

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

## تشريعات قانون العمل في الجزائر

مطبوعة جامعية لطلبة السنة الثانية ماستر

إعداد الأستاذة: كريمة تشواف

السنة الجامعية 2021-2022

**University of Algiers 2 Abul-Qasim Saadallah**

**Faculty of Social Sciences**



**Department of Sociology**

# **Labour Code Legislation in Algeria**

*Publication intended for first-year Master's students in the  
Sociology of Organizations and Labor*

*Dr TACHOUAFT Karima*

*Academic year: 2021-2022*

## الهدف الأساسي من المقياس:

يعتبر مقياس تشريعات العمل في الجزائر من وحدات التعليم الاستكشافية التي نسعى من خلالها إلى منح الطالب معلومات ومعارف حول القوانين التي تنظم مجال العمل في الجزائر: بروتها، تطورها، والأسس والقواعد الواجب احترامها والتقيدها بها في عالم الشغل، إلى جانب الحقوق والواجبات المحددة للعامل في المؤسسة الاقتصادية أو الاجتماعية ولصاحب العمل أيضا. اعتمادا على هذا المحتوى، يمكن للطالب المتخرج من علم اجتماع (الماستر)، تخصص تنظيم وعمل، الاستعانة به للحصول على الشغل أولا بحكم متطلبات السوق، ثم لأداء نشاطه أو لممارسة مهنته في أي منظمة.

وعليه، نسعى من خلال هذا المقياس إلى تزويد طالب اليوم بمعارف قانونية، لتكون له -كعامل أو كإطار في المستقبل- أداة تسييرية أساسية في مساره المهني، مع التأكيد على الأخذ بعين الاعتبار التغييرات والتعديلات التي قد تطرأ على التشريعات.

## المعارف المسبقة المطلوبة:

يجب أن تكون لدى الطلبة معلومات / معارف مسبقة حول:

✓ علم اجتماع العمل والتنظيم الحديث للمؤسسة بشكل عام (لأن الحديث هو عن المؤسسة /

وباعتبارها نسق ثم شبكة)،

✓ وكذا تطور المؤسسة الجزائرية، (لأن الإطار القانوني يختلف من بلد لآخر ومن فترة زمنية

لأخرى)،

✓ أضيف إلى بعض المعلومات عن الاقتصاد الجزائري (لأن أي تحول أو تغيير أو تعديل يتم في البيئة الاجتماعية والاقتصادية أي السياق وكذا، باعتبار المؤسسة نسق مفتوح).

### المحاور الأساسية

لتحقيق الأهداف المرجوة من هذا السند الجامعي، ارتأينا إعدادة تماشيا مع المحتوى المفصل للمادة والمقرر من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مع بعض الإثراء وهذا مثلما هو موضح في الفهرس.

## فهرس المحتويات

05	المحور الأول: مدخل عام لقانون العمل.....
05	أولاً: معنى القانون .....
05	ثانياً: مفهوم العمل.....
06	ثالثاً: نشأة وتطور فكرة العمل.....
09	المحور الثاني: ماهية قانون العمل ومصادره. ....
09	أولاً: تعريف قانون العمل. ....
12	ثانياً: بوادر ظهور قانون العمل. ....
13	ثالثاً: عوامل ظهور قانون العمل. ....
16	رابعاً: مصادر قانون العمل. ....
25	خامساً: علاقة قانون العمل بقوانين أخرى. ....
27	المحور الثالث: تطور قانون العمل في الجزائر.....
27	أولاً: المرحلة الأولى: الفترة الاستعمارية.....
29	ثانياً: المرحلة الثانية (ما بين 1962/1977) .....
30	ثالثاً: المرحلة الثالثة (1978-1989) .....
33	رابعاً: المرحلة الرابعة (ما بعد استقلالية المؤسسات/ بعد 1990): .....
38	المحور الرابع: علاقة العمل الفردية.....
38	أولاً: علاقة العمل الفردية. ....
39	ثانياً: تعريف عقد العمل وخصائصه. ....
42	ثالثاً: دعائمه أو عناصر عقد العمل. ....
44	رابعاً: محتوى وشروط عقد العمل (من حيث المضمون والشكل) .....
45	خامساً: شروط صحة عقد العمل وتعديله. ....
45	سادساً: إثبات علاقة العمل. ....
48	سابعاً: التمييز بين عقد العمل وأنماط أخرى من العقود. ....
48	ثامناً: أنواع عقود العمل.....

53.....	المحور الخامس: عقود العمل الخاصة.
53 .....	أولاً: عمال المنازل. ....
54 .....	ثانياً: مسيري المؤسسات. ....
55 .....	المحور السادس: الأحكام الخاصة ببعض الفئات العمالية.....
55 .....	أولاً: الأحكام الخاصة بعمل النساء. ....
57 .....	ثانياً: الأحكام الخاصة بعمل الأحداث. ....
57 .....	ثالثاً: الأحكام الخاصة بعمل المعوقين. ....
58.....	رابعاً: الأحكام الخاصة بالعمال الأجانب.....
60.....	المحور السابع: آثار علاقة العمل.....
	أولاً: الحقوق الأساسية للعامل (الأحكام الخاصة بمدة العمل والعطل والأجور
61 .....	والتعويضات المختلفة. ....
74 .....	ثانياً: التزامات/ واجبات العامل. ....
	ثالثاً: حقوق والتزامات صاحب العمل (بما فيها الضمان الاجتماعي، الحماية، التأمين،
77 .....	حوادث العمل والأمراض المهنية، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل) .....
78 .....	رابعاً: حالات إنهاء علاقة العمل الفردية. ....
85.....	المحور الثامن: منازعات العمل وكيفية تسويتها.....
85.....	أولاً: مفهوم منازعات العمل.....
86.....	ثانياً: أنواع منازعات العمل.....
92.....	المحور التاسع: الصحة والأمن في العمل.....
93.....	أولاً: الأسناد القانوني للصحة والأمن في العمل.....
94.....	ثانياً: تنظيم طب العمل وفقاً للتشريع الجزائري.....
97.....	الخلاصة.....
99.....	قائمة المراجع المعتمدة والمقترحة للاطلاع.....

## المحور الأول: مدخل عام لقانون العمل

قبل التطرق إلى معنى قانون العمل، يجدر بنا تناول معنى القانون ثم العمل باعتبار كلاهما مفهوما يحمل معنى معين.

✓ أولاً: معنى القانون

هو ذلك الجسم من القواعد المتجانسة (Homogènes) والمستقرة (Stables). لكن، ما الذي يميز قواعد القانون عن القواعد الأخرى؟ (أي بالنسبة للتصرفات، الأفعال والأفراد، وما هو نطاق تطبيقها والغاية منه انطلاقاً مما يسمى ضمناً فلسفة القانون).

تتميز قاعدة القانون بكونها ممارسة تعكس قاعدة تصرف ما، يكون الاحترام فيها ضروري بواسطة إكراه الدولة بما فيه أو بمساعدة القوة العمومية. بالتالي يمكن وضع عقوبات عديدة (قد تصل إلى السجن) ضد أي شخص يتعدى أو يمس بملك الآخر أو لا يدفع ديونه. وسواء كانت إيجابية أو سلبية، تفرض واجبا أو تعبر عن أمر ممنوع، فإن قاعدة القانون يتبعها دائما إكراه حتى وإن لم يكن اللجوء إليه في أغلب الأحيان ضروري (أي الإكراه لاحترام القاعدة).

✓ ثانياً: مفهوم العمل

يعود أصل كلمة العمل من اللاتينية<sup>1</sup> "TRIPALIUM" وكانت تشير إلى الطابع الشاق للنشاط، بينما يرجعها البعض إلى الألمانية وتعني وضعية اليتيم المحروم من الإرث وترجع أيضا إلى كلمة "ARBEIT" التي تشير إلى الألم والشقاء.

(<sup>1</sup>) PELISSIER. Jean, Droit du travail, 20<sup>ème</sup> Ed. Dalloz, Delta, Paris, 2000, p 01.

والعمل كنشاط حر ومبدع، يفترض جهدا وهذا الغموض هو قلب مشكل حديث بين اليدوي والفكري، فقد يمثل حاجة حيوية أو فرصة لتحقيق تحفة ما أو وسيلة لتحقيق الذات. وقد يكون العمل ضرورة للعيش فقط وهو عامل أساسي للتنشئة الاجتماعية.

يعتبر العمل حسب سميث وريكاردو Smith et Riccardo مصدرا لقيمة الأشياء والخدمات بحيث يرى ريكاردو بأنه جوهر القيمة التبادلية والتي تقدر على أساس كمية العمل المجسدة فيه. وتتفاوت الأشياء بتفاوت الجسم المستغرق فيها.

وحسب القاموس الفرنسي Le petit Larousse، فإن العمل هو الجهد أو الاجتهاد للقيام بشيء ما وينقسم إلى نوعين هما: اليدوي والفكري. وهو أيضا نشاط إنساني لديه هدف الإنتاج أو التحويل أو الإيصال لشيء معين ويشمل أثرا.

### ✓ ثالثا: نشأة وتطور فكرة العمل

نشأت فكرة العمل وتطورت مع وجود الإنسان وأخذت أشكالاً وصوراً عديدة منذ الحضارات القديمة.<sup>1</sup>

ففي الحضارة المصرية: ظهر العمل بعدة صور هي: الفلاحة لسهولة الأراضي والصناعة لاسيما البرونز لإنتاج الأسلحة، الأجر، النسيج، الإسمنت، الزجاج، الفخار، الخشب والجلد. بالتالي كثر الصناعيون (كانوا رجال أحرار). وظهر الفكر العلمي أيضا كالرياضيات والهندسة مما أدى إلى بروز الأهرام مثلا.

---

1 BOUTEFNOUCHET (M), Les travailleurs en Algérie, Ed. ENAL, 1984, p21.

وفي الحضارة البابلية: كان الاهتمام بالصيد وحفر الأراضي لاستخراج المعادن (رصاص/فضة/ذهب...) وبرزت صناعة النسيج إلى جانب الازدهار العلمي. والأمر الأم في هذه الفترة هو تحديد الدولة للأجور والأسعار بمقتضى قانون الملك حمورابي.

أما في الحضارة الفينيقية والرومانية اللتين تعتبران قديمتين، فقد عرفتا بصناعة الزجاج والمعادن والأسلحة، واحتقار الرومان للأعمال اليدوية. في حين عرف اليهود بالنشاط الفلاحي وتربية المواشي وكان هؤلاء ينقسمون إلى العبرانيين الأحرار والمدنيين أسرى الحرب والذين يتحملون أشقى النشاطات.

ومع بروز الديانة المسيحية ظهرت نظرة جديدة للعمل مع مبدأ القس "سان بول" حول إجبارية العمل، بحيث أن الذي لا يعمل لا يأكل. ولم تعرف قيمة العمل الحقيقية إلا بعد مجيء الديانات السماوية وقيام الثورة الصناعية في أوروبا فيما بعد. ولم تكن قوة العمل سوى سلعة أو بضاعة يتحكم فيها الأشراف والنبلاء.

في القرون الوسطى، ارتبط العمل بنظام الإقطاع (يملك فيه الأسياد مساحات زراعية واسعة، يستغلون الأفنان أي عبيد الأرض الذين يعملون فيها ويدفعون جزءا من الضرائب أو الإيجارات للدولة وللسيد المالك، بالتالي هناك ولاء متبادل).

بعد أن تكونت المدن ظهر نظام الطوائف المهنية في بعض الصناعات خاصة الحربية، كما بدأ الأخذ بمبدأ تقييم العمل وتخصص بعض الفئات العمالية في بعض الحرف والأعمال. وكان ذلك تحت ضغط من الشرائع السماوية -التي أجبرت النبلاء والأشراف على الاعتراف

بالشخصية القانونية للرقيق ومنحهم حرية مقيدة بحدود الأرض. ومع زيادة الحاجيات الضرورية للمجتمع، أصبحت الطوائف المهنية تمارس نوعا من الاحتكار في مجال الإنتاج والتوزيع والعمل على التحكم في السوق والسعي وراء حماية مصالحها بكل الوسائل بما فيها إقامة علاقة طيبة بين المحترفين والمتمتهنين (أي أساتذة المهن والعمال)، وهو ما أدى إلى تكوين عادات وتقاليد وأعراف مهنية أصبحت مع مرور الزمن، قوانين تحدد العلاقات بين الطرفين.

مع قيام الثورة الفرنسية في القرن 18 (1789 حتى 1799)، ارتبط مفهوم العمل بفلسفتها ومبادئها والقائمة على حرية التصرفات القانونية والتعاقدية وانبثق مبدأ حرية العمل من المفهوم العام للحرية. وتأسس هذا الأخير، مقتضى مرسوم ألد Décret d'Alard الصادر في 1791 وينص صراحة بأن كل شخص حر في ممارسة الوظيفة أو المهنة التي يراها مناسبة له. ومنعت التجمعات المهنية والعمالية تبعا لمنع نظام الطوائف والاحتكارات المهنية. وأصبح كل فرد حر في أن يعمل لحسابه أو لغيره خاصة مع نظريات الحق الطبيعي في ق 19 والتي أساسها حق كل فرد في إبرام تصرفاته التعاقدية بكل حرية وهذا ما كرسته النظريات الاقتصادية فيما بعد خاصة مساهمة سميث في مؤلفه "ثروة الأمم" ومبدأ "دعه يعمل أتركه يمر"، الأمر الذي جعل من القانون يتدخل عند حدوث أي نزاع أو خلاف فقط.<sup>1</sup>

بعد قيام الثورة الصناعية، انتشرت الآلات الميكانيكية واستعملت الطاقة البخارية ثم الغازية، كقوة محركة بدلا من الطاقة البشرية، مما أدى إلى ظهور البطالة الجماعية وتعقد العلاقات

---

(1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998. ص ص (07. 17)

بين العمال وأصحاب العمل. واختل التوازن الاقتصادي بحيث أصبح العمال يتحملون ظروف عمل قاسية تحت ضغط الحاجة الاجتماعية والاقتصادية لاسيما مع انخفاض الأجور وضعف العلاقات المهنية وهجرة الفلاحين إلى المدن، بالتالي تردي الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية. وبالرغم من ذلك، ارتفع المستوى الثقافي ونضج الوعي السياسي أمام البؤس، مما أدى إلى السعي وراء انتزاع حقوق العمال بالتجمعات العمالية والنقابات والإضرابات... ثم قيام الثورة الصناعية II منذ 1970 مع الإعلام الآلي وعولمة التبادلات، التقسيم الدولي للعمل.

**خلاصة القول:** كانت الأوضاع بمثابة الدافع المباشر لتدخل الدولة لتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل وحماية الحقوق التي يكتسبها العمال والحفاظ على التوازن الاقتصادي والاجتماعي فيما بين الطرفين. وكان هذا التدخل بإرساء مجموعة من القواعد أي ما يسمى اليوم بقانون العمل.

## المحور الثاني: ماهية قانون العمل ومصادره

✓ أولاً: تعريف قانون العمل

هو مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تحكم مختلف أوجه العلاقة الناتجة عن العمل التابع أو المأجور.

عرف قانون العمل بعدة تسميات مثل: القانون الصناعي والذي كان يطبق على عمال القطاع

الصناعي في المراحل الأولى للثورة الصناعية ثم القانون العمالي والقانون الاجتماعي.<sup>1</sup>

يدرج قانون العمل في تسيير الموارد البشرية ذلك أنه ينظم ويؤطر علاقات العمل على مستوى

ظروف العمل وكذا أدوات السير مثل الاتفاقيات الجماعية والقانون الداخلي وعقد العمل.

✓ إن الاختلاف في التسمية يعكس الاختلاف في النظرة إلى أهمية ودور القانون وهذا ما

يبرز فيما يأتي:

1. حسب الفكر الغربي: يجب أن يظل القانون محايدا أي لا يتدخل إلا إذا تجاوز أحد طرفي

علاقة العمل الحدود التي يرسمها في إطار عقد العمل [الفردى أو الجماعى]

فحسب بعض المفكرين الفرنسيين، فإن قانون العمل ليس تقنين مثالي للعدالة الاجتماعية

ولا يمكن تقييده ضمن قائمة القوانين لاسيما وأنه كان عبارة عن قانون كراء الأشخاص أو اليد

العاملة (يضع الشخص قوته تحت تصرف المستخدم ويلتزم بخدمته). ورغم كونه محايد إلا

أنه توفيقى بمعنى أنه يهدف إلى التوفيق بين مصالح أصحاب أو مالكي وسائل الإنتاج ومالكي

قوة العمل. كما أنه يتميز بالطابع الإلزامى بما أنه يفرض أحكاما قانونية معينة للحد من الصراع

بين الطرفين.

