمة إذا ما كانت نشاطاتها مخالفة²⁵ للقوانين المعمول بها أو غير منصوص عليها في قوانينها الأساسية.

أما إجراءات الحل فإنها لا تختلف عن الأسلوب الإرادي أو القضائي طبقاً للمادة 28 التي تنص على أنه " يمكن أن تحل المنظمة النقابية إرادياً أو يعلن عن حلها بالطرق القضائية ".

الفرع الأول: الحل الإرادي.

يتم الحل الإرادي بإعلان من الأعضاء أو مندوبهم طبقاً للإجراءات المقررة بالقانون الأساسي طبقاً لأحكام المادة 29 التي تنص على أنه " يعلن أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبهم، المعينون قانوناً، حل منظماتهم النقابية إرادياً طبقاً للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي ".

الفرع الثاني: الحل القضائي.

تنص المادة 30 على أنه " يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية إذا كان يمارس نشاطاً:

- مخالفاً للقوانين المعمول بها.

- غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية".

و تنص المادة 31 على أنه " يعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة، بناءً على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر، عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطات مخالفة للقوانين أو لتلك التي تنص عليها قوانينها الأساسية.

و يسري أثر هذا الحل ابتداءً من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن "

25 - المادة 30 من قانون 14/90 تنص على أنه " يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية إذا كان يمارس نشاطاً:
- مخالفاً للقوانين المعمول بها،
- غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية".

يكون الحل القضائي بموجب حكم قضائي بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر، بعد ثبوت المخالفات في حق المنظمة النقابية لممارستها لنشاطات مخالفة للقانون أو للقوانين الأساسية. و يكون هذا الحكم معجل النفاذ بالرغم من أية وسيلة للطعن. و يترتب على صدور الحكم بالحل مصادرة²⁶ أملاك المنظمة، بناء على طلب النيابة العامة. و لا يمكن أن يترتب على الحل مآل أملاك المنظمة إلى أعضائها الذين يبقى لهم استعادة مساهمتهم العقارية.

المبحث الثالث: الإضراب .

لقد اهتمت التشريعات العمالية بموضوع النزاع الجماعي لخطورته و ما قد يترتب عنه من أضرار اقتصادية و اجتماعية لكل من العمال و الهيئة المستخدمة نتيجة المواجهات بين صاحب العمل و العمال أو التنظيمات النقابية التي تصل إلى حد التوقف الجماعي عن العمل أي الإضراب أو غلق أماكن العمل من قبل الهيئة المستخدمة. أو إلى المساس بالاقتصاد الوطني إذا تعلق الأمر بقطاع استراتيجي.

عالج المشرع الجزائري على غرار مختلف التشريعات موضوع الإضراب بالقانون 02/90²⁷ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب و اهتم بتنظيم الإجراءات الوقائية قبل الإجراءات العلاجية و عرفت المادة 2 منه الإضراب أو النزاع الجماعي بأنه كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقات العمل و الشروط العامة للعمل و لم تجد تسويته بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 5،4 أدناه.

و يعرفه الفقه²⁸ بأنه الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة و صاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية حول تفسير

26 - المادة 32 من قانون 14/90.

27- قانون 02/90 المؤرخ في 90/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج.ر العدد 6 المؤرخة في : 1990/02/07 المعدل و المتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في : 1991/12/21، ج ر 68 المؤرخة في : 1991/12/25.

28 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 342.

أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط و أحكام ظروف العمل أو بالمسائل الاجتماعية و المهنية و الاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأي اثر من آثار علاقة العمل الجماعية.

و يختلف النزاع الجماعي عن النزاع الفردي في شمولية النزاع الجماعي لمجموع العمال أو لمجموعة على الأقل على أن يجمعهم الانتماء إلى نقابة معينة، مهنة معينة أو قطاع نشاط معين، و في موضوعه بان يتعلق بجميع العمال اي يتعلق بمصلحة مشتركة لجميع العمال كالمطالبة برفع الأجور، تحسين ظروف العمل أو تطبيق قاعدة اتفاقية.....الخ فالنزاع الجماعي لا يتشكل من مجموعة نزاعات فردية و إنما نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع العمال.