يشمل القانون حسب التفكير الغربي قواعد تعكس متطلبات التسيير الحسن للمؤسسة المستخدمة

من حيث الجانب المالى، الفنى، الاجتماعى والمتطلبات التى يحققها أو يكتسبها العمال (عن

---

<sup>1</sup> Corine-Pizzio-DELAPORTE, Droit du travail, Vuibert, Octobre 1989, p06

طريق الحركات الجماعية مثلاً) والأحكام التي تقرها السلطة العامة في إطار سياستها الاقتصادية والاجتماعية. توضح هذه القواعد عندما يطلب العمال بحق أو امتياز أو تفرضها حتمية اقتصادية أو اجتماعية.<sup>1</sup>

بالتالي، يمكن القول بأن قانون العمل في النظم الرأسمالية يشمل مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تضبط وتنظم العلاقة بين العمال وصاحب العمل في ظل حرية التعاقد وتحمي المصالح والحقوق المكتسبة لكل منهما لضمان نوع من التعايش والتوازن والحد من التناقض وتحقيق المصلحة العامة للمجتمع.

2. **حسب الفكر الاشتراكي:** فإن قانون العمل هو جزء من القانون الاجتماعي الشامل باعتبار أن الطبقة العاملة هي مالكة لوسائل الإنتاج والهدف منه هو تحديد وتنظيم حقوق وواجبات العامل ضمن الفئة أو الطبقة العاملة ككل وذلك لكون مصلحتها هي التي تحدد مصلحة العامل أي تنظيم الحقوق بما يتلاءم وحقوق المجموعة العمالية ككل.<sup>2</sup>

بالرغم من اختلاف وجهات النظر حول قانون العمل إلا أنه يبقى الاتفاق على أنه مجموعة من القواعد المنظمة للروابط بين طرفي علاقة العامل الناتجة عن العمل التابع للعمال الأجوريين. إلا أن هذا التعريف التقليدي قد توسع من حيث نطاق التطبيق ليشمل تنظيم حياة العامل وكذلك من حيث المحتوى ليشمل النصوص التنظيمية، الاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية للمؤسسات وأدى ذلك إلى ظهور قوانين الحماية والضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup> عبد الواحد كرم، قانون العمل وشروحاته، مكتبة النهضة، بغداد، بيروت، 1984.

<sup>2</sup> نفس المرجع.

## ✓ ثانيا: بؤادر ظهور قانون العمل

يعود ظهور قانون العمل بشكل عام إلى عوامل أو أسباب عديدة ترتبط أغلبها بالإفراط في اعتماد مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد في إقامة أو إبرام علاقات مما أدى إلى إجحاف في حق العمال أي سوء أحوالهم المادية والمهنية والاجتماعية، بالتالي ظهور صراع بين أصحاب العمل والعمال. أدى كل ذلك إلى تدخل الدولة لتنظيم العلاقات بين الطرفين والعمل على صيانة الحقوق المكتسبة للعمال وكذا خلق التوازن الاقتصادي والاجتماعي. وبرز هذا من خلال صدور ما يلي:

✓ القانون الأول لفرنسا، الصادر في 22 مارس 1841 والمتعلق بعمل الأطفال [حدد سن عمل هذه الفئة بـ 8 سنوات ومنع تشغيلهم ليلا] إلا أنه لم يطبق لمعارضته من قبل أرباب العمل.

✓ البرنامج الاجتماعي لـ 1848: القائم على أساس مبدأ الحق في العمل [حيث فتحت الدولة ورشات عمل بهدف القضاء على البطالة وتحديد مدة العمل اليومية بـ 10 ساعات والقضاء على المضاربة في اليد العاملة وغيرها...]. ألغي هذا البرنامج في 1849. عقب ذلك محاولات عديدة لتحقيق العدل الاجتماعي مثلا في 1860-1864-1874 لكنها فشلت كلها.

✓ قانون 21 مارس 1884 الذي صدر مواكبا لظهور الجمهورية الثالثة التي قامت بإصلاحات عديدة بحيث اعترف بحرية تكوين الجمعيات المهنية أي النقابات بالتالي دفاع العمال عن حقوقهم بصفة جماعية.

✓ في 1898، صدر قانون يجبر صاحب العمل على تعويض العامل المتعرض لحادث عمل.

✓ في 1910، صدر قانون التقاعد لصالح العمال.

✓ في 1928، صدر قانون الضمان الاجتماعي وأمراض الشيخوخة.<sup>1</sup>

#### ملاحظة:

سواء كان العمل فكرياً أو يدوياً فهو يؤدي إلى إنتاج مواد أو خدمات في إطار اقتصادي معين وذلك مقابل أجر وهذا ما يسمى بالتبعية الاقتصادية وذلك مقابل سلطة المؤسسة المشغلة وهي التبعية القانونية ويقصى منه العمل المحقق لذاته (مهنة حرة).

✓ ثالثاً: عوامل ظهور قانون العمل

تطور قانون العمل بفضل عدة جهود ونتيجة عدة عوامل هي:

#### 1. العوامل الفكرية:

تمثل الدراسات والبحوث التي أنجزها الخبراء خاصة البحوث النقدية عاملاً أساسياً، كذلك لما أبرزته من نقائص للنظم القانونية السائدة وكذا عدم التكافؤ في الحقوق والالتزامات بين العمال وأصحاب العمل والذي ظهر جلياً من خلال تصريحاتهم ثم اقتراحاتهم والتي انتشرت مع توسع وسائل النشر والطبع والتبادل بين الدول نشير فقط إلى أنه في 1889 أدرج القانون في الجامعات بفرنسا وظهر كتاب الوجيز في القانون الصناعي.

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق. ص ص ( 17 . 18 )

## 2. العوامل الدولية:

يمثل دور المنظمات الدولية عاملا مهما في تطور قانون العمل، وذلك بإرسائها لبرامج معينة قصد توحيد الرؤى التشريعية بين البلدان خاصة ما يتعلق بالقضايا المطروحة حول العمل، بالتالي وضع اتفاقيات ومعاهدات دولية يتم المصادقة عليها.

## 3. العوامل الاجتماعية:

مارست الطبقة العمالية الكثير من الضغوط على الدولة وعلى أصحاب العمل وذلك عن طريق الإضرابات وعبر مختلف المراحل، مما دفع بالدولة إلى التدخل - كما سلف الذكر- وتمثلت مطالب العمال التقليدية منها والحديثة فيما يلي:<sup>1</sup>

1. حماية الأجر وضمان استمرار الدخل بنفس المستوى في حالة تخفيض مدة العمل والحفاظ على القدرة الشرائية.

2. حماية العامل عن طريق الرقابة ضد الفسخ الانفرادي لعقود العمل أي التسريح الفردي والجماعي تعسفا.

3. تحسين ظروف العمل من حيث المدة، تقسيم العمل، العمل التناوبي، ظروف الحياة العامة للعدالة أي ما يتعلق بالنقل، السكن، الترقية المادية، المهنية...

للإشارة، فإن هذه المطالب هي الحد الأدنى الذي شكل أرضية الانطلاق لمطالب أخرى أكثر تطورا مثلا: التكوين، خلق مناصب العمل، المشاركة في التسيير وفي صنع القرار والشغل...

---

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص ص 18-21

وكان التعبير عنها في إطار تحركات عمالية، لها أثر مباشر على قواعد قانون العمل والذي سائر التطور السياسي والاقتصادي لظروف العمال.

#### 4. العوامل الاقتصادية والسياسية:

يمثل سعي الدولة إلى رفع الظلم الاجتماعي والاقتصادي الذي كان يمارسه أصحاب العمل على الطبقة العمالية من بين الأسباب التي دفعت إلى إرساء قواعد تنظم العلاقات بين الطرفين كما أن تخوف الحكومات أو الطبقات السياسية الحاكمة من زحف الطبقات العمالية نحو السلطة، جعل اللجوء إلى إرساء قواعد تنظيمية وتدعيمها بالتخطيط الاقتصادي وتأمين بعض المؤسسات الصناعية الكبرى خاصة. بالتالي، تغير دور الدولة من "الحكم" وأصبحت "طرفا في العلاقة" بمعنى: بعدما كانت تسهر على تطبيق القانون وتتدخل عند وجود نزاعات وخلافات، أصبحت تسعى لحماية مصالحها. لذا كان للكثير من علاقات العمل طابعا قانونيا وتنظيميا بدلا من التعادي.

أضف إلى ذلك، تخوف النظم الرأسمالية من الزحف الاشتراكي والأفكار الشيوعية التي عرفت انتشارا كبيرا خاصة مع الثورة السوفياتية (1917) وكذا اعتماد نظريات ومناهج اشتراكية في التنظيم الاقتصادي كالتخطيط واشتراك العمال مباشرة في الإدارة.<sup>1</sup>

انطلاقا مما سبق ذكره، بدأ تنظيم عدة جوانب متعلقة بعلاقات العمل مثلا مدة العمل (في البداية كانت 8 سا/ يوم) وفترة الراحة الأسبوعية (48سا/أسبوع). وبرز قانون 1892 لحل النزاعات

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص ص 18-21

الجماعية وكذا قانون 9 أبريل 1898 الذي يجبر أصحاب العمل على ضمان وحماية العمال ضد حوادث العمل. وفي 1910، صدر القانون الخاص بتقاعد العمال والفلاحين وقوانين أخرى عديدة تبعت ذلك مثل قانون 1928 للتأمينات الاجتماعية.

ومع تدخل الدولة في الميدان الاقتصادي والاجتماعي لقطاع العمل، تأثرت علاقات العمل كما يأتي:

أ. لم يعد قانون العمل محصورا في مجال عمال المصانع والورشات وإنما شمل كل الشرائح العمالية،

ب. لم تعد عقود العمل [الفردية والجماعية] خاضعة لمبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد وإنما لأحكام وقواعد تضعها الدولة والاتفاقيات الجماعية.

ج. أصبح قانون العمل لا ينظم علاقات العمل في نطاق ضيق أي مدة العمل، الأجر، نوع الشغل، وإنما أصبح يشمل الضمان والحماية الاجتماعية والأخطار المهنية، البطالة، التكوين...<sup>1</sup>

بالتالي، أصبح قانون العمل أكثر شمولاً وتوسعا حيث منحت لأطراف علاقة العمل امتيازات مباشرة [بأن أصبحوا منتجين، مسيرين ومستفيدين].

✓ رابعا: مصادر قانون العمل

<sup>1</sup> نفس المرجع.

يمكن أن يكون قانون العمل منبثقا من مصادر داخلية، وقد يكون من مصادر خارجية/ دولية والتي تتمثل فيما يلي:

**1- المصادر الداخلية الرسمية:** تتمثل في المبادئ الدستورية ثم النصوص التشريعية ثم التنظيمية وبعدها بعض الأحكام القضائية.

**أولاً:** يعتبر **الميثاق الوطني** في الجزائر أولى المصادر حتى صدور دستور 1989 وذلك تبعا للمادة 6 من دستور 1976 التي تجعل من الميثاق الوطني أساسا لسياسة الأمة وقوانين الدولة. (علما أن المبادئ الدستورية هي التي تنظم الحريات والحقوق والواجبات). ففي دستور 1976 -الذي يعد من الدساتير-البرامج، هناك (7) سبع مواد فقط أثارت كل الأحكام التي تقوم عليها علاقات العمل (مكانة العمل في المجتمع، الحق في العمل...)<sup>1</sup>.

ومع دستور 1989 كان الفصل بين السلطات ككل (السياسية - التشريعية - التنفيذية - القضائية). هذا الأخير يعد هو من الدساتير القانونية، بحيث أشار إلى الحق في العمل وفي الحماية والأمن والراحة (المادة 52) وكذا الحق النقابي والإضراب (مادة 53-54).

**ثانياً: النصوص التشريعية:** هي ترجمة لأحكام ومبادئ الدستور، تصدرها الهيئة التشريعية في الدولة. والجدير بالذكر هنا، هو صدور عدة تشريعات تنظم الحقوق والواجبات وعلاقات العمل. **ثالثاً: النصوص التنظيمية:** لأن مواضيع قانون العمل متنوعة وتتميز بالطابع الواقعي والعملي قد تعجز النصوص التشريعية على تنظيم هذا المجال، تحتم ترك ذلك للنصوص التنظيمية

<sup>1</sup> عبد الواحد كرم، مرجع سابق.

لمرونتها وفعاليتها العملية على اختلاف درجاتها من مراسيم - قرارات - تعليمات وتتكلف بها الهيئة التنفيذية. مثلا المادة 116 من الدستور الجزائري تنص على أن رئيس الجمهورية يمارس السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون.

هناك مستويين للنصوص التنظيمية في الجزائر:

1- **المراسيم الرئاسية:** تصدر عن الرئيس في المسائل غير المخصصة للقانون.

2- **المراسيم التنفيذية:** تصدر عن رئيس الحكومة تطبيقا لنص تشريعي ما.

3- **القرارات الوزارية:** يصدرها الوزراء في حدود الصلاحيات المفوضة لهم من رئيس الجمهورية أو الحكومة.

4- **الأحكام القضائية:** لها دور في خلق وصياغة قواعد قانون العمل وترسيخ أو إزالة القانون وتفسيره واستكمال النقص أو إزالة الغموض في بعض القواعد مثلا: البث في النزاعات التي تعرض عليها.

2- **المصادر الداخلية غير الرسمية التفسيرية أو المهنية:** هي غير رسمية حيث يساهم أصحاب العمل والعمال في وضع قواعد القانون إما بقصد أو بغير قصد، من خلال العادات المهنية والاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية والقرارات النقابية وكذا الدراسات والبحوث التي تسعى إلى تفسير بعض قضايا العمل. أضف إلى ذلك، الآراء الفقهية التي تنتج من تحاليل علمية ودراسات ميدانية والأعراف. (حسب المادة الأولى / الفقرة الثانية من القانون المدني الجزائري، العرف هو أحد مصادر القانون المعترف بها).

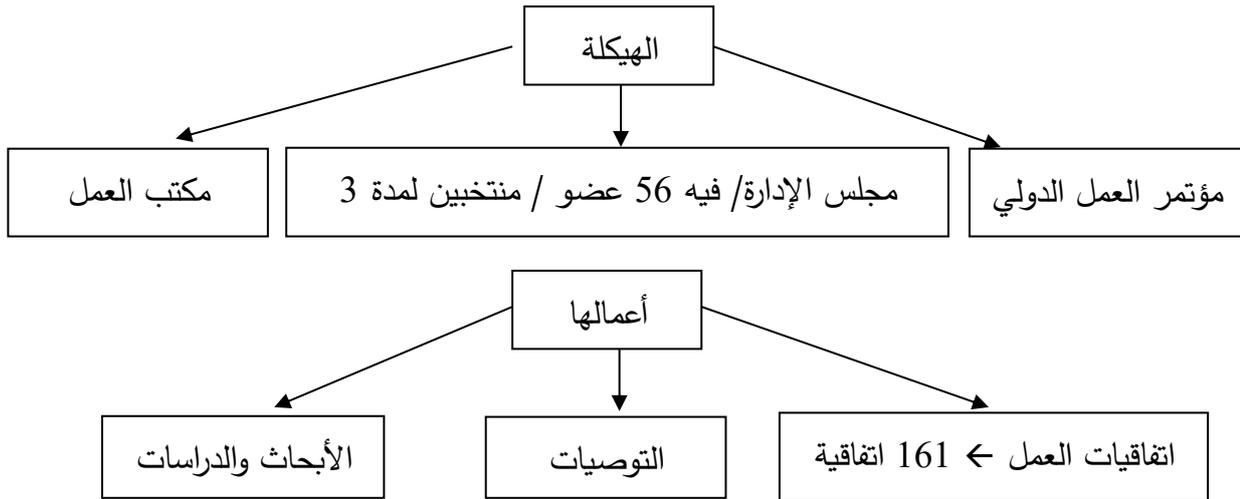
مثلا الحق النقابي، كان يمارس بتكوين النقابات فقط وقبل صدور القوانين التي تنظمها كذلك الإجازات المدفوعة الأجر والتعويض عند الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل، كلها ممارسات عملية وجدت وفقا للاتفاقيات الجماعية والتعليمات الداخلية وقبل الحديث عنها في القانون. في هذا الصدد، تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل أداة مهمة جدا في التشريعات العمالية المقارنة خاصة وأنها مستقلة عن السلطات الرسمية عند وضعها وتنفيذها. إلى جانب النظم الداخلية وتعليمات العمل التي هي من اللوائح التنظيمية الصادرة عن صاحب العمل والتي تشمل مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات والاحتياطات الأمنية والنظم الخاصة بتنظيم العمل تقنيا وفنيا.

**3- المصادر الدولية أو الخارجية:** تتمثل في هئتين أساسيتين هما: المنظمة الدولية للعمل (OIT) والمنظمة العربية للعمل (OAT).

✓ أنشأت المنظمة الدولية للعمل (OIT) في 1901 بمبادرة من الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل وأبرمت في معاهدين: الأولى في 1905 تمنع تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية، والثانية في 1906 حيث تخص استخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت. للإشارة، فإنه وجد بعد معاهدة فرساي في القسم 13 من هيئة الأمم المتحدة فصلين يشغلان 40 مادة (من 387 إلى 427) في قانون OIT/1919 الدولي والذي يعمل على إرساء العدل الاجتماعي.

يتعلق هذا الأخير (القسم) بعناصر عديدة منها: حماية العمال من الأمراض، ساعات العمل اليومية والأسبوعية، محاربة البطالة، ضمان أجر يكفي لحياة مناسبة، كفالة الشيوخوخة، الحوادث... ويخص أكثر من 150 دولة ممثلة بـ: عضوين من الحكومة / عضوين من النقابات العمالية / عضوين من أصحاب العمل أو المؤسسات المستخدمة. للإشارة، فإن الجزائر صادقت على 58 اتفاقية دولية.<sup>1</sup>

الشكل التالي يوضح هيكله ونشاط أو عمل منظمة العمل الدولية (OIT)



منظمة العمل العربية (OAT): برزت نتيجة للاجتماعات التنسيقية التي تعقدها الوفود العربية قبل كل دورة للمؤتمر الدولي للعمل لتوحيد وجهات نظرها. أصبحت هذه الأخيرة دورية ابتداء من 1959. وفي 1965، عقد مؤتمر وزراء العمل العرب في بغداد، قدمت فيه مصر مشروع

<sup>1</sup> Bureau International du Travail, Les normes internationales du travail, BIT, 2009.

ميثاق عربي للعمل بهدف تكوين منظمة ثلاثية التمثيل (OAT) وهي تابعة لجامعة الدول العربية. صودق على المؤتمر بعد فترة من قبل 7 دول في 1971. تتمثل محاورها الأساسية في: التعاون العربي، الحفاظ وتخطيط القوى العاملة النقابية، تدعيم الحركة النقابية (في 1977)، إقرار الحريات وتشجيع الثقافة العمالية.<sup>1</sup>

بالنسبة للدول الغربية لديهم المجلس الأوروبي في ستراسبورغ والذي يضم 39 دولة، تعتمد على الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية ومنها نصوص تتعلق بالقانون الاجتماعي. كما أنها تعتمد على الميثاق الاجتماعي الأوروبي (1960) والذي يحدد المبادئ الكبرى للقانون الاجتماعي وهو قانون حسن السلوك يفرض على الأعضاء في المجلس الأوروبي تبني اتجاهات مماثلة، إضافة إلى الاتفاقية المتعلقة بالمكانة القانونية للعامل المهاجر (1977) وكذلك الوحدة الأوروبية التي تضم 15 عضواً وهدفها التوحيد والتنسيق بين قوانينها الاجتماعية، مثلاً Le traité de Rome الذي يتحدث عن التنقل الحر للعمال (في المادة 48) كذلك المساواة في المعاملة بين الأجناس من حيث ظروف العمل.<sup>2</sup>

✓ الأسس أو المبادئ الأساسية: أي الاتفاقيات المصادق عليها والمبادئ الدستورية.

1- المبادئ العامة: علاقات العمل، المدة القانونية للعمل، قائمة الأعباء القانونية، التشغيل ومراقبته، حماية العمل، الأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG، تنظيم انتخابات ممثلين العمالة.

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق. ص ص 17-18

<sup>2</sup> Corine-Pizzio-DELAPORTE, op.cit, p 17

2- المبادئ الخاصة: العمل الجزئي، العمل في البيوت (علاقة العمل المتعلقة بالبيوت)،

النظام الخاص بعلاقات العمل لمسيري المؤسسات، أشكال خاصة من علاقات العمل.

3- الإجراءات الخاصة ببعض الفئات العمالية: المجاهد / الشهيد / البحرية / الصيد / النقل

البحري، شروط توظيف الأجانب، ما يتعلق بقطاع البناء الأشغال العمومية، ما يتعلق بحماية

المعوقين، إجراءات ما قبل التشغيل، إجراءات عامة (الخدمة الوطنية، القانون المدني وعلاقات

العمل / العقوبات وعلاقات العمل)، الخدمات الاجتماعية، القانون النقابي، الصراعات الجماعية

وحق الإضراب، النزاعات الفردية للعمل، الوقاية والضمان الاجتماعي والأمراض المهنية (القواعد

العامة/الخاصة)، طب العمل، التكوين والتمهين في المؤسسة، مفتشية العمل.

الاتفاقية الجماعية للعمل: هي من المصادر المستقلة والمتفاوض عليها (Négociées). وتشير

إلى اتفاقات بين رب العمل أو مجموعة من أرباب العمل ونقابة أو مجموعة من النقابات الممثلة

للعمال. وهي مدونة تتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية

وتحدد مجال تطبيقها المهني والإقليمي. ويمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا. وتبرم

لمدة محدودة أو غير محدودة. تفرض الاتفاقية الجماعية على المؤسسة المستخدمة أحكاما أكثر

نفعاً للعمال. وهي أيضا ترجمة للاستقلالية المعيارية أو الجماعية تحت مراقبة هيئات الدولة، وتبرم

حسب الشروط التي يحددها القانون.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص ص 211. 218

وتشمل تعاليم أهمها: مقياس العمل بما فيها الساعات وتوزيعها، التصنيف المهني، الأجر الأساسية الدنيا المطبقة، التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية، المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، كفاءات المكافأة، فترة التجريب والإشعار المسبق، مدة العمل الفعلية المتضمنة فترات التوقف عن النشاط، الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب، ممارسة الحق النقابي، إجراءات المصالحة في حالة النزاع الجماعي في العمل، مدة الاتفاقية وكفاءات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها...

يكون التفاوض بناء على طلب من أحد الطرفين بإقامة لجان متساوية بين الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم ويعين كل طرف من يمثلونه. بالنسبة للاتفاقية الجماعية الأعلى درجة أولا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضو. (المواد 114...124). يعين كل طرف رئيسا يعبر عن أغلبية الأعضاء وينطق باسمهم رسميا. تسجل الاتفاقية في مفتشية العمل ولدى كتابة ضبط المحكمة إما في مقر الهيئة المستخدمة أو البلدية أو الولاية وذلك حسب حدود تطبيقها. وتمكن نقض الاتفاقية كليا أو جزئيا لكن بعد 12 شهر من تسجيلها. وبعد التبليغ برسالة يشرع في التفاوض من جديد في ظرف 30 يوم وهذا لا يؤثر على عقود العمل المبرمة في السابق.<sup>1</sup>

أما القانون الداخلي للمؤسسة: فهو من المصادر المستقلة لكن أحادي ويكملة Les notes de services. بحيث يجب على المؤسسة التي تشغل 20 عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا وأن تعرضه

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص ص 211، 218

على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال -في حالة عدم وجود هذه الأخيرة- لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه (المادة 75). ولكونه يشمل العناصر الآتية:

✓ **الإجراءات العامة:** تتضمن مدخل للقانون الداخلي، نطاق تطبيقه / على من يطبق، التذكير بالحقوق والواجبات، كيفية تعميمه.

✓ **التنظيم التقني للعمل:** يشمل شروط التوظيف، ساعات العمل، الغيابات العمل والراحة والعطل، استعمال الملفات والوسائل والأجهزة في العمل

✓ **الوقاية والحماية للعمل:** يشمل واجبات العامل، واجبات المؤسسة، الهيئات المكلفة بها La commission، الإجراءات العامة (الحريق، التدخين، اللباس)، طب العمل، حوادث العمل، السلوك العام مثلا <sup>1</sup>.Le port du badge

✓ **الانضباط:** يتعلق باحترام مواقيت العمل، الغيابات، استعمال الهاتف، الحاسوب، المبرمجيات (Logiciels)، الملفات، حماية أو سرية المعلومات، السر المهني عامة، قائمة الأخطاء المهنية والعقوبات -بعد تعريفها- وتحديد مستوياتها ومن يبت فيها وماهي طرق وإجراءات تطبيق الانضباط. <sup>2</sup>

هذا يعني أنه أداة تنظيم وتسير في أي مؤسسة وكل ما يرد فيه والذي قد يلغي حقوق العمال أو يحد منها يعتبر ملغى ولا مفعول له. خاصة وأن هذا النظام يودع لدى مفتشية العمل المختصة.

<sup>1</sup> Institut National du Travail, Droit du travail, recueil de textes législatifs et réglementaires, 6ème édition, Alger, 2012.

<sup>2</sup> Idem.

## ✓ خصائص ومميزات قواعد قانون العمل:

- 1- الأمر: برزت هذه الخاصية الأولى مع مبدأ سلطان الإدارة ومع إجحاف وانتهاك حقوق العمال. ولأن قانون العمل أتى لتنظيم علاقات العمل، فإنه كان بصياغة متشددة تمنع تجاوزها أو الاتفاق على مخالفتها من قبل الأطراف وفرض إجراءات جزائية على كل المخالفات.
- 2- الواقعية وتنوع الأحكام: نظرا لاختلاف مجالات العمل والنشاطات والمهن والحالات الفردية للعمل. فقانون العمل هو انعكاس للواقع المادي والعملي لكل النشاطات باختلافها.
- 3- السعي إلى التدويل: يعني توحيد وتبادل التجارب بين الدول.<sup>1</sup>

## ✓ نطاق تطبيق قانون العمل:

- التبعية القانونية: تعني العلاقة بين العامل وصاحب العمل والتي تحددها أحكام العقد بينهما.

- المسؤولية القانونية: هي النتائج المترتبة عن العمل الذي يقوم به العامل.

## خامسا: علاقة قانون العمل بقوانين أخرى

- يعتبر قانون العمل قانونا اجتماعيا بالدرجة الأولى، لذا له علاقة بالقوانين التي تنظم العلاقات الاجتماعية في البلاد وتلك التي تنظم الحقوق والحريات العامة.

## ✓ علاقة قانون العمل بالقانون المدني: هو نتاجه أو وليده بحيث برز مع مبدأ سلطان

الإرادة وإجارة الخدمات (Le Louage des services). انفصل عنه لما توسعت التشريعات

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق. ص 35-46

العمالية لتضم تنظيم علاقة العمل والظروف والحقوق والواجبات. وهو أيضا قانون مختلط، أي أنه خاص وعام في آن واحد ويتميز باستقلالية عملية، لذا كثيرا ما يحكم قانون العمل أحكام وقواعد القانون المدني إما بالإحالة أو السكوت أي عدم تنظيم مسألة ما بقواعد خاصة أو الاستناد، مثلا تقدير التعويضات، تنفيذ الالتزامات...

✓ **علاقة قانون العمل بالقانون الإداري:** تظهر عن طريق النصوص التنظيمية التي تحدد حقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل والتي قد تكمل أو تفسر النصوص التشريعية.

✓ **علاقة قانون العمل بالقانون الجزائي:** يتضمن قواعد وأحكام يترتب عن مخالفتها جزاءات تختلف من حيث الحدة (أي الدرجة) والنوعية أي أنها تتراوح بين التأديبية والجنائية. وأحيانا يسمى قانون العمل بالقانون الجزائي للعمل وهذا حرصا على تطبيقه بحذافيره والمحافظة على حقوق كل الأطراف.

**إشارة:** توجد في قانون 90 -السايري المفعول-18 مادة تخص الجزاءات (قد تكون مالية كالغرامات أو بدنية كالحبس لمدة معينة أو قد تكون الاثنين معا).

✓ **علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي:** هي تكاملية لأن الأول ينظم شؤون العمل والعمال والثاني يتعلق بشؤون المؤسسات المستخدمة، ففي التسيير الاشتراكي للمؤسسات مثلا، كان القانون إداري ومركزي.

في حين، أصبحت هناك حرية المبادرة وتعاقدية العلاقة أي هناك عقود العمل لاسيما مع استقلالية المؤسسات بعدما كانت مناصب العمل وتصنيف الوظائف والأجور كلها في إطار القانون الأساسي العام للعامل.

✓ **علاقة قانون العمل بالقانون الدولي:** تبرز هذه العلاقة، لاعتماد تشريعات العمل على مبادئ بعض الاتفاقيات الدولية مثلا الأجر، المساواة بين الجنسين في العمل.<sup>1</sup>

### المحور الثالث: تطور قانون العمل في الجزائر

قبل التطرق إلى بروز وتطور قانون العمل في الجزائر، يجدر بنا الإشارة إلى أن المؤسسة هي فضاء اجتماعي منظم بقوانين وتنظيمات اجتماعية، تسود فيها علاقة بين أرباب العمل والعمال ويختلف النظر إليها تبعا للمنهج الاقتصادي المتبنى.

#### أولا: المرحلة الأولى

ورثت الجزائر دولة العمال -كما يصفها ميثاق طرابلس- عن العهد الاستعماري، بقايا تشريعات عمالية ذات محتوى ليبرالي بداية بصدور القانون الاجتماعي في 1841/03/22 والخاص بعمل الأطفال ثم قانون 1884/03/21 الذي اعترف بحرية العمل النقابي. وكذلك قانون

<sup>1</sup> نفس المرجع. ص ص 61-67

1906/07/13 الذي تناول الحق في الراحة الأسبوعية. وقانون 1928/09/05 الخاص

بالحماية الاجتماعية ضد مخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية والشيخوخة.

هذا إنما يعني أننا نجد جذور قانون العمل في الجزائر في الفترة الاستعمارية التي كان يطبق فيها القانون الفرنسي حتى الاستقلال وهي المرحلة الأولى من تطوره.

✓ في 1947، صدر قانون سمي بدستور الجزائر وتم دعم الاتجاه في تطبيق القوانين الفرنسية بالجزائر فيما بعد مع إدخال التعديلات المناسبة.

✓ ومع انتصار الثورة البلشفية في سوريا، كان التخوف من توسع المد الشيوعي وأصبح اهتمام الدولة بالجانب الاجتماعي أكثر فأكثر خاصة مع استغلال نقابات العمال لهذه المخاوف حيث قامت بإضرابات للمطالبة برفع الأجور وتحسين ظروف العمل، بالتالي كان تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل.

الجدير بالذكر، هو أن العامل الجزائري لم يكن معني بتطبيق القوانين الفرنسية لسببين هما: عدم رغبة الإدارة الفرنسية في منحه الحماية الاجتماعية وعدم وجود إطار ثقافي يجمع ويدافع على مصالح العمال المحليين. لكن بعد انخراط قلة من الجزائريين في نقابات العمال الفرنسية وبعد كثرة الهجرات التي سمحت لهم بالاحتكاك والتأثر بالنقابات الفرنسية، كان أول انخراط في 1932 لعمال الموانئ والبلديات خاصة ثم انخراط عمال آخريين في الحزب الشيوعي الفرنسي والذي تبني المطالب المهنية للطبقة العمالية المحلية في البداية لكنه استنكارها بعد ثورة 1954 حيث تغيرت الأحوال إلى أن شكل النقابيون المحليون لجان عمل بقيادة عيسات

إيدير لإنشاء مركزية نقابية معترف بها دوليا. وبالرغم من فشلها، إلا أنها استطاعت أن تحول النقابات العامة إلى الاتحاد العام للنقابيين الجزائريين UGTA في جوان 1954. وفي 1956/02/24، أعلن عيسات إيدير عن إنشاء الاتحاد ولقي تحديات عديدة نتيجة فقره في التنظيم. وفي 1963، انعقد المؤتمر الأول للاتحاد، إلا أن المؤتمر لم يتمكنوا من الاتفاق على تصور موحد حول كيفية تنظيم علاقات العمل وكان النقاش حول أمرين هامين هما: غياب الحاجة إلى قانون عمل للقطاع العام وتقنين الحاجة إلى قانون عمل للقطاع الخاص.<sup>1</sup>

### ثانيا: المرحلة الثانية (ما بين 1962/1977):

في هذه المرحلة، عرف مجال العمل والشغل -مثل كل المجالات- فراغا قانونيا وتنظيميا فيما يخص علاقات العمل غداة الاستقلال، وتقاديا لتجميد الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، قامت الدولة بإصدار قانون يقضي بمواصلة العمل بالقوانين الفرنسية ما عدا ما يعارض السيادة الوطنية حتى 5 جويلية 1975 عامة. وبالنسبة لعلاقات العمل، صدر قانون الوظيفة العمومية في 1966/06/02 ونصوص تنظيمية تطبيقية أخرى.

وقد ظهر مفهوم العامل محددًا في القانون المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، مكرسا كذلك مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والواجبات وكان الهدف منه تكريس نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية.

---

<sup>1</sup> نفس المرجع. ص 42

وفي 1975، صدر قانون متعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ونصوص تخص العدالة في العمل والمدة القانونية للعمل واختصاصات مفتشية العمل، وبالمقابل ظهرت نصوص لتطبق على القطاعين العام والخاص.<sup>1</sup>

### ملاحظة:

لم تكن القوانين المنظمة لعلاقات العمل في القطاع العام. في هذه المرحلة، متجانسة نظرا لعدم وجود وحدة الرؤية وتطبيق المؤسسات العمومية للقوانين الفرنسية، مما أدى إلى انتهاك الكثير من حقوق العاملين خاصة عند غياب الأجهزة النقابية والاستعانة بأحكام القانون الخاص بالقطاع الخاص أو الاجتهاد في وضع بعض النظم والاتفاقيات الخاصة بها.

هنا وجدت عدة اختلافات في الامتيازات، مما أفرز عدم الاستقرار والفوضى وهذا قد أدى إلى سعي الدولة للقضاء عليها بإصدار القانون الأساسي العام للعامل في 1978.