المطلب الأول: إجراءات تسوية النزاع الجماعي.

الفرع الأول: الإجراءات الوقائية:

يعتبر موضوع الوقاية من النزاع الجماعي من أولى اهتمامات العمال و الهيئة المستخدمة إذ تتضمن الاتفاقيات الجماعية عدة إجراءات وقائية لتفادي أي نزاع يظهر في عملية التفاوض الجماعي المباشر أو في شكل هياكل و لجان دائمة مهمتها ترصد أي نزاع قد يطرأ.
/ التفاوض الجماعي.

تنص المادة 4 من قانون 02/90 على انه يعقد المستخدمون و ممثلو العمال و هم الممثلون النقابيون للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود ممثلين نقابيين، اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية ، المهنية و ظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة.

بحيث تتضمن الاتفاقيات الجماعية و الاتفاقات التي تبرم بين الهيئات المستخدمة و ممثلي العمال أحكام تتعلق بانعقاد الاجتماعات الدورية التي تعتبر وسيلة اتصال دائمة و مباشرة

بين الأطراف التي يمكن للأطراف خلالها عرض أو طرح أي إشكال أو خلاف يتوقع حدوثه مستقبلا و دراسة الأوضاع المهنية و اقتراح الحلول.

ب/ اللجان المشتركة:

عبارة عن لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة تنشأ لمعالجة النزاع في بدايته و لا تختلف هذه الطريقة عن سابقتها التي تعتمد على الحوار و التفاوض بين ممثلي العمال و الهيئة المستخدمة في إطار لجان تنشأ لهذا الغرض.

قد تكون نتائج التفاوض المباشر أو في إطار اللجان غير مرضية لتمسك الأطراف بمواقفهم أو لعدم جدية عمل الأطراف أو لعدم التقيد بنتائج التفاوض، الأمر الذي يقتضي الاستعانة بالوسائل العلاجية الأخرى.

الفرع الثاني: الإجراءات العلاجية.

أ/ المصالحة:

تنص المادة 5 من قانون 02/90 على انه إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها ، يباشر المستخدم و ممثل العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها بالاتفاقيات أو العقود التي كانوا طرفا فيها. و عند غياب إجراءات المصالحة الاتفاقية أو فشلها، يلجأ الأطراف إلى عرض الخلاف على مفتشية العمل المختصة إقليميا.

فالمصالحة تكون إما اتفاقية تتولاها لجان متساوية الأعضاء، بحيث تتضمن الاتفاقية الجماعية الإجراءات التي يجب على الأطراف القيام بها للوقاية من النزاع الجماعي أو الحلول المقترحة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء سريان علاقة العمل أو بخصوص تفسير بعض أحكام الاتفاقية.

أو تكون قانونية ، يلجأ إليها الأطراف عند غياب المصالحة الاتفاقية أو عند فشلها طبقا لنص لما نصت عليه المادة 2-5، فالمصالحة القانونية هي إجبارية تتولاها مفتشية العمل

المختصة إقليميا بعدما يرفع إليها الخلاف الجماعي، ليقوم باستدعاء طرفي الخلاف خلال 4 أيام من إخطاره لحضور الجلسة الأولى لتسجيل موقف كل طرف من أطراف النزاع. و يبقى حضور الأطراف لجلسات المصالحة المنظمة من قبل مفتش العمل إجباريا.

يجرر²⁹ مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان بعد انقضاء اجل المصالحة الذي لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام من تاريخ الجلسة الأولى. يتضمن المحضر:

- المسائل محل الاتفاق و التي تصبح نافذة من تاريخ إيداعها لدا كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا من قبل الطرف الأكثر استعجالا.

- المسائل التي استمر الخلاف بشأنها.

أو يجرر محضر بعدم المصالحة في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف أو بعضه و هنا يمكن للأطراف الاتفاق بشأن الوساطة أو التحكيم.

ب/ الوساطة:

هي الإجراء³⁰ الذي يتفق من خلاله أطراف النزاع على إسناد مهمة تسوية النزاع الجماعي إلى الغير ، الذي يشتركان في تعيينه يسمى بالوسيط.

يتعين على أطراف النزاع تزويد الوسيط بكل المعلومات اللازمة التي تمكنه من القيام بمهمته و التقيد بالسر المهني إزاءها. و يمكنه³¹ أن يتلقى مساعدة مفتش العمل المختص إقليميا بناءا على طلبه.

ينهي الوسيط مهامه باقتراحات أو توصيات يقدمها لأطراف النزاع خلال الأجل المحدد مسبقا من قبل أطراف النزاع، ليبلغ نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

ج/ التحكيم:

29 - المادة 8 من قانون 02/90.

30 - المادة 10 من قانون 02/90.

31 - المادة 14-2 من قانون 02/90.

يلجأ أطراف النزاع إلى التحكيم بعد فشل الإجراءات الوقائية، اذ يكون لهم الخيار بين الوساطة أو التحكيم، و إذا اتفق الأطراف على اللجوء إلى إجراء التحكيم تطبق أحكام المواد 442 إلى 452 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

يتولى مهمة التحكيم أشخاص يعرفون بالمحكمين، يتم تعيينهم بكل حرية ضمن الاتفاقية الجماعية التي تتضمن قائمة اسمية للمحكمين.

يتمتع المحكم بصلاحيات واسعة لاختيار الطريقة الملائمة و المناسبة للوصول إلى حل النزاع المعروف أمامه من خلال المعلومات التي يتلقاها في شكل تقارير، محاضر، آراء تتعلق بأطراف النزاع أو حتى بشهادة الشهود إذا كان من شأنها توضيح ملاسبات النزاع و اللجوء إلى الخبرة إذا تعلق الأمر بالمسائل التقنية أو الوضعيات المالية.

يخضع التحكيم³² أو الخصومة التحكيمية إلى نفس الآجال و الأوضاع المقررة أمام الجهة القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك، بحيث يحضر أطراف النزاع شخصياً أو بواسطة وكلاء بعد استدعائهم من قبل هيئة التحكيم من اجل تقديم دفاعهم و مستنداتهم قبل انقضاء اجل التحكيم المحدد ب 15 يوماً على الأقل و إلا فصل المحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذه الآجال، تحت طائلة جزاءات تطبق عند امتناع الأطراف عن تقديم الوثائق و المعلومات اللازمة.

يصدر قرار التحكيم خلال اجل 30 يوماً الموالية لتعيين الحكام، و تتميز بأنها قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها دون حاجة إلى أمر قضائي ، خلافاً لما هو مقرر بالمادة 13 من ق.ا.م.ا انه قرارات التحكيم لا تكون قابلة للتنفيذ إلا بأمر قضائي، يحفظ أصل القرار بكتابة ضبط المحكمة و تمنح النسخة التنفيذية للأطراف من اجل التنفيذ.

المطلب الثاني: ممارسة حق الإضراب.

32 - المادة 1019 من ق.ا.م.ا

بعد فشل الإجراءات الوقائية و العلاجية لتسوية النزاع الجماعي لأسباب متعددة نتيجة تمسك الأطراف بمواقفهم أو لعدم الرضا بمضمون الاقتراحات لانعدام ضمانات التنفيذ، يلجأ العمال إلى وسيلة أخرى تكون بالضغط و التوقف عن العمل أو الإضراب.

وإذا كان الإضراب من الحقوق التي حُضيت باهتمام الدساتير و القوانين كلما تعرضت مصالح العمال المادية و المعنوية للخطر إلا أنها ضبطت هذا الحق بشكل لا يرتب عليه ضرراً لكل من الهيئة المستخدمة و المجتمع ككل.

و يمكن تعريف الإضراب بأنه وسيلة للدفاع عن حقوق العمال أو توقف إرادي عن العمل لتدعيم مطالب مهنية مقررة بنصوص قانونية أو بالاتفاقيات الجماعية أو من أجل تحسين ظروف العمل. فأسباب الإضراب مهنية أي أسباب تؤثر على الحياة المهنية و الاجتماعية يسعى من خلاله العمال إلى تحسين ظروف العمل، رفع مستوى الأجور و المحافظة على الحقوق المكتسبة.