### ثالثا: المرحلة الثالثة (1978-1989)

في هذه المرحلة، صدر القانون الأساسي للعامل في 1978 انطلاقا من الميثاق الوطني والدستور (الصادر في 1976). واعتبر هذا الأخير، بمثابة القفزة، بمعنى أنه وجد لتخضع له كافة علاقات العمل في جل القطاعات ولكل الفئات العمالية ولكل المهن والوظائف. وكان طابع القانون سياسيا واجتماعيا أكثر منه اقتصادي.

---

<sup>1</sup> نفس المرجع. ص 43

ونظرا لكونه والقانون الأساسي عاما استلزم إصدار نصوص تنظيمية عديدة من الناحية العملية. نشير فقط إلى أنه عرف عنصرين أساسيين في تشريع العمل وهما: العامل هو كل شخص يعيش من ناتج عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسته لنشاطه المهني باستثناء العمال أو الأشخاص الذين يشتغلون لمصلحتهم الخاصة. ونادرا ما تكون علاقة العمل لمدة محددة، وهي بشكل عام لمدة غير محددة. وتتشكل انطلاقا من عقد مكتوب أو غير مكتوب وتوجد بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. في هذا الصدد، يفرض القانون على أرباب العمل كتابة "رسالة الالتزام" "une lettre d'engagement" كوثيقة رسمية، تخلق هذه الأخيرة الحقوق والواجبات.<sup>1</sup>

للإشارة، فإن قانون 82 الخاص بعلاقات العمل، تناول إجراءات القانون الأساسي العام للعامل وطوره وهذين النصين قابلين للتطبيق مهما كان قطاع النشاط. وفي القطاع الخاص، تسيير الاتفاقيات العامة لعلاقات العمل وفقا للقوانين والمكانات وكل إجراء ينحرف عن الإطار القانوني، Statuaire أو Conventionnelle هي غير قابلة للتطبيق وبدون أثر.

القانون الأساسي العام للعامل والذي يعرف بالقانون النقابي لكل العمال، يجد الحق في الإضراب في القطاع الخاص (المادة 21). ويشير فيما يتعلق بتسيير النزاعات الجماعية إلى سيرورة المصالحة والتحكيم Arbitrage وconciliation.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> نفس المرجع. ص ص 43-44

<sup>2</sup> La liberté syndicale, in lettre juridique n° 41-Juin-2005 (Dossier spécial / Droit des libertés publiques)

في 1982، صدر أول نص يتناول الصراعات وهو قانون 05/82 في 82/12/03 والمتعلق بالوقاية وتسوية الخلافات. هذا النص الذي يطبق على القطاع الخاص والعام، يعرف النزاع على أنه كل مسألة أو قضية لم يتم حلها عن طريق المصالحة داخل المؤسسة وتفترض وجوب المصالحة في حالة عدم الاتفاق.

بالتالي، فالنزاع يعرض على لجنة تعد لذلك الغرض (Ad hoc) على مستوى البلدية ثم على اللجنة الولائية ثم الوطنية وفي الأخير اللجنة الوطنية للتحكيم في/أو للقطاع الاشتراكي. وفي 1988، صدر نص آخر متعلق بطرق ممارسة الحق النقابي.

بالنسبة للقطاع العمومي، يندرج النشاط النقابي ضمن المبادئ والأهداف المحددة في الميثاق الوطني وتساهم النقابة في تسوية النزاعات الفردية والجماعية ويجب أن تجعل العمال قادرين على القيام بمهام البناء والتشييد الاشتراكي.

بالنسبة للقطاع الخاص، فإن النقابة لديها مهام الحماية والمحافظة على المصالح المادية والمعنوية للعمال وتفاوض الاتفاقيات الجماعية وممارسة الحق في الإضراب.

### الفرق بين علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص وفي القطاع العام

✓ تتميز علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص بطابع اتفاقي، أي أنها تعاقدية.

Conventionnelle

✓ بينما علاقات العمل الجماعية في القطاع العام تتوقف على القوانين الأساسية Les statuts

(ممثلي العمال ليسوا معنيين).

## رابعاً: المرحلة الرابعة (ما بعد استقلالية المؤسسات/ بعد 1990)

شهدت هذه المرحلة حدثين هامين هما:

✓ الإصلاح على مستوى تنظيم الشركات العمومية

✓ والإصلاح على مستوى علاقات العمل.

أمام النتائج التي استخلصتها الدولة، والمتعلقة بعدم فعالية الشركات الجزائرية العمومية، وأمام

الأزمة الاقتصادية، قررت الدولة المرور من التنظيم الاشتراكي إلى الرأسمالي وهذا أدى إلى بروز

قانونين:

أ. قانون 88-01 المؤرخ في 12/01/88 حول توجيه المؤسسات العمومية.

ب. مرسوم 88-101 المؤرخ في 16/05/88 حول تطبيق قانون 01/88.

ج. قانون 88-04 المعدل لقانون 1975 (L'ord.75) حول التجارة والمحدد للقواعد الخاصة

بالشركات العمومية للدولة.<sup>1</sup>

**هام جدا:**

يدرج هذا الإصلاح التمييز أو التفريق بين قانون الملكية لرأس المال في المؤسسات العمومية

للدولة والصلاحيات الإدارية والتسييرية. ولم تعد الدولة تسيطر ولا يسمح لها بالتدخل في التسيير

(المادة 58 من قانون 88). وأصبحت المؤسسات العمومية تخضع للأشكال الخاصة

---

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق. ص ص 27-32

للمؤسسات ذات رأس المال المحدد في القانون التجاري (المادة 05 من قانون 95 لـ 1995/09/25). وأثرت هذه التحولات على العلاقة الجماعية والفردية.

للإشارة، فإنه تم التحضير لهذه المرحلة ابتداءً منذ نهاية 1986 حيث تقرر من خلال أشغال ولوائح الندوة الرابعة للتنمية وما جاء في لائحة استقلالية المؤسسات الصادرة عن الندوة ومنها ضرورة تحسين وإثراء القانون الأساسي العام للعامل والمراسيم التطبيقية له وذلك للوصول إلى تأطير مخطط لتطوير الأجور، تنظيم المرتبات والحوافز وتشجيع الإبداع والاختراع. عكفت على ذلك لجنة مختصة وقدمت تقاريرها في الندوة الوطنية المنعقدة في جانفي 1989 وجاء فيها ما يلي:

✓ لم يحقق القانون الأساسي الأهداف المرجوة وحدّ من مبادرة المؤسسات، لذا يجب الإسراع بإصلاح ضروري وذلك باستقلاليتها مع تكييف الأحكام مع المحيط الاقتصادي الجديد وشكلت لذلك مجموعات عمل لوضع تصورات وتقديم اقتراحات إما بالتعديل أو الإلغاء والتعويض بقوانين جديدة.

وقدمت اللجنة المختصة تقريرين نشر في جانفي / فيفري 1988 بحيث ركزا على جوانب فشل SGT من وضع ميكانيزمات ووسائل لإقامة علاقات عمل عادلة ومستقرة خاصة مع الفراغ القانوني الذي وجدت فيه المؤسسات ومشاكل ذلك.

تمثلت اقتراحات مجموعات العمل في خطة تتضمن 3 مراحل:

**المرحلة الأولى (1988-1989) :** تتعلق بتحضير التعديل الشامل للقانون أو إلغائه.

المرحلة الثانية (1990): إصدار التعديلات والقانون الجديد للعمل.

المرحلة الثالثة (من نهاية 1990 إلى 1994) : متابعة إصدار القوانين والنظم الخاصة بالعمل.

أهم ما ركزت عليه اقتراحاتهم:

✓ مبدأ العلاقات التعاقدية (للعلاقات الفردية/الجماعية).

✓ دور الدولة يكون ضمان تطبيق القوانين والنظم المعمول بها وتوجيه الأطراف ضمن

التوجهات السياسية والاقتصادية العامة.

✓ ضرورة إقامة نظام جديد لتصنيف المناصب والأجور وربطها بالكفاءة - المردودية،

المبادرة...

✓ ضرورة مراجعة قوانين الضمان الاجتماعي.

✓ ضرورة وضع آليات متابعة تنفيذ الاتفاقيات الجماعية [يكونها الإطار التنظيمي لعلاقات

العمل].<sup>1</sup>

← تطبيقاً لأحكام الدستور (1989/12/23) الذي ألغى فكرة تسييس القوانين. صدر ما

يأتي:

✓ قانون 11/90 لـ 90/04/21 المتعلق بعلاقات العمل والذي يطبق على القطاعين الخاص

والعام دون تمييز، إلى جانب تنظيمات خاصة لبعض فئات العمال. يؤكد هذا القانون على

---

<sup>1</sup> KORICHE (N), D'un droit des travailleurs au droit du travail, in ouvrage collectif « Algérie : cinquante ans après. La part du droit, Tome 02, éd. AJED, 2013.

الحريات النقابية والحق في الإضراب والتفاوض الجماعي وبتصويب ممثلي العمال ولجنة المشاركة.

✓ قانون 90-02 لـ 1990/02/06 الخاص بالوقاية وتسوية الخلافات الجماعية وممارسة الحق في الإضراب.

✓ قانون 90-14 لـ 1990/06/02 المتعلق بممارسة الحق النقابي (في ظل التعددية النقابية).

✓ المرسوم التشريعي 94-09 لـ 1994/05/26 حول الحفاظ على التشغيل وحماية الأجراء الذين فقدوا مناصبهم بصفة غير إرادية.

✓ قانون (Ordo.) 95-25 لـ 1995/09/25 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال السلعية Les capitaux marchands.

إشارة: في هذه المرحلة، تم اعتماد مبدأ الفصل بين قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة وقطاع الوظيفة العمومية الذي صدر بشأنه قانون لتكريس مبدأ الفصل بين تطبيق قانون العمل والقوانين الإدارية. وتم تكريس مبدأ التفاوض الجماعي والحوار في التكفل بانشغالات العمال، الأمر الذي أدى إلى نشوء أحكام تفاوضية تمخض عنها إبرام ما يفوق عن 2383 اتفاقية جماعية قطاعية تغطي 2.002.130 عامل و11779 اتفاقا جماعيا يغطي 3.457.325 عامل.

وتعززت المنظومة التشريعية للعمل بتدخل مفتشية العمل قصد فرض الرقابة على إجراءات التشغيل وتنصيب العمال وإجبارية الانتساب إلى الضمان الاجتماعي وذلك بصدور قانون 04-11 في 10/11/2004 المعدل والمتمم لقانون 83-14 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي. أضيف إلى قانون 04-19 المؤرخ في 25/12/2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

← على صعيد آخر، قامت الوزارة بإعادة تنظيم مفتشية العمل بحثا عن نجاعة أفضل بإصدار 03 مراسيم تنفيذية في 2005، تسمح بالتكفل بتنظيم وسير مصالحها على المستويين المركزي واللامركزي... (08 مفتشيات جهوية، 48 ولائية و 27 مكتبا لمفتشية العمل).

للإشارة فإن كافة التشريعات والنصوص التطبيقية تأخذ مرجعيتها من المعاهدات والاتفاقيات الدولية المصادق عليها من الجزائر. هناك 7 اتفاقيات أساسية تعتبرها OIT من الآليات الجوهرية التي يجب المصادقة عليها وتكييف التشريع الوطني معها وتخص: حظر العمل الجبري، الحرية النقابية وحماية الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المساواة في الأجور، عدم التمييز، سن العمل، حظر أسوأ أشكال تشغيل الأطفال.

غير أن تطبيق هذه التشريعات تولد عنه ممارسات جديدة غالبا ما تميزت بتضارب في الآراء، أدت إلى نزاعات جماعية أحيانا خاصة ما يتعلق بممارسة الحق النقابي وتمثيل العمال

وتسريحات العمال... لذا عمدت الحكومة بالاتفاق مع شركائها الاجتماعيين من خلال اللقاءات الثنائية والثلاثية إلى فتح ورشة كبرى لإعداد قانون عمل جزائري يجمع شتات النصوص التي توطر عالم الشغل وبناء على قرارات الثلاثية المنعقدة في 2005/03/5/4، تم تنصيب فوج عمل ثلاثي ترأسه وزير العمل، وتجري اجتماعاته دوريا على مستوى وزارة العمل والضمان الاجتماعي. تتمثل مهامه (الفوج) في تكييف الأحكام التشريعية مع المتطلبات والظروف الاقتصادية والاجتماعية الحالية والمعاهدات الدولية. ويجري إعداد قانون العمل لتحقيق النشاط اللائق الذي تنادي به OIT ودعم الاستثمار وتشجيع المبادرة والمرونة.

أضف إلى ذلك، النصوص التطبيقية لميثاق السلم والمصالحة الوطنية التي أشارت إحداها وهو الأمر 01-06 المؤرخ في 2006/02/27 إلى إعادة الإدماج في عالم الشغل أو عن الاقتصاد والتعويض بالنسبة للأشخاص الذين كانوا محل إجراءات إدارية للتشريع بسبب أفعال مرتبطة بالمأساة الوطنية.

## المحور الرابع: علاقة العمل الفردية

### أولا: تعريف علاقة العمل الفردية

تقوم علاقة العمل الفردية بين طرفين هما: العامل وصاحب العمل. وتبرم وفق أحكام القوانين والنظم. ولا يسمح لأي الطرفين الاتفاق على مخالفتها. (مثلا المدة القانونية للعمل / ظروف العمل...).

(الحدود الدنيا للأجور / الحقوق والواجبات...). ينتج من هذه العلاقة ما يسمى بعقد العمل وهي تسمية حديثة، تعود إلى بداية القرن الحالي، بينما كان يعرف "بعقد إجارة الخدمات" أو "عقد إيجار الأشخاص" وبقي لمدة طويلة خاضعا للقانون المدني من حيث تنظيمه وتحديد أحكامه.<sup>1</sup>

### ثانيا: تعريف عقد العمل وخصائصه

هو "اتفاق" يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بأداء نشاط لحساب شخص آخر هو صاحب عمل، وتحت إشرافه وإدارته، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفا. ملاحظة هامة: عرف المشرع الجزائري العقد عامة في القانون المدني في المادة 54 بأنه اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما. وتحدث عن العامل فقط في المادة 2 من قانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل وعلى العقد في المادة 9. أشار أيضا إلى العمال في المنازل عند تناوله لنطاق تطبيقه لقانون العمل في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 474/97 المتعلق بتحديد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنازل (مع أن التبعية عنصر منعدم).<sup>2</sup>

✓ خصائص عقد العمل:

<sup>1</sup> عجة الجيلاني، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2005. ص 44

<sup>2</sup> Institut National du Travail, Op.cit .

يتسم عقد العمل بكونه يخضع للقواعد التي تشكل تشريع العمل أي القانون والنصوص التنظيمية والاتفاقيات الجماعية وخاضع لقواعد القانون العام الذي ينظم الالتزامات التعاقدية، لذا عقد العمل هو خاص لأنه يتلاءم مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية.<sup>1</sup> ويتميز بما يلي:

1. هو عقد عمل ملزم للطرفين: على العامل تأدية العمل المتفق عليه والمحدد في العقد / على رب العمل توفير العمل أي تشغيله فعليا ودفعه مقابل نقدي في شكل مرتب أو دخل كلما حل تاريخ استحقاقه. المادة 55 من القانون المدني تشير إلى "أن العقد يكون ملزم للجانبين متى تبادل المتعاقدان التزام ببعضهم البعض". إذا رفض العامل تنفيذ العمل الذي أبرم من أجله العقد،

فمن حق رب العمل أن يمتنع عن دفع الأجرة وهو المبدأ الذي كرسته المادة 80 من قانون 11/80، لذلك أورد المشرع حالات (وهي بالطبع حالات قانونية) كرسها القانون 11/90 بحيث يلتزم فيها رب العمل بدفع الأجر بالرغم من أن العامل لم يؤدي أي عمل وهي:

- أيام الأعياد الوطنية والدينية (منظمة بموجب قانون 63-278 المتعلق بتحديد قائمة الأعياد القانونية).

- العطل المدفوعة الأجر (وهي منظمة بموجب المادة 39 قانون 11/90 مثلا العطل السنوية)، وقانون الخدمات الاجتماعية 2009/2010 مثلا العطل المرضية.

---

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص ص 15-19

2. الالتزام الشخصي: يبرم العقد من أجل شخص العامل لأن مؤهلاته وكفاءته وشخصيته محل اعتبار وهو ما يفسر حق طرفي العلاقة في الاتفاق على فترة تجريبية قبل أن يصبح هذا الأخير نهائي وإذا أخل بالتزاماته، يمنح لصاحب العمل الحق بفسخ العقد. بالنسبة لصاحب العمل، يمكن لنائبه قانونيا أو من خلفه عند وفاته أو عند تغييره أن يلتزم لكونه يصبح صاحب العمل (إذا كان شخص معنوي لكن عند وفاة العامل لا يترتب أي حق في ذمة العمل إلا ما حدده قانون الضمان والتأمينات الاجتماعية).