كرست مختلف الدساتير المقارنة حق العمال في الإضراب لتحديد النصوص التشريعية كيفية ممارسته.

الفرع الاول : تنظيم الإضراب

يخضع ممارسة حق الإضراب إلى مجموعة من القواعد و الأحكام القانونية و الاتفاقية لحماية حق العمال في ممارسته و حماية مصالح الهيئة المستخدمة و المجتمع من كل أشكال التعسف عند ممارسته.

1- شروط شرعية الإضراب.

1/ استنفاد وسائل التسوية الودية.

لا يتقرر حق العمال في الإضراب إلا إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية من مصالحة و وساطة طبقا لأحكام المادة 24 من قانون 02/90. و إذا اتفق أطراف الخلاف على التحكيم بعد الشروع في الإضراب يوقف حالاً.

ب/ موافقة العمال على الإضراب.

لا يعتبر الإضراب مشروعاً إلا إذا تم في إطار جمعية تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال على أن يصدر القرار عن طريق الاقتراع السري، المباشر و بأغلبية العمال الحاضرين.

ج/ الإشعار المسبق.

إن صدور قرار بالإضراب لا يعتبر كافياً ، بل لابد من إخطار صاحب العمل و منحه أجلاً بين تاريخ القرار و تاريخ دخوله حيز التنفيذ على أن لا يقل عن 8 أيام إذا لم تتضمن الاتفاقية بنداً بشأنه و يعتبر الأجل فرصة للأطراف لمراجعة مواقفهم.

د/ المحافظة على المنشآت و الأملاك.

يلتزم العمال في إطار ممارسة شرعية لحق الإضراب بالامتناع عن عرقلة حرية استمرار العمل بالنسبة للفئات غير المعنية لإرغامهم على التوقف عن العمل أو لاحتلال أماكن العمل بالقوة.

كما يلتزم العمال بالمحافظة على المنشآت و ممتلكات المؤسسة العقارية و المنقولة و أدوات العمل بعدم إلحاق أضرار بها أو تخريبها. مع تعيين أطراف العمال المعنيين بهذه المهمة.

2- القيود الواردة على حق الإضراب

قيد المشرع الجزائري ممارسة حق الإضراب بقيود لاعتبارات اقتصادية، أمنية و اجتماعية مختلفة يفرضها سير المرافق و القطاعات الإستراتيجية . تتمثل هذه القيود في:

/ ضمان الحد الأدنى من الخدمة.

إذا تعلق الإضراب بالأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو كان من شأنه المساس باستمرار المرافق العامة، تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت و الأملاك الموجودة يتعين على العمال ضمان³³ حد أدنى من الخدمة بمعنى عدم التوقف الكلي للنشاط و تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية .

و يتعلق القدر الأدنى من الخدمة الإجبارية بالمجالات المحددة بالمادة 38 التي تنص على انه " ينظم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

- المصالح الاستشفائية، المناوبة و مصالح الاستعجالات و توزيع الأدوية.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية و اللاسلكية و الإذاعة و التلفزة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء و الغاز و المواد البترولية و الماء و نقلها و توزيعها.
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ، و مصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية و الحيوانية في الحدود و المطارات و الموانئ و المصالح البيطرية العامة و الخاصو ، و كذا مصالح التطهير.
- المصالح المرتبطة مباشرة بانتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية و اللاسلكية و كذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية و اللاسلكية و صيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك و البنوك العمومية.
- المصالح المكلفة بانتاج المحروقات و نقلها عبر قنوات الشحن و النقل البحري.
- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- مصالح الشحن و التفريغ المينائية و المطارية و نقل المنتوجات المعترف بخطورتها و السريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.

33 - المادة 37 من قانون 02/90.

- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوي و الإشارة البحرية و السكة الحديدية و منها حراس حواجز المقاطع).
 - مصالح النقل و المواصلات السلوكية و اللاسلوكية المرتبطة بحماية الأرواح و عمليات الشحن و إنقاذ السفن مباشرة.
 - مصالح الدفن و المقابر.
 - المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية و الاستعداد للنزول و أبراج المراقبة)
 - مصالح كتابة الضبط في المجالس و المحاكم.
 - الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني و ذلك طوال فترة إجرائها.
 - مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.
- كما يمكن للاتفاقات و العقود الجماعية أن تتضمن³⁴ تحديد ميادين النشاط المعنية بالحد الأدنى من الخدمة، و في غياب ذلك يمكن للمستخدم و بعد استشارة ممثلي العمال تحديد ميادين النشاطات التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة و العمال الضروريين للتكفل به.
- و يعتبر رفض³⁵ العامل و مخالفته لالتزامه بتحقيق حد أدنى من الخدمة خطأ مهنيا جسيما يقر مسؤولية العامل التأديبية.

ب/ التسخير .

يتعلق التسخير³⁶ بالعمال المضربين الذين يشغلون مناصب في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات تتعلق بأمن الأشخاص و المنشآت و الأملاك ، أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان و هذا من أجل ضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد .

34 - المادة 39 من قانون 14/90.

35 - المادة 40 من قانون 14/90.

36 - المادة 41 من قانون 14/90.

و يشكل عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيماً دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري طبقاً لأحكام المادة 42 من قانون 14/90.

إن المشرع لم يكتف بتقييد ممارسة حق الإضراب و إنما منعه بصفة كلية بالنسبة لبعض الفئات نظراً لحساسية القطاعات التابعين لها و خطورة النتائج المترتبة على ممارسته. إذ تنص المادة 43 على منع اللجوء إلى الإضراب بالأنشطة الأساسية التي قد تتأثر فيها حياة و امن و صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني ككل منهم :

- القضاة.
- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.
- أعوان مصالح الأمن.
- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.
- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية و الشؤون الخارجية.
- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.

الفرع الثاني: حماية الإضراب.

إن الإضراب و باعتباره حقاً دستورياً كرسه مختلف التشريعات الداخلية التي حاولت تحقيق التوازن بين مصالح العمال و مصالح المجتمع من خلال تحقيق حماية العمال أثناء ممارسته في إطار الأحكام المقررة قانوناً و من أشكال هذه الحماية:

- يترتب على ممارسة حق الإضراب تعليق علاقة العمل لا قطعها طبقاً لما نصت عليه المادة 64-7 من قانون 11/90 و المادة 32-3.
- يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء إلى استخلاف العمال المضربين طبقاً للمادة 33 إلا إذا تعلق الأمر بالتسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان قدر ادني من الخدمة المنصوص عليه بالمادة 39، 40.

• يمنع على الهيئة المستخدمة تسليط أية عقوبة على أي عامل بسبب المشاركة في إضراب قانوني شرع فيه طبقا لما هو مقرر بالنصوص القانونية المتعلقة بممارسته، إلا أن يكون الإضراب جاء خرقا لأحكام القانون يعتبر خطأ جسيما³⁷ يقر للمستخدم مباشرة الإجراءات التأديبية.

الفرع الثالث: تسوية الإضراب.

يتعين على أطراف النزاع الجماعي بعد الشروع في الإضراب خلال فترة الإشعار المسبق مواصلة المفاوضات³⁸ لتسوية الخلاف. و إذا أصر الأطراف على مواقفهم يمكن لوزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي أن يعين وسطا³⁹ يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات تسوية الخلاف، و للأطراف تحديد أجل للوسيط لتقديم اقتراحاته.

و إذا استمر الخلاف لفشل الوسيط يمكن إحالة الخلاف على اللجنة الوطنية للتحكيم⁴⁰ من قبل الوزير المعني، الوالي أو رئيس المجلس الشعبي بعد استشارة المستخدم و ممثل العمال. و لإنجاز مهمتها تتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية و كذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة و الوساطة المنصوص عليهما.

يتأسس اللجنة قضي من المحكمة العليا و يتساوى فيها عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة و ممثلي العمال، لتكون قراراتها نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ليبلغ إلى الأطراف خلال الأيام الثلاث الموالية من قبل رئيس اللجنة.