3. التنظيم/العضوية (Adhésion): قبل نشأة العقد كانت هناك قواعد وأحكام والتزامات وواجبات نظمها القانون أو حددتها الاتفاقيات الجماعية أو النصوص التنظيمية أو القانون الداخلي. فحسب المادة 135 من قانون 11/90: تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة للتشريع المعمول به".

4. الاستمرار وتكرار تنفيذ الالتزامات عبر الزمن: وذلك لمدة محددة أو غير محددة، وينتج عنه الحق في الفسخ الانفرادي المنصوص عليه في القانون المدني وينفرد بمميزات وحالات نظمها تشريع العمل وهي الاستقالة والتسريح.

تنص المادة 74 من القانون 11/90 إذا حدث أي تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال، ولا يمكن

أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية.<sup>1</sup>

### ثالثاً: عناصر عقد العمل أي دعائمه

يقوم عقد العمل على عناصر أساسية، تتمثل في: العمل، الأجر، المدة، التبعية.

▪ **العمل:** هو محل التزام وسبب التزام صاحب العمل عكس الأجر، فهو التزام ببذل جهد بدني أو فكري دون الالتزام بكافة النتائج في كل الأحوال. وهو الجهد الذي لا يملك فيه صاحب العمل حقاً مباشراً كحق الملكية وحقه يقتصر فقط على المطالبة بالتعويض في حالة الإخلال بتنفيذ التزاماته. كما أنه جهد فكري أو بدني أو فني يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات وأوامر المستخدم.

ويحدد عقد العمل نوعه وحجمه ومكانه أو يترك للأعراف وللتقاليد المهنية لاسيما مع التخصص الدقيق في الأعمال الفكرية.

من جهة أخرى، ترتبط بالعمل شروط هي:

أ. **الأداء الشخصي للنشاط المحدد أو المتفق عليه:** (كما سلف ذكره) دون اللجوء إلى شخص

آخر أو الاستعانة بآخرين لأنه "التزام بعمل" وليس "التزام عمل" الذي هو أساس عقد المقاولنة.

ب. **تنفيذ النشاط وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل:** يكون تحديد التوجيهات إما في النظام

الداخلي أو ضمن تقسيم العمل والتخصص.

<sup>1</sup> و<sup>2</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص ص 76-103

ج. **حدود حق صاحب العمل على اختراعات العامل:** لم تحدد إلا مؤخرا في فرنسا ومصر وتسمى الملكية الصناعية. ويكون هذا الحق في حالة الاختراع كهدف لعلاقة العمل وحالة الاختراع المشترك أي أن البحث هو مهمة العامل ويكون هنا حق الاختراع الحر تابع لحق المؤلف.

د. **التزام صاحب العمل بتوفير الأدوات اللازمة والظروف الملائمة للعمل:** بالشكل الذي لا يعرض صحة وقدرات العامل لأي ضرر مباشر أو غير مباشر وإقامة الهياكل الصحية والتقنية والاجتماعية كلجان حفظ الأمن في العمل.<sup>1</sup>

هـ. **ألا يدخل العمل ضمن إطار ممارسة أعمال السلطة العامة:** أي أن الموظف يؤدي نشاطا يخوله له منصب العمل الذي يشغله ويتصرف باسم الدولة.

▪ **الأجر:** هو محل التزام صاحب العمل وحق العامل، بالتالي فإن العمل والأجر وجهان لعملة واحدة. ولا يمكن اتفاق طرفي العقد على مخالفة القواعد القانونية فيما يتعلق بطرق عديدة وكيفية دفعه والحد الأدنى، إضافة إلى الطابع الاجتماعي كالعلاوات مثلا: التقدير والدفع النقدي (المادة 80 من قانون 11/90). أما من حيث المحتوى، فيتكون من عنصر ثابت وآخر متغير.

▪ **الإشراف والتبعية:** يقصد بها الإدارة والرقابة التي يخضع لهما العامل باعتبارها حق لصاحب العمل. ويشمل وجهين:

1. الوجه القانوني والتنظيمي: أي السلطة الهرمية.

2. الوجه الفني والتنفيذي: تبعا لمستويات التطور التكنولوجي وأساليب العمل.

▪ **المدة:** تكون العمل محددة أو غير محددة، كما يمكن العمل بصفة مؤقتة. ويلعب هذا العنصر دورا في تحديد الالتزامات والحقوق.

#### رابعاً: محتوى وشروط عقد العمل

يجب أن يحدد بصفة خاصة: مؤهلات العامل، منصب العمل، مقر العمل (المكان)، هوية الطرفين، مدة العمل ومدة العقد وانتهائه، الراتب أو الأجر وطريقة تعويض العامل. يتضمن عقد العمل هوية العامل وهوية صاحب العمل أي المؤسسة المستخدمة.

ويمكن أن يتضمن عقد العمل عناصر أخرى مثل: السرية، حيث يمكن في بعض الوظائف الهامة التأكيد على الموظف على عدم كشف المعلومات الهامة، فقد يتضمن العقد بياناً موضحاً حول أهمية السرية. الاتصالات، حيث يمكن ذكر التعامل مع وسائل الإعلام والاتصال الاجتماعية مثل البريد الإلكتروني، فقد تحرص الشركة بنقطة الاتصال المتعلقة بأعمالها لتتجنب بها. المنافسة المستقبلية، فقد تتضمن بعض عقود العمل بنود تمنع التنافسية.

✓ **شروط عقد العمل:** يتم تحديدها كما يلي:

أ. من حيث الشكل:

✓ يمكن أن تبرم العقود كتابيا أو شفها أو بتصرف واضح أو ضمني، حسب القانون المدني

(المادة 60).

✓ يتشكل عقد العمل مكتوبا أو غير مكتوب ويوجد بمجرد العمل لصالح صاحب العمل ويوجد بالشكل الذي يرضي الطرفين حسب قانون العمل (المادة 11/90/8). وأحيانا تحدد أو توجب الاتفاقيات الجماعية كتابته.

**ب. من حيث المضمون:**

كما سلف ذكرنا أعلاه، فإن عقد العمل يحدد التزامات وحقوق الطرفين من حيث تنظيم العمل وتنفيذ المهام ومدة العمل والأجر كما هو مقرر في القانون والنظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية.

**خامسا: شروط صحة عقد العمل**

تعتبر شروط صحة عقد العمل، أحد الجوانب التي يخضع فيها قانون العمل إلى الأحكام العامة للالتزامات المدنية.

- أهلية العامل: تشير إلى صلاحيته في أن تكون له حقوق ويمكنه استعمالها (السن 16 سنة).  
(BIT: 14 ans /C138) لا يجوز توظيف القاصر إلا برخصة من وليه الشرعي (المادة 15/ق 90).  
وكذلك عقوبة توظيف القاصر إلا في حالة التمهين (المادة 140/ق 90).<sup>1</sup>

- أهلية صاحب العمل: سواء شخص معنوي أو طبيعي - عام أو خاص، يجب أهليته للإدارة وفقا للأحكام المدنية، التجارية، إدارة الأموال والأموال ومختصا حسب ما تحدده القوانين الداخلية.

---

<sup>1</sup> FILALI (R), RIOUX (C), Relations professionnelles et négociation collective, BIT, 2012.

- الرضا: يكون إما بالتعبير الصريح لفظاً، كتابة أو إشارة أو بالتعبير الضمني أي الشروع في العمل...بمعنى عدم الإكراه: مثلاً في حالة البطالة لاسيما مع انتشار التدليس والشهادات المزورة وعدم الغلط.

✓ **محتوى عقد العمل:** لا يخضع لأي شكلية ولم تحدد لغته ويكتفي بمعلومات حول أطراف العقد، محله أي المنصب، الوظيفة أو الأشغال (الرتبة والصلاحيات والتزامات العامل)، بداية سريان العلاقة ونهايتها والأجر و(توابعه) وتعديل العقد وأحكام تكميلية مثل مدة التجربة وفترات العمل مع الحرص على عدم مخالفة القانون.

#### سادساً: إثبات علاقة العمل

حسب المادة 10، يمكن إثبات علاقة العمل بأية وسيلة كانت خاصة إذا لم يكن العقد مكتوباً.

✓ **الفترة التجريبية:** هي فرصة للتعرف، بحيث يتم بموجبها مراقبة مؤهلات وقدرات العامل.

تحدد الفترة التجريبية مدى تأقلم العامل مع مناخ المؤسسة وكذا الاطلاع على ظروف العمل ومدى ملاءمتها مع ما يطمح إليه وتقدر بـ 6 أشهر لا أكثر وتعادل 12 شهراً لمناصب التأهيل العالي.

**عامة:** تحدد بالنسبة للفئات كلها بالتفاوض الجماعي (المادة 8/120).

للإشارة، فإنه يمكن التثبيت قبل نهاية الفترة التجريبية أو إنهاء العلاقة دون سابق إخبار. وللعامل نفس الحقوق والواجبات كما أن هذه الفترة تدرج في أقدميته وبعد المدة مباشرة يتم تثبيت العامل.

✓ **تعديل العقد:** يكون إما بطلب من صاحب العمل أو بطلب من العامل (الاتفاق) أو لسبب تأديبي (يخضع لإجراءات تأديبية) أو لأسباب اقتصادية: مثلاً لإنعاش المؤسسة، تعاد هيكلتها وقد

يمس التعديل مثلاً مدة العمل، مواقيت الدوام، التوقف المؤقت عن النشاط (البطالة التقنية)، التغيير في منصب العمل ويكون ذلك بموافقة ممثلي العمال في إطار الاتفاقية الجماعية.<sup>1</sup>

هام جداً: تختلف علاقة العمل الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية عن تلك الخاضعة لقانون العمل.  
ففي الأول، تقوم على قرار التعيين Arrêté de nomination أو عقد التزام Contrat d'engagement دون مشاركة العامل على إعداده ويحدد فيه المنصب، الرتبة والرقم الاستدلالي الذي هو أساس الأجر الأساسي.  
أما في الثاني، فتتم العلاقة وفق إرادة الطرفين بعقد مكتوب ولا تخضع شروط التوظيف لقواعد محددة مسبقاً.

وبعد مشروع قرار التعيين، هناك سلسلة من الإجراءات الإدارية والرقابية خاصة المالية، ويتبعها قرار التعيين النهائي. بالتالي استلام الوظيفة بتوقيع محضر التنصيب.

أما التوظيف، فيكون بمسابقات واختبارات عامة مع اعتبار سنوات الأقدمية. ويسمى العامل عون الدولة أو موظف Agent d'Etat أو Fonctionnaire. وتعتبر العلاقة قانونية وتنظيمية وليست تعاقدية (أي أن صلاحيات وحقوق وواجبات هذا الموظف هي تحت السلطة العامة). وقد تصل طبيعة عمل الموظف إلى حد تمثيل الدولة أو السلطة العامة، حتى في الخطأ الشخصي، قد يفصل من

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 67-103

الخدمة. ويعد المصلي إداري ويستوجب التعويض. أما الخطأ المرفقي فتحملة المؤسسة أي الإدارة العمومية.

بالنسبة للأجور، تحدد على أساس التقييم الاستدلالي، الرقم = 11 دج (اليوم).

ويكون حل النزاعات الفردية عن طريق النظام الولائي أو الرئاسي وأخيراً اللجنة المتساوية الأعضاء (ممثلي العمل و ممثلي الإدارة). أما المنازعات الجماعية: نظام خاص.

سابعا: التمييز بين عقد العمل وعقود أخرى

يجب التمييز بين عقد العمل وأنماط أخرى من العقود هي:

✓ **عقد المقاولة *entreprenariat***: يتعهد فيه أحد الطرفين بإنجاز عمل ما لصالح الآخر مقابل أجر (المادة 549)، يكون تحديده بحرية أو بطريقة جزافية ويتحمل المقاول المسؤولية عن النتائج.

✓ **عقد الوكالة *Procuration***: هو تفويض شخص شخصاً آخر للقيام بعمل شيء ما لحساب الموكل دون تجاوز حدود مرسومة ويخضع فيه الأجر لتقدير القاضي.

✓ **عقد الشراكة *Partenariat***: يخص الاتفاق على المساهمة في مشروع مالي وتقاسم الطرفين للربح والخسارة.

ثامنا: أنواع عقود العمل

✓ أنواع عقود العمل في التشريع القديم:

- عقود العمل المحددة: "يعتبر عقداً محدد المدة كل عقد مخصص: لشغل منصب مؤقت، لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل، في انتظار تنظيم 2 مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين، للتكفل بعملية تكتسي طابعاً مؤقتاً<sup>1</sup>"

إن المتمعن في القانون الأساسي العام لسنة 1978، يلاحظ أن علاقات العمل غير محددة المدة مبدئياً (المادة 50). وفي قانون 82 (المادة من 26 إلى 36)، تظهر استثناءات في العمل المؤقت والموسمي ففي حالات مثلاً:

- لا تزيد عن 3 أشهر لحاجة المؤسسة ليد عاملة عادة أو في وقت ما.
- ولا تزيد عن 6 أشهر لاستخلاف عامل متغيب.

ويجب أن يكون العقد مكتوباً (المادة 29) ولا يتجدد أكثر من مرة وإلا أصبح غير محدد.

- العمل المؤقت: تعرف الموسوعة القضائية الحديثة العمل المؤقت "بأنه العمل الذي تقضي طبيعته إنجاز 1مدة محدودة أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه"<sup>2</sup>

وتشكل مناصب العمل غير الدائمة والمؤقتة جزءاً كبيراً من المناصب المتوفرة والتي تفرض نفسها على سوق العمل الجزائري، وباعتبار توفير مناصب العمل المؤقتة، قد يسهم -إلى حد ما- في تقليص نسبة البطالة بصفة مؤقتة.

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية رقم 61 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر، 2007 المرسوم الرئاسي، 308-07 ص 1.

<sup>2</sup> مصطفى مجدي هرجة، التشريعات الجنائية الخاصة، دار محمود للنشر والتوزيع، باب الخلق، الجزء السادس، 2001 ص 155.

فحسب التشريع الجزائري، يجب أن تحدد في العمل المؤقت المدة والمكان والمنصب ويتم إخبار العامل (المادة 34). وإذا بقي العامل في منصبه دون إنهاء العقد المبرم بينه وبين المؤسسة أو صاحب العمل، يصبح عقده دائما أي أنه يعد عاملا دائما وليس مؤقتا.

- **العمل الموسمي:** يجري في فترة معينة لظروف طبيعية ومناخية ويجب أن يتضمن المدة وطبيعة العمل، على ألا تفوق 3 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة، وتمديدتها يعتبر مخالفة. لإنهائها، يتعين على صاحب العمل إخبار العامل برغبته في عدم تجديدها في أجل 15 يوم قبل حلول أجلها لكن إذا وقع إنهاؤها قبل حلول هذا الأجل، تعين توجيه إخبار مسبق للطرف الآخر في أجل 15 يوم.

أما ما يتعلق بالفصل التعسفي، فإنه يستلزم استقادة العامل من الأجر إلى غاية إنهاء مدة العقد أو إلى غاية الرجوع الفعلي للعمل.

✓ **في التشريع الجديد 11/90:** تم تنظيم هذا النمط من العقود (المحدد المدة) كما يأتي:

- في المادة 11: يعتبر العقد غير محدود المدة إلا إذا نص على ذلك كتابة.  
- وفي المادة 12: الحالات القانونية لإبرام عقود العمل المحددة المدة هي 05 وتكملها المادة 2 من أمر 96 وهي:

1. تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
2. استخلاف عامل مثبت (عطل مرضية/أمومة/بدون أجر...).
3. أشغال دورية ذات طابع متقطع (الصيانة الصناعية المتخصصة).

4. تزايد العمل ولأسباب موسمية.

5. العقود المتعلقة بالتكوين.<sup>1</sup>

- أما الحالات غير القانونية لإبرام عقود العمل المحددة المدة والتي تخضع للمراقبة القضائية، فهي تظهر في:

1. الأعمال ذات طابع دائم.

2. استخدام المضربين (المادة 33).

3. بعد تقليص العمال (المادة 69).

- من حيث الشكل: يجب أن يظهر جليا سبب تحديد المدة في العقد أي شرط الكتابة وشرط العلم والتوقيع.

- من حيث المضمون: يستلزم ذكر الفترة التجريبية التي تترك للمفاوضات الجماعية حسب المادة 18 وكذلك السبب والمدة وإنهاء العقد إما باتفاق الطرفين أو بانتهاء السبب. وإذا استمر العمل بعد أجل العقد، أصبح غير محدد.

✓ العمل بالتوقيت الجزئي: أدخل في القانون الجزائري بموجب المادتين 13/12 (قانون

11/90) ووضحت كيفية تطبيقه بالمرسوم التنفيذي رقم 97.

---

<sup>1</sup> LANANI (M), Réflexion sur l'article 12 de la loi 90-11, in Revue Algérienne du travail, INT.

يتمثل الهدف في إدخال مرونة على قواعد التشغيل بحيث تسمح للمؤسسة بأن تسيّر أعدادها على أساس العقلانية. إلا أن ذلك، يعد نمطا محدود الأثر ويفضل المسيرين اللجوء إلى العقود المحددة المدة بالوقت الكامل.<sup>1</sup>

نشير في هذا الصدد، إلى أن عقد العمل بالتوقيت الجزئي هو كل عقد تكون فيه مدة العمل أدنى مما هو محدد رسميا على ألا تقل عن نصف المدة القانونية للعمل ويكون محدد المدة أو غير محدد المدة. ويؤسس هذا الأخير على الحجم المعمول به في المؤسسة إما أسبوعيا أو شهريا ويكون وضع نظام الوقت الجزئي إما بطلب من صاحب العمل، أو بطلب من العمال.

- **في الحالة الأولى:** يكون طلب صاحب العمل عند انخفاض نشاطه. ويخضع هذا التشغيل لمراقبة مفتش العمل (المادة 12) وإلى رأي أجهزة المشاركة.

- **أما في الحالة الثانية،** فيتم اللجوء إليه إذا كان للعامل عقد بالوقت الكامل ويطلب من المستخدم إخضاعه لنظام الوقت الجزئي لأسباب عائلية.

**ملاحظة:** في حالة إنشاء منصب بالوقت الجزئي أو شغوره، يجب أن يتلاءم مع المؤهلات المهنية للعامل ويستلزم قبول صاحب العمل أو يقدم طلب فيه الأسباب وعلى صاحب العمل الرد في 30 يوم بعد الطلب. ويكون العقد -من حيث الشكل- مكتوبا أو غير مكتوب ومن حيث المحتوى يشمل معلومات حول المدة الأسبوعية، كيفية توزيعها على الأيام، عناصر الأجر، تأهيل العامل، مدة

---

<sup>1</sup> Institut National du Travail, op.cit.

التجربة - على ألا تتعدى مدة العمل في الوقت الكامل-ويجب احترام مقتضيات المادة 12 إذا كان العقد محدد المدة.

ويستفيد العامل بالتوقيت الجزئي من الحقوق القانونية والاتفاقية الممنوحة للعمال بالتوقيت الكامل. ويكون الأجر مناسباً للوقت المستغرق في أداء النشاط (أخذ بعين الاعتبار المنصب والأقدمية) إلا إذا وقع اتفاق أفيد للعامل. وهذا الأخير، له نفس الامتيازات القانونية أي: أيام الراحة، العطل، الإجازات وله الأولوية في العمل بالتوقيت الكامل إذا أنشئ منصب عمل يتلاءم ومؤهلاته بشرط موافقة صاحب العمل، وله حق الترشيح لجهاز المشاركة إذا توفرت فيه الشروط القانونية.

### المحور الخامس: عقود العمل الخاصة

تتناول قانون 90 / 11 هذا النوع من العقود الذي يخص فئات هي: عمال المنازل، مسيرو المؤسسات، الممثلون التجاريون، مستخدمو البيوت، الصحافيين والفنانين، إلا أننا لن نتناول إلا بعضها وذلك كما يأتي:

**أولاً: عمال المنازل:** يمثل عاملاً في المنزل كل شخص يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر. تقوم العلاقة لما يكون مستأجراً للمحل ولا يشترط أن يكون ملكه ولا يكون فيه العامل تحت إدارة أو رقابة صاحب

العمل، كما أن ساعات العمل غير محددة. وقد يكون العمل يدوي أو فكري وقد يقوم به شخصيا أو بمساعدة أعضاء من العائلة وليس أجراء ولا يشترط العمل لصاحب عمل واحد.

نشير أيضا بأن صاحب العمل هو إما شخص طبيعي (خاص أو عام) أو شخص معنوي. يمارس هذا الأخير نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا ويشغل عامل أو أكثر في المنزل. ويجب عليه التصريح المزدوج (لدى الضمان الاجتماعي أو مفتشية العمل) عند بداية ونهاية العمل. من جهة أخرى، يؤكد القانون على أنه يجب على صاحب العمل تدوين العناصر التالية في دفتر للطلبات عند استلام الأشغال للتنفيذ:

**اسم/لقب/عنوان العامل وطبيعة وكمية العمل المطلوب وتاريخ التسليم وعليه أن يحتفظ بنسخة من ورقة الطلب للإثبات.**

وعند استلام العمل المنجز يسجل صاحب العمل على دفتر ما يلي:

**التاريخ/مبلغ الأجرة المدفوعة والمواد واللوازم المستردة عند الاقتضاء.**

تسلم نسخة عن العملية للعامل ويحسب الأجر على أساس المقاييس المعمول بها في المهن المماثلة ويستفيد من العطلة المدفوعة الأجر العامل في المنزل لمدة على الأقل 6 أشهر بقدر (02) يومين لكل شهر (تعويض) ويستفيد من الضمان الاجتماعي ويمنع استخدام العامل في معالجة مواد سامة أو خطرة على صحته وسلامته وبالبيئة.

**ثانيا: مسيري المؤسسات:** قبل المرسوم التنفيذي 290/90 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، كان هؤلاء يعينون من قبل الوصاية الإدارية بمراسيم

رئاسية أو قرارات وزارية (وأحيانا محلية)، بالتالي كانوا خاضعين لقانون الوظيف العمومي لكنهم أدرجوا في قانون 11/90 مع التوجه الاقتصادي الليبرالي (ماعدا مسيري المؤسسات ذات الطابع الصناعي والتجاري (EPIC) الذين بقي التعيين فيه إداريا). يلتزم المسير بنتائج، يتعين عليه إنجازها ويفقد عمله إذا لم يحققها. ويخضع العقد للتفاوض الحر (سواء تعلق الأمر بالحقوق والواجبات والأجر والمنافع العينية). وقد يكون محدد المدة أو العكس.<sup>1</sup>

## المحور السادس: الأحكام الخاصة ببعض الفئات العمالية

باعتبار قانون العمل واقعي ومتنوع الأحكام استجابة لحالات مختلفة ولخصوصيات العمل في قطاعات ومجالات عدة، سوف نتناول بعض الفئات العملية وهي: النساء والمعوقين والأجانب وكذا القصر.

### أولا: الأحكام الخاصة بعمل النساء.

يتضمن التشريع الجزائري أحكاما خاصة بحماية المرأة العاملة. مبدئيا، نص القانون على وجوب تساوي أجور ومرتبات الرجال والنساء بالنسبة لمستويات الكفاءة والأداء المتساوية.

<sup>1</sup> Ibid.

أكد المشرع الجزائري على ترقية مكانة المرأة في ميدان العمل إلى جانب الرجل وهذا حسب ما برز في التعديل الدستوري لسنة 2016، حيث نصت المادة 36 منه على ما يلي: "تعمل الدولة على ترقية التتاصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل وتشجيع على ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية على مستوى المؤسسات".

كما نص قانون العمل بدوره على عدة قواعد تضمن لها الحق في المساواة سواء عند التشغيل أو خلال مشوارها المهني ، إضافة إلى الحق في السلامة الجسدية ، وكذا الحق في التغطية الاجتماعية عند تحقق خطر من المخاطر الاجتماعية سواء خلال مسارها المهني أو بعد<sup>1</sup> بمعنى آخر: للنساء نفس الحقوق والالتزامات مثل كافة العمال ولكن انطلاقا من طبيعتهن الفيزيولوجية ومتطلبات العادات والتقاليد والتربية الأخلاقية التي تفرضها تعاليم ديننا، أصبح هناك أحكام خاصة بهن تتمثل فيما يلي:

- ✓ يمنع تشغيلهن في الأعمال الليلية، إلا في حالات خاصة وبترخيص من مفتش العمل وبتوفير المؤسسة المستخدمة لضمانات على عدم تعرضهن لأي خطر مادي أو أخلاقي.
- ✓ يمنع تشغيلهن في الأعمال الشاقة والتي تتعدم فيها النظافة أو مضرة للصحة.

#### ملاحظة هامة:

صادقت الجزائر على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة 1997، بالرغم من بعض التحفظات التي أبدتها حولها. والمؤكد أن الجزائر تعطي الأولوية للتشريع الإسلامية

---

لبعزيز ليندة، المرأة في قانون العمل الجزائري، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المجلد 06/ العدد: خاص (2021)، ص -272 2

في حالة وجود تعارض بينها وبين الاتفاقية. وتطبيقا واحتراما لفحوى التزامها بموجب هذه الاتفاقية (القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة)، عمدت الحكومة إلى تشكيل لجنة دائمة تابعة لـ "وزارة التضامن الوطني والعائلة".

### ثانيا: الأحكام الخاصة بعمل الأحداث:

حضي الحدث بحماية القانون إذ لا يجوز تشغيله قبل بلوغ سن 16 سنة ولا يوظف إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي ولا يوظف في الأعمال الشاقة أو المضرة بالصحة أو التي تمس بأخلاقه كالتبغ طبقا لنص (المادة 15) من قانون (11/90) كما لا يجوز تشغيله ليلا طبقا لنص (المادة 28) من نفس القانون. ويحدد القانون سن العمل بـ 16 سنة رغم أن العامل القاصر له من الناحية المدنية، نفس الحقوق والالتزامات مثل العامل الراشد لكنه حسب قانون العمل الجزائري يعامل معاملة متميزة. وتطبق عليهم قواعد المسؤولية المدنية والجنائية حماية لهم.

### ثالثا: الأحكام الخاصة بعمل المعوقين:

عنى القانون كثيرا بفئة المعوقين منذ الثمانينيات، مع إنشاء عدة هيئات استشارية وعملية مثل المجلس الاستشاري لحماية المعوقين والمركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا. وظهر المرسوم 82-180 المتعلق بالشروط والأحكام الخاصة بتشغيلهم وإعادة تأهيلهم المهني. ولقد نصت المادة 16 من قانون 90-11 على وجوب تخصيص المؤسسات المستخدمة لمناصب عمل لهذه الفئة وكيفيات تحديدها وذلك عن طريق التنظيم (أي حسب العاهات

ووضع طرق قياس المكافآت الممنوحة لهم (إما للمردود الفردي أو الجماعي). وتخصص لهم وقت عمل خاصة للذين هم في فترة نقاهة ومنح رخص للتغيب بناء على رأي الطبيب المعالج وعطل لإعادة تأهيلهم وتربيتهم بدنيا والفحوص الدائمة والدورية. ولقد تركت هذه الأمور للاتفاقيات الجماعية والعقود الفردية حتى تنظمها.

في هذا الصدد، يعتبر قانون 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية وترقية الأشخاص المعوقين، التشريع الأساسي بحيث تؤكد المادة 27 منه بأنه على صاحب العمل تخصيص على الأقل (1%) من مناصب الشغل لهذه الفئة. ولقد تم تأطير ذلك أكثر في 2009 بموجب مرسوم رئاسي 09-188 ومصادقة الجزائر على الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق المعوقين التي تبنتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2006.

وتستفيد المؤسسات التي تهيئ مناصب عمل لهؤلاء بوسائلها من إجراءات تشجيعية تبعا للتشريع الساري ويمكن أن تكون لهم إعانات من الدولة أو مؤسسات الضمان الاجتماعي، بينما يقدم صاحب العمل مساهمة مالية تحدد عن طريق القانون لصالح صندوق خاص بتمويل نشاط حماية وترقية المعوقين في حالة عدم احترام ذلك. بالتالي، يجب إدماج هؤلاء اجتماعيا ومهنيا بوضعهم في ظروف منظمة ومكيفة لهم في العمل.

#### رابعاً: الأحكام الخاصة بالعمال الأجانب.

خوفاً من منافسة اليد العاملة الأجنبية لليد العاملة الوطنية عمل المشرع الجزائري على ضمان حماية اليد العاملة الوطنية.

ولم يجيز اللجوء إلى تشغيل الأجانب إلا في حدود ضيقة وفقا للقانون (10/81) المؤرخ في

1981.07.10:

فمنذ بداية السبعينيات، عملت الجزائر على إيجاد قوانين ونظم تضمن حماية اليد العاملة الجزائرية من منافسة نظيرتها الأجنبية والتقليل من اللجوء إليها قدر الإمكان. وفي 1981، صدر قانون خاص بشروط وكيفيات اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية في مختلف القطاعات والنشاطات. (تنص المادة 3 منه على أنه يمنع على أي مستخدم تشغيل - ولو بصفة مؤقتة- عمالا أجانب لا يتمتعون بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستواهم التقني ماعدا "رعايا الدولة" التي قد أبرمت معهم الجزائر اتفاقية أو معاهدة واللاجئين السياسيين.

وتشير المادة 21 من قانون 90-11 إلى أنه يمكن للمستخدم اللجوء إلى توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة حسب التشريع والتنظيم المعمول به.

**ما هي القواعد أو الشروط التي تنظم عمل هؤلاء العمال؟**

**1. العلاقة محددة المدة** بحيث تقضي المادة 4 من قانون 81-10 بأن جواز أو رخصة العمل المؤقت الذي يمنح للأجنبي يسمح له بممارسة نشاط معين مدفوع الأجر لمدة محددة لدى هيئة صاحب عمل واحد فقط ويتحصل على الجواز بعد تقديم ملف كامل يشمل معلومات حوله ورأي الهيئة صاحبة العمل والمبررات التقنية والمهنية التي دفعتها إلى اللجوء إلى توظيفه ورأي النقابة أيضا.

**2. التأكد من شهادات ومؤهلات الأجنبي.**

### 3. تحدد المدة بسنتين (02) قابلة للتجديد المتكرر.

تتمثل حقوق والتزامات العامل الأجنبي في:

✓ الأجر على أساس التصنيف المعمول به بمنصب العمل والعلاوات والتعويضات (حقه).

✓ عدم ممارسة أي نشاط سياسي في البلاد وأي نشاط مربح طوال ممارسته لعمله مهما كان

شكله.

✓ يمكن لكلا الطرفين (صاحب العمل والعامل الأجنبي) طلب فسخ عقد العمل وإجبار الطرف

الثاني بذلك قبل 3 أشهر من تاريخ سريان الفسخ. ويمكن فسخ العقد بقوة القانون ودون إشعار

مسبق أو تعويض في الحالات التي يخل فيها العامل الأجنبي بالتزاماته إخلالا خطيرا أو عند

إثبات قصوره وعدم قدرته على أداء المهام الموكلة إليه و/أو تخليه عن منصبه و/أو عدم التحاقه

به في الأجال المحددة من قبل صاحب العمل بعد توقيعه للعقد.<sup>1</sup>

## المحور السابع: آثار علاقة العمل

لم يترك التشريع الجزائري أي مجال للاجتهاد والتأويل فيما يتعلق بحقوق والتزامات طرفي علاقة

العمل لاسيما الأساسية منها لذا نتعرض إليها فيما يلي:

<sup>1</sup> Ibid.

## أولاً: الحقوق الأساسية للعامل

تنظم البعض منها بمقتضى نصوص قانونية أو تنظيمية والبعض الآخر بنصوص الاتفاقيات وتتمثل في:

1- الأجر والامتيازات المالية.

2- الراحة والعطل القانونية.

3- التأمين والضمان والحماية الاجتماعية (التأمينات الاجتماعية، حوادث العمل والأمراض المهنية، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل).

4- الحق في التقاعد.

5- الحق في التكوين والترقية المهنية.

6- الحق في ممارسة النشاط الثقافي.

7- الحق في المشاركة في السير والمساهمة في النتائج.

✓ **الحق في الأجر والامتيازات المالية:** يعتبر الأجر ومختلف التعويضات سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل. تم تكريس هذا الحق في التشريعات الأولى للعمل في الجزائر وبقي مكرسا في قانون العمل 90-11 بموجب المادة 80 التي تشير إلى أنه للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، تؤكد أيضا المادة 6 على أنه يمنع أي حجز أو اقتطاع من الكتلة الأجرية لأي سبب كان.

وتحضر الأجرور في مختلف التشريعات الحديثة بحماية قانونية استجابة وتماشيا مع الطابع الاجتماعي الذي اكتسبتها في مختلف النظم السياسية والاقتصادية.

وتظهر هذه الحماية في مختلف التشريعات في شكل عمليات ضبط مبادئ وأسس تبنى عليها أنظمة الأجرور إلى إقرار وإيجاد وسائل تكفل تكريس هذه الحماية والتي تتمثل في الإجراءات والآليات التالية:

✓ مبدأ الامتياز: عن مختلف ديون صاحب العمل.

✓ مبدأ منع الحجز على الكتلة الأجرية.

✓ مبدأ البطلان القانوني لكل تنازل كلي أو جزئي عن الأجر.

**في المبدأ الأول:** تمنح الأفضلية لدفع الأجرور وتسبيقاتها على جميع الديون أي الأفضلية والأسبقية للحق المالي أي الأجر بكامل مكوناته في الاستيفاء عند باقي كافة الديون التي قد ترتبت على ذمة صاحب العمل ومهما كانت طبيعتها مدنية أو تجارية كالضرائب والرسوم وديون الخزينة العامة. وحتى بعد شهر من الإفلاس، يستوجب الوفاء بالأجرور من حصيلة أول الإيرادات.