37 - المادة 33 مكرر من قانون 02/90.

38 - المادة 45 من قانون 02/90.

39 - المادة 46 من قانون 02/90.

40 - المرسوم التنفيذي 418/90 المؤرخ في 1990/12/22 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان النزاعات الجماعية للعمل و تنظيمها و عملها، ج ر العدد 1 المؤرخة في : 1991/01/02.

قائمة المصادر والمراجع

المؤلفات العامة:

- أحمية سليمان"التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري" الجزء الثاني،ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2004.
- ديب عبد السلام" قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية" دار القصة للنشر،2003.
- الطيب بلولة، ج ح بلولة" انقطاع علاقة العمل" منشورات بارتي2007.
- أمال بن رجال" حماية العامل عند إنهاء علاقة العمل في القانون الجزائري" منشورات بارتي2010.
- رشيد واضح " علاقة العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر" دار هومة . 2005 .
- همام محمد محمود زهران" قانون العمل، عقد العمل الفردي" دار الجامعة الجديدة 2003.

- **Leila BORSALI HAMDAN** « Droit du travail »
édition BERTIS ,2014.

النصوص القانونية:

- دستور 1996 ، ج ر رقم: 76 المؤرخة في: 1996/12/08 ، المعدل بالقانون: 03/02 المؤرخ في: 2002/04/10، ج ر 25، المؤرخة في: 2002/04/14 و القانون : 19/08 المؤرخ في: 2008/11/15، ج ر 63، المؤرخة في: 2008/11/16.
- الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/27 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج ر عدد 39، الصادر في 1975/05/16.
- الأمر 58/75 المؤرخ في: 1975/09/26 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.
- قانون 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، الصادرة في 1978/08/08.
- قانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد، ج. ر. عدد 26 الصادرة 1983/07/05 المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 05/94 المؤرخ في 1994/04/11، ج. ر. عدد 20 الصادرة بتاريخ 1994/04/13 والأمر 18/96 المؤرخ في 1996/08/06، ج. ر. عدد 42 المؤرخة في 1996/05/07 والأمر 13/97 المؤرخ في 1997/05/31، ج. ر. 38 المؤرخة في 1997/07/04 والقانون 03/99 المؤرخ في 1999/03/22، ج. ر.، عدد 2 الصادرة 1999/03/24.
- قانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و حق الاضراب ، ج ر عدد 34 الصادرة في 1999/02/07 المعدل و المتمم بالقانون رقم 28/91 المؤرخ في 1991/12/21 ، ج ر عدد 68 المؤرخ في 1991/12/25.

- قانون 03/90 المؤرخ في: 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06،
الصادرة في : 07/فيفري 1990، المعدل و المتمم بالامر رقم: 11/96 المؤرخ في 10
جوان 1996، ج ر عدد 36، الصادرة بتاريخ 12 جوان 1996.

- قانون 04/90 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل،
ج. ر. 06 المؤرخة في 07/02/1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 28/91 المؤرخ في
1991/12/2، ج.ر. 68 المؤرخة في 1991/12/25.

- قانون 11/90 المؤرخ في 1991/04/21 والمتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. رقم 17
المؤرخة

في 1990/04/25، المعدل و المتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21، ج ر
عدد 68، الصادر في 1991/12/25 و الأمر 21/96 المؤرخ في 1996/06/09، ج
ر عدد 43 الصادر بتاريخ 1996/07/10.

- قانون 14/90 المؤرخ في 1990/06/02 المتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي، ج.ر.
رقم 23 المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21، ج.ر. رقم 68،
والأمر 12/96 المؤرخ في 1996/06/10، ج.ر. رقم 36.

- الأمر 21/96 المؤرخ في 1996//07/09، ج.ر. العدد 43 المؤرخة في
1996/07/10.

- الأمر 02/97 المؤرخ في 1997/01/11، ج.ر. المؤرخة في 1997/01/02.

- القانون 09/08 المؤرخ في: 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و
الإدارية، ج ر عدد 21 الصادرة بتاريخ: 2008/04/23.