**في المبدأ الثاني:** لا يجوز المساس بالأجر الذي هو مكسب للعامل سواء عن طريق التعديل أو التحويل أو الإلغاء أو التقليل ولا الحجز على الكتلة الأجرية من قبل دائني صاحب العمل. ويشمل الأجر عنصرا ثابتا أو عنصرا متغيرا. يتمثل الثابت منه في الأجر الخاص بالمنصب أي القاعدي والمتعلق بالحد الأدنى المصنف ضمن هيئة مستخدمة وتصنيف مضمون الأجر ومناصب العمل ما هو إلا ترتيبها ضمن جدولة معينة. أما الجزء المتغير فهو يشير إلى المكافآت

والتعويضات والحوافز المادية المرتبطة بالعمل إما للتعويض على أتعاب ومشقة أو للتشجيع أو لمنافع عينية مثل النقل - الإطعام - السكن...].

✓ **الحق في الراحة والعطل القانونية:** لتجديد العامل طاقته وقوته وجهده، كان لزاما منحه جزءا من الوقت المأجور للراحة أسبوعيا وسنوياً وقد كرس كل القوانين العمالية العالمية هذا الحق بل وأصبح يكرسه الدستور في الجزائر مشيراً إلى أنه يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل، أيام راحة قانونية مدفوعة الأجر من قبل المستخدم والتنازل عنها هو أمر باطل وعتيم الأثر (المادة 35).<sup>1</sup>

### كيف كانت البداية؟

في 1841، تم الإقرار أو الاعتراف بالراحة الأسبوعية للأطفال. وفي 1906 شملت كل العمال أما في 1935، تم الاعتراف بالعطلة المدفوعة الأجر بداية بعطلة السكة الحديدية لتعمم في 1936. ويمثل أدنى حد للراحة الأسبوعية 24 ساعة متتالية. وإذا اقتضى الأمر أن يعمل العامل في أوقات راحته الأسبوعية، فإنه يتم تعويضه أحياناً مادياً وأحياناً أخرى بتعويضات مضاعفة أو بأيام عطل أخرى تعويضا وهذا لأي ضرورة كانت اقتصادية أو إدارية أو أمنية. بالنسبة لإجازات الأعياد الدينية والوطنية، فهي تخضع لنفس القاعدة أي يتم تعويض عمال بعض القطاعات الذين لا يمكنهم التمتع بها.

<sup>1</sup> Ibid.

✓ أما العطل السنوية، فلقد تكرر هذا الحق بمقتضى قانون علاقات العمل لسنة 1975 في الجزائر والذي أشار إلى أن كل عامل وعامل متدرب له الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر وغير مقبول التنازل عنها ويمنع ممارسة أي عمل مأجور أثناء فترة العطلة (مادة 4 قانون 81). تقدر مدة هذه العطل 30 يوما متتالية وقد تمتد بالنسبة لعمال بعض القطاعات (مناخ خاص/عمل شاق/ مرهق...)، يتم حسابها بمعدل يومين ونصف عطلة لكل شهر عمل. وقد تؤول العطلة السنوية أو تقسط أو تقطع إذا شرع فيها على أن تعوض في وقت تسمح له ظروف العمل بالتمتع بها.

ففي حالة المرض أثناء العطلة يمكن تقطيعها (أو الحادث) ويمكن أن تعوض العطلة من حيث الأجرة، بحيث تمثل الشهر 12 من السنة ويتحصل فيها العامل على كل أجره بملحقاته إلا ما يتعلق بالمرود الفردي أو الجماعي في العمل. ولا يمكن أخذ أي إجراء ضد هذا الأخير أثناء عطلته السنوية مثل تعليق علاقة العمل أو إنهائها.

وبالنسبة للإجازات والعطل الخاصة، فقد حصرها التشريع الجزائري في حالات:

1. تأدية العامل مهام تمثيلية نقابية.
2. متابعة العامل لفترة تكوين أو تربص مهني أو نقابي.
3. تقدم أو ترشح العامل لامتحان أو مسابقة مهنية أو أكاديمية.
4. مناسبة (زواج العامل أو أحد فروعه أو ازدياد مولود لديه أو أحد أصول زوجته أو وفاة في عائلته أو أحد أصوله أو زوجته أو أصولها) وغالبا ما تقدر بـ 3 أيام.

5. أداء فريضة الحج مرة واحدة في الحياة المهنية.

6. عطلة الأمومة تعتبر عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي منحها المشرع الجزائري للمرأة

العاملة، والتي تمنح لحماية أمومتها أثناء تنفيذ عقد العمل، مهما كان طبيعته سواء كان محدد

المدة أو غير محدد المدة. وسعياً كذلك لإقامة التوازن بين مسؤولياتها اتجاه أسرتها واتجاه المجتمع.

ولقد اعتبرها حقاً دستورياً باعتبارها عاملاً أساسياً لحماية الأسرة.<sup>1</sup>

في هذا الصدد، نص دستور 1996 في المادة 58 على أن الأسرة تحظى بحماية الدولة والمجتمع.

وهذا تماشياً مع جاءت به التشريعات الدولية. ولقد أقر القانون 90/11 باستفادة العاملة خلال

فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة، وأحال تنظيمها إلى القانون رقم 83/11 حيث

نصت المادة 55 من القانون رقم 90/11 على ما يلي: "تستفيد العاملات خلال فترة ما قبل الولادة

وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة أيضاً من تسهيلات

حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة". وأصدرت منظمة العمل الدولية

جملة من اتفاقيات عمل تهدف لحماية المرأة العاملة بصفة عامة وحماية الأمومة بصفة خاصة

وتشمل المدة التي تأتي قبل وبعد الوضع في حدود 14 أسبوعاً متتالية.<sup>2</sup>

يتم تنظيمها في إطار الاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية لمختلف القطاعات وكذا بالنصوص

**التنظيمية في قطاعات الوظيفة العمومية.**

<sup>1</sup> رحوي فؤاد، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة - في مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، القطب الجامعي بلقايد، العدد 03، 2013.

<sup>2</sup> اتفاقية العمل الدولية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة، واتفاقية العمل الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة (مراجعة)، واتفاقية العمل الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة (مراجعة)

✓ أما عن العطل والإجازات غير مدفوعة الأجر، فهي استثنائية أي لما يضطر العامل مثلاً في بعض المناسبات والالتزامات والمشاركة في المنافسات الرياضية الوطنية أو الدولية أو الندوات والمؤتمرات العلمية. وهي مشروطة بموافقة صاحب العمل الذي لديه السلطة التقديرية.<sup>1</sup>

✓ الحق في التأمين، الحماية، الضمان الاجتماعي: الهدف من قانون العمل الذي هو اجتماعي أولاً، الدفاع وحماية العامل من الأخطار التي قد تتجم على علاقات العمل والدستور ولقد نص في هذا المنوال إلى أن القانون يضمن أثناء العمل، الحق في الحماية والأمن والنظافة (مادة 52) ويؤكد قانون 11/90 على احترام السلامة البدنية والمعنوية للعامل وكذا كرامته وخدمته الاجتماعية والتمتع بالضمان الاجتماعي والتقاعد والوقاية والأمن وطب العمل. تشمل أحكام الحماية والضمان الاجتماعي:

✓ التأمينات الاجتماعية: تخص كل العمال مهما كانت جنسيتهم أو القطاع أو نوع عملهم وهي:

أ. التأمين على المرض: تشمل التكفل بالعامل أو بأحد أفراد أسرته في حالة الإصابة بالمرض (العلاج/العناية).

✓ في حالة توقف العامل عن العمل بأمر من الطبيب المعالج يتحصل على 50% من الأجر الصافي بالنسبة للأسبوعين الأوليين و100% ابتداء من الأسبوع الثالث إلى تاريخ شفائه على ألا تتجاوز المدة 03 سنوات وتعويض مختلف المصاريف العلاجية العادية للعامل أو ذويه من فحوص/أدوية بنسبة 80% وأحياناً 100% من الضمان الاجتماعي.

<sup>11</sup> Ibid.

ب. التأمين على الولادة: التكفل بمصاريف الوضع والحمل وأجر المدة التي تتوقف فيه المرأة عن العمل بسبب الوضع.

ج. التأمين على العجز: يخصص للعاجز عن العمل معاش دائم يمكنه من العيش دون الحاجة إلى العمل أو للغير. ويقدر المعاش بالأخذ بعين الاعتبار ما بقي من قدرة العامل المؤمن له على العمل أو حالته العامة وسنه وقواه البدنية والعقلية ومؤهلاته وتكوينه. يستفيد من هذا الحق العامل الذي لم يبلغ سن التقاعد والذي عمل مدة تمكنه من الاستفادة من التقاعد.<sup>1</sup>

د. التأمين على الوفاة: يخص ذوي حقوق العامل المتوفى أي الورثة وتقدر بأجرة سنة كاملة من العمل على أساس الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل المتوفى والذي لا يجب أن يقل عن 12 مرة عن الأجر الوطني المضمون وتدفع لمستحقه مرة واحدة لتوزيعها على ذوي الحقوق. ويستفيد منه العامل الذي ساهم في تمويل خدمات التأمينات الاجتماعية أي الاشتراك الشهري الذي يقتطع من المنبع عند دفع الأجر ويقدر الاشتراك بـ 34,5% من أجر المنصب للعامل الواحد.

توزع نسبة 34,5% المقدرة حسب المادة 1 من المرسوم التنفيذي 187/94 لسنة 94 كآلاتي:

✓ صاحب العمل يكلف بنسبة 25% موزعة كما يلي:

✓ 12,5% للتأمينات الاجتماعية

---

<sup>1</sup> Institut National du Travail, Droit de la sécurité sociale, recueil de textes législatifs et réglementaires,

4ème édition, complétée et mise à jour.

✓ 1,25% للحوادث والأمراض المهنية

✓ 10% للتقاعد

✓ 1% للتأمين على البطالة

✓ 0,5% للتقاعد المسبق

✓ يكلف العامل بنسبة 9% موزعة كالاتي:

✓ 1,5% للتأمينات الاجتماعية

✓ 6,75% للتقاعد

✓ 0,5% للتأمين على البطالة

✓ 0,25% للتقاعد المسبق.

ويكلف صندوق الخدمات الاجتماعية بـ 0,5% هي للتقاعد و0,5% للسكن الاجتماعي<sup>1</sup>

إشارة هامة: الانتساب إلى التأمينات الاجتماعية بمختلف أنواعها ومجالاتها أمر إجباري على كل عامل وصاحب عمل فهو التزام قانوني.

حوادث العمل والأمراض المهنية: هي الحوادث التي يتعرض لها العامل أثناء أدائه لعمله أو نتيجة ممارسته إياه إما داخل أي مكان للعمل أو خارجه عندما يكون ذلك بأمر من صاحب العمل. والأمراض هي التي تنتج عن تفاعلات أو تسربات المواد أو الروائح أو ما شابهها

<sup>1</sup> Ibid.

"كالتسمم/التعفن/العلل" وهي تقتضي بتكفل عام بالعامل من هيئات الضمان الاجتماعي دون اعتبار لعلاقة العمل أو درجة الإصابة أو العجز الذي يصاب به العامل. وسواء أدى إلى توقفه عن العمل أو الاستمرار فيه ودون النظر إلى المدة التي يستغرقها العلاج لإعادة التأهيل البدني. أي التكفل بكل المصاريف ونفقات التنقل والإقامة في المؤسسات الاستشفائية.

ونشير هنا إلى أن طب العمل تم تنظيمه بموجب مرسوم تنفيذي 93-120.

✓ **الوقاية والأمن وطب العمل:** تمت تهيئة الظروف الوقائية والأمنية للعمل ابتعادا عن الأخطار (غازات، أبخرة، ضجيج، حرائق...) وتوفير لوازم العمل (ألبسة، تجهيزات ومعدات خاصة أي فردية للاحتياط والمراقبة والإعلام).

✓ **الحق في التقاعد:** هو من الحقوق الاجتماعية والمهنية لذا يتأثر بالفلسفة الاجتماعية للدولة ويختلف بمدى تكفلها بالشؤون الاجتماعية. ففي الجزائر لدينا نظاما موحدا للتقاعد يخص النشاطات والقطاعات منذ 1983 من ناحية تقدير الحقوق والامتيازات والتمويل. ويشمل معاش التقاعد على:

• معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل وزيادة على الزوج المكفول.

• معاش منقول إلى الزوج الحالي والأبناء القصر والأصول.

يجب على العامل أن يبلغ سن التقاعد: 60 للرجال و55 للنساء. وكذا قضاء المدة القانونية

للعمل المرتب لحق التقاعد (15 سنة على الأقل) لدى صاحب عمل واحد أو عديدون. إلى

جانب ذلك وجوب دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية بانتظام.

## كيف يتم تحديد قيمة معاش التقاعد؟

أ. إما اعتمادا على أجر المنصب الشهري المتوسط في السنة الأخيرة،

ب. أو أجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضي في السنوات الثلاثة (3) الأخيرة (إذا كان أكثر نفعا).

ملاحظة: هناك بعض القواعد الخاصة بالتقاعد لبعض الفئات العمالية والإطارات السياسية والتنفيذية في الدولة.

• يرتبط هذا الحق بسياسة التشغيل في الدولة (مثلا مع البطالة...)

✓ **الحق في التكوين والترقية المهنية:** يرتبط هذان الحقان ببعضهما لأن التشريع الجزائري

جعل من التكوين عاملا من عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية وتشجيعها للعامل عن تنمية معارفه التكوينية يتخذ أشكالا عديدة منها: التكوين قبل العمل هو النظري، والتكوين المستمر وهو التطبيقي.

ولقد اهتم المشرع الجزائري بشتى الأشكال حيث ظهر قانون 81-07 المتعلق بالتكوين المهني

والتمهين.

أضف إلى المرسومين 82-298/82-299 المتعلقين بالتكوين المهني بالمؤسسة. كذلك قانون

90-11 المتعلق بعلاقة العمل الذي يلزم كل مستخدم بمباشرة نشاطات تكوينية وتحسين المستوى

للعمال وبالمقابل ألزم العمال بمتابعة فترات التكوين التي ينظمها المستخدم (المواد 57-58-7-

6) بهدف تجديد المعارف العامة، أي المهنية والتكنولوجية. ويمكن للمستخدم أن يكيف أوقات

العمل لعامل ما يتبع تكويننا معيناً أو يمنحه عطلة خاصة. كذلك قد يفرض المستخدم على عامل ما لديه المؤهلات والكفاءات للمشاركة في التكوين أو في تحسين مستوى عمال المؤسسة. وبغض النظر عن الإدارات العمومية، فإن المشرع الجزائري أفرز مرسوماً تنفيذياً (98-149) متعلقاً بشروط وطرق تطبيق المواد 55 و56 من قانون 97-02 المتعلق بقانون المالية لـ 98 والخاص بالضريبة Taxe على التكوين المهني المتواصل والتمهين. بالتالي، كان لزاماً على المؤسسات تنظيم دورات تكوينية لعمالها أي أن تضع 01% من الكتلة الأجرية لحساب ذلك. إلى جانب ذلك، تمنح لهم شهادة Une attestation توضع نسخة منها في مصلحة الضرائب للإثبات.

✓ **الحق في ممارسة النشاط النقابي:** هو من الحقوق السياسية والمدنية لكل مواطن ويشمل على حق التفاوض، حق الإضراب، حق الدفاع عن مصالح وحقوق العمل. يظهر في المادة 5 من قانون 11/90، المتعلق بممارسة الحق النقابي. وفي قانون 02/90 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وممارسة الحق في الإضراب.<sup>1</sup>

**ملاحظة: منذ دستور 1989 وتكريس مبدأ التعددية النقابية، توسع مفهوم الحق النقابي من مجرد حق الانخراط في النقابة الموجودة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) إلى:**

1. الحق في تكوين وإنشاء تنظيمات نقابية جديدة بحرية واستقلالية دون ضغط من السلطة العامة للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية والمصالح العامة، دون تمييز على أساس الانتماء مثلاً.

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 225

2. حق التفاوض الجماعي وتمثيل العمال لإبرام الاتفاقيات الجماعية مع صاحب العمل.

3. حق الإضراب الذي كان معترف به لعمال القطاع الخاص فقط، لكن بعد دستور 1989 أصبح

بإمكان كل العمال الذين هم في نزاع بعد استنفاد كل طرق التسوية الودية والقضائية المنصوص

بها في القوانين والاتفاقيات الجماعية القيام بالإضراب. ومن بين الشروط: اقتراع سري والجمعية

العامة للعمال يتخذ قرار تبعا لأغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة.<sup>1</sup>

✓ الحق في المشاركة في التسيير والمساهمة في النتائج: يعني عدم اعتبار العمال اليوم مجرد

أجراء يبيعون قوتهم وجهودهم لصاحب العمل مقابل أجر دون تدخلهم وإنما أصبح لديهم الحق في

المشاركة في التسيير، المشاركة الاستشارية أو الشكلية. (أي إبداء الرأي فقط دون إلزام المؤسسة

على أخذه بعين الاعتبار) المشاركة النسبية (أي التمثيل الضيق للعمال في أجهزة التسيير ومنحهم

بعض الصلاحيات والاختصاصات التي كثيرا ما لا تكون هامة في المؤسسة أو المشاركة الكاملة

أو المتساوية مع المسيرين).

هذا من الناحية النظرية، وفي الواقع عرفت الجزائر نموذجين هما:

أ. نظام المشاركة الاستشارية التي أقرها قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في 1974 بمجالس

العمال في المؤسسات والوحدات الإنتاجية والمنتخبة لـ 3 سنوات.

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص ص 217-225

ب. بعد التعددية أي بظهور القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية، أصبحت مشاركة العمال أكثر نوعاً ما بتمثيلهم للعمال في مجالس إدارة المؤسسة بعضوين لهما نفس صلاحيات الأعضاء الآخرين في التصويت على أهم قراراتها.

بالنسبة للمساهمة في أرباح المؤسسة، كانت عبر مراحل تبعا للتمتية الوطنية أي:

✓ في مرحلة التسيير الإداري للاقتصاد، كانت المساهمة جزء من الأجر ولم تكن مرتبطة كثيرا بالمردودية الاقتصادية للعامل (المواد 133-169-170 من القانون الأساسي العام للعامل).  
حالياً، أصبحت نتائج وأرباح المؤسسة ترتبط بالمردودية الفردية والجماعية للعمال (يظهر في الجزء المتغير للأجر).

✓ الحق في الحماية من التمييز وفي احترام السلامة البدنية والمعنوية والكرامة: ينتج عن المادتين 34/29 من الدستور.

تنص الأولى (29) على: "لا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي".

وتنص الثانية (34) إلى: "تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الإنسان ويحظر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بالكرامة".

ملاحظة: يطبق مبدأ عدم التمييز على النساء والأجانب والمعوقين (أي العرق والجنس والعايات الجسدية) وهو ما تؤكد المادة 06 / قانون 190.

## ثانيا: التزامات / واجبات العامل

1. الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد.
  2. الالتزام بالامتثال لأوامر وتوجيهات صاحب العمل أي تنفيذ تعليمات السلطة السامية.
  3. الالتزام بالسر المهني.
  4. الالتزام بعدم ممارسة أية منافسة أو نشاط يتعارض مع بطبيعة العمل.
  5. واجب مراعاة تدابير الصحة والأمن والخضوع إلى الرقابة الطبية.
- يشار إلى واجبات العامل في المادة 7 من قانون 11/90 وهي عديدة تتمثل في

### ✓ الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد:

يبرز في الفقرة 1 ومفادها: على العامل تأدية عمله المتفق عليه في العقد بأقصى ما لديه من قدرات والواجبات المرتبطة بمنصبه في إطار التنظيم الذي يضعه المستخدم.<sup>1</sup> وتكمن واجبات العامل بضرورة الالتحاق بمنصب العمل في التاريخ المحدد لبداية العقد وإذا امتنع عن ذلك أمكن صاحب العمل مطالبته بالتعويض عن عدم التنفيذ. عليه أيضا أداء وعدم رفض العمل وإلا تعرض للتسريح. وأي تقصير يجعله مسؤولا إلا للقوة القاهرة أو لظرف طارئ أو أثبت خطأ صاحب العمل.<sup>2</sup> لتحديد مسؤولية كلا الطرفين، يفرض المنطق القانوني تحديد كافة الأعمال والأشغال والنشاطات المشكلة للمنصب والمهمة الموكلة وذلك من 3 جوانب: التحديد الموضوعي، المكاني والزمني.

<sup>1</sup> Institut National du Travail, Droit du travail..., Op.cit.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق،

أ. **التحديد الموضوعي:** يعني ضبط الحركات والمهام التي تميز عامل عن آخر أو ضمن سلسلة مناصب العمل المحددة لكل واحد اعتمادا على مبدأ التخصص / تقسيم العمل.

ملاحظة: تنص المادة 94 من القانون المدني على أنه إذا لم يكن محل الالتزام معينا بذاته، وجب أن يكون بنوعه ومقداره وإلا كان باطلا... العامل ليس ملزما بأداء نشاط ثانوي.

ب. **التحديد المكاني:** هو أحد عناصر العقد، وإذا تعذر ذلك يجب على الأقل تحديد مقر المؤسسة الرئيسي أو المقر المعتاد للعامل. ويعد هذا أمر مهم لتحديد الأجر وما يتبعه فهو بذلك يمثل حماية للعامل من الأخطار والحوادث.

ج. **التحديد الزمني:** يعتبر هذا الجانب مهم جدا لأنه يمكن بتحديد المدة اليومية للعمل الاعتراف للعامل بحق رفضه العمل خارج الزمن القانوني أو الاتفاقية للعمل أو ما يتعلق بالعمل الإضافي. ✓ الالتزام بالامتثال لأوامر وتوجيهات صاحب العمل أي تنفيذ تعليمات السلطة السامية: يظهر في الفقرة 2 من المادة 07 من قانون 11/90، وقد تكون مكتوبة أو شفوية أي أثناء مباشرة العمل. ويعتبر عدم احترام الالتزامات في إطار صلاحيات إدارة العمل والعمال وسلطة التسيير خطأ يعاقب عليه العامل.

في هذا الصدد، نذكر أنه لصاحب العمل صلاحيات مهنية ذلك أنه - كسلطة تنظيمية- يوزع مثلا العمل داخل الورشات، فترات العمل.. ومن الناحية التقنية يحدد البرامج والتصميمات والتوجهات بالتالي، لا يكون العامل مسؤولا شخصيا عن عمله إذا ما أضر أحدا وإذا ما قام به تنفيذ لأوامر رئيسه.

✓ **الالتزام بالسر المهني:** نعني به عدم إطلاع الغير على مسائل معينة متعلقة بالمؤسسة خاصة ما يجعل تقليدها أو منافستها ويعرضها لخسائر مادية أو معنوية إلا بإذن من صاحب العمل.

ولقد حددت المادة 37 من القانون الأساسي العام للعامل SGT كليات تطبيق بعض القوانين الأساسية النموذجية لبعض القطاعات والفئات العمالية مثلا قانون عمال قطاع البحث التعليمي والتقني (المادة 7).

وتأكد في المادة 23 من قانون عمال قطاع الإدارات العمومية، عدم الإفشاء بمحتوى أية وثيقة أو حديث أو خبر يحوزونه أو يطلعون عليه بحكم ممارسة مهامهم، إلا ما تقتضيه ضرورة الخدمة، أي السرية التامة.

**هام جدا:** تمدد بعض القوانين النموذجية لبعض القطاعات مفعول هذا الالتزام لبعض الفئات العمالية إلى فترة تلي نهاية علاقة العمل لقيمة المعلومات مثلا الأمن / التكنولوجيا المتطورة... ويمنع استعمالها حتى لمصلحتهم الخاصة مثلا في حالة مؤسساتهم. ويصل الأمر أحيانا إلى الرقابة والتحقيق والتفتيش من قبل مفتشية العمل لكن بإذن مكتوب.

✓ **الالتزام بعدم ممارسة أية منافسة أو نشاط يتعارض مع بطبيعة العمل:** أي الوفاء أثناء العقد بحيث يمنع على العامل أن تكون له مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة منافسة سواء تمثل ذلك في العلاقات مع الزبائن لتحويلهم أو طرق وأنماط الإنتاج.

✓ واجب مراعاة تدابير الصحة والأمن والخضوع إلى الرقابة الطبية: على العامل حماية لشخصه وللآخرين وللمشكلات واحترام هذا الالتزام، يتجسد في تدابير يفرضها النظام الداخلي أو اللوائح الداخلية كالألبسة الواقية أو القبعات الخاصة وعدم التدخين في بعض الأماكن... وغيرها.<sup>1</sup>

### ثالثاً: حقوق والتزامات صاحب العمل

لا ينص القانون على حقوق صاحب العمل صراحة كطرف في العقد، إلا أنه يمكن استخلاصها من الشروط التي تحكم عقد العمل وهي أساساً شرط للتبعية. ويمكن اعتبار صلاحياته جوهر حقوقه وأهمها:

أ. سلطة الإدارة والتسيير منها وضع القانون الداخلي.

ب. سلطة التأديب والتعليمات الداخلية.

✓ واجبات صاحب العمل: هي كل ما يترتب عن العقد وحقوق العمال (تحقيقها).<sup>2</sup> ولعل أهم ذلك

ما يلي:

✓ تمكين العامل من التمتع بحقوقه المادية والمهنية والنقابية والتي منحها إياه القانون.

✓ وكذا دفع أجره بانتظام.

✓ الالتزام باحترام العامل وحماية كرامته من خلال توفير وسائل العمل والأمن وحمائته من

مختلف الأخطار المهنية.

---

<sup>1</sup> Institut National du Travail, Droit du travail..., Op.cit.

<sup>2</sup> Ibid.

## رابعاً: حالات إنهاء علاقة العمل الفردية

توجد في العمل وضعيات متعددة نتناولها فيما يأتي:

✓ التوقف المؤقت عن العمل وهذا بدون أن يتسبب في إنهاء أو قطع علاقة العمل: ويكون

إما بتكليف العامل بمهمة تمثيلية ذات مصلحة عامة أو لاحتياجات أو ظروف دقيقة عن العامل.

ومن هذه الحالات ما يأتي:

✓ اتفاق الطرفين أو الاستيلاء مثلاً في حالة إصابة أحد أفراد أسرة العامل بمرض يتطلب ذلك

عنايته المكثفة أو تغيير الزوج لمقر إقامته أو القيام بأبحاث أو دراسات علمية.

حالياً، لا تصنف هذه الحالات: وتترتب عنها توقف الأجر وتجميد الوضعية المهنية للعامل بتوقيف

الترقية ولكن يبقى حقه في الرجوع إلى منصبه. نشير فقط إلى أنه حسب قانون 11/90، المدة

غير محددة قانونياً، لكن في الوظيف العمومي 5 سنوات هي الحد الأقصى المعتمد.

✓ حالة الانتداب: هي انتقال العامل من المؤسسة الأصلية إلى مؤسسة أو هيئة أخرى، إلا

أنه حالياً تقلص مجاله واقتصر على:

أ. حالة ممارسة مهمة نيابية، أي الانتخابية.

ب. أداء واجب الخدمة الوطنية أو تجميد التكوين العسكري (تمثل فترة عمل فعلية أي يحتفظ

بكل امتيازاته).

ج. متابعة فترة تكوين أو تربية.

د. المرض الطويل المدة.

هـ. عطلة الأمومة التي ينظمها قانون العمل المادة 55 وقانون التأمينات الاجتماعية بموجب المادة 29/28 (14 أسبوع على الأقل).

و. الإضراب.

ز. التوقيف التأديبي والمحدد في المادة 64 وتقدر المدة حسب النظم الداخلية والاتفاقيات الجماعية.

ح. التوقيف الاحتياطي: مثل قانون العقوبات والإجراءات الجبائية والمدنية.

ط. التوقف المؤقت للمؤسسة المستخدمة.

✓التسريح: يعتبر التسريح في إطار عملية التقليل من عدد العمال صورة من صور إنهاء علاقة العمل.

تم تعريفه (التسريح) في التشريعات السابقة لكن في إطار أو كنف توجه سياسة اشتراكية، حيث كانت فيه المؤسسة تسعى للحفاظ على الشغل أكثر. بدأ تطيره في إطار التحولات التي برزت في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات حيث تنص المادة 01 من المرسوم التشريعي 09/94 إلى أن أهداف صدوره تتمثل في "تحديد الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية".<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> NASRI (H), Les causes de cessation de la relation de travail, autres que le licenciement individuel, les arrêts de la cour suprême, 2012.

ونشر في هذا السياق إلى أن مفهوم السبب الاقتصادي لم يرد في قانون 11/90 رغم إجازة تقليص العمال والتي تتمثل في حالة من حالات إنهاء علاقة العمل.

وللتمييز بين التسريح لأسباب اقتصادية أو تأديبية، تم الاعتماد على القانون الفرنسي. من هذا الأخير يمكن القول بأن التسريح لأسباب اقتصادية يختلف عن التأديبي من حيث المحتوى وطريقة تنظيمة.

يتعلق التسريح لأسباب اقتصادية بإلغاء مجموعة من الوظائف داخل المؤسسة كإعادة التنظيم أو إلغاء المنصب نتيجة عدم قدرتها على تحمل التكاليف أي لصعوبات اقتصادية أو لتحولات تكنولوجية أو لإعادة الهيكلة.

يتم الاعتماد في هذا المجال على المادة 69 من قانون 11/90 الفقرة 2 حيث يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد من المستخدمين توظيف آخرين في أماكن العمل نفسها وتبرير التقليص. مشروعية السبب الاقتصادي: نشير إلى أن التقليص لهذا السبب جاء نتيجة التحولات الاقتصادية التي عرفت الجزائر خلال التسعينيات.

تمت الإشارة إليه في الأمر (31/75) وقانون (302/82) ليطرق إليه قانون 11/90 في 3 مواد ومرسوم 09/94.

المادة 3/73 تشير إلى أن التسريح الذي يتم خرقا للقانون، يعتبر تعسفي وعلى المستخدم إثبات العكس فمبدأ الحفاظ على الشغل الذي يكرسه المرسوم التشريعي 09/94 وكذا حماية الأجراء

الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية خاصة بعد استنفاد المستخدم كل التدابير الوقائية للإبقاء على مناصب العمل.

مثلا: تخفيض ساعات العمل، الإحالة على التقاعد، العمل الجزئي، اللجوء إلى تحويل العمال إلى أنشطة أخرى أو إلى مؤسسات أخرى (قانون 90 المادة 70) والمرسوم التشريعي 09/94: أشار إلى تدابير أخرى من خلال إدراجها في نقطتين هما الالتزامات المفروضة على المستخدم ثم المساعدات الممنوحة له من طرف السلطة العامة. تضم الالتزامات المفروضة على المستخدم تكيف التعويض ومراجعة الأجور وتجميد الترقية وكذا العمل الجزئي (بالغاء تدريجي لساعات الإضافية مثلا).

وتشمل تدابير تقليص عدد العمال دون التسريح، الإحالة إلى التقاعد، تنظيم التكوين التحويلي وإعادة توزيع العمال.

أما المساعدات التي تمنحها السلطة العامة فهي تتمثل في طلب الإعانة من السلطات العمومية قصد تخفيض جبائي أو شبه جبائي في إطار قانون المالية والتي من شأنها التخفيف من الالتزامات المالية التي ترهق المؤسسات خاصة التي تواجه صعوبات، كذلك شكل تمويل دورات تكوينية وإنشاء نشاطات لصالح الأجراء.

**إجراءات التقليص:**

1/ التشاور مع ممثلي العمال وهو حق قانوني تؤكد تشريعات العمل والاتفاقيات الدولية وأكده المرسوم 09/94 دون توضيح كيفيات إجرائه. غالبا ما يتم التشاور باستشارة لجنة المشاركة وتنظيمه مع الممثلين النقابيين حول الجانب الاجتماعي. وتؤكد المادة 94 / قانون 11/90 على صلاحيات لجنة المشاركة أي التعبير عن رأي اللجنة في أجل أقصاه 15 يوم بعد تقديم الأسباب من المستخدم خاصة ما يتعلق بإعادة الهيكلة الخاصة بالشغل. هذه الاستشارة وقائية (غير ملزم بالأخذ بها).

2/ التفاوض بين المستخدم وممثلي العمل: تؤكد المادة 124 من قانون 11/90 أن التفاوض يتم بين لجنة متساوية الأعضاء بعدما كانت تتم تحت رقابة مفتشية العمل، أصبحت هناك الرقابة الداخلية في المؤسسة.

تحدد المادة 71 كيفيات تقليص عدد المستخدمين بعد استنفاد جميع الوسائل التي تمنع اللجوء إليه على أساس معايير لاسيما الخبرة، الأقدمية والتأهيل لكل منصب. كما أن الاتفاقيات الجماعية توضح الكيفيات المحددة.

✓ التسريح التأديبي: يتم في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة حيث تشير إليه المادة 73 من قانون 11/90 والتي عدلت بالمادة 2 من قانون 29/91.

علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر أخطاء ينجر عنها تسريح بدون مهلة العطلة ولا العلاوات ما يلي:

1- إذا رفض العامل تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة والصادر عن السلطة السلمية أو الهرمية بدون عذر مقبول ويعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

2- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السامية بها أو أجازها القانون.

3- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل مكان العمل.

4- إذا تسبب في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والمواد الأولية والأدوات التي لها علاقة بالعمل.

5- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجارية في هذا المجال.

6- إذا قام بأعمال عنف.

7- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به.<sup>1</sup>

في نفس السياق، تشير المادة 73-1 والتي أدرجت بالمادة 3 من قانون رقم 91-29 إلى أنه يجب أن يراعي المستخدم في تحديد ووصف الخطأ الجسيم الظروف التي ارتكب فيها العامل الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه والسيرة التي كان يسلكها حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله وممتلكات المؤسسة. يكون الإعلان عن التسريح ضمن ما يحدده القانون الداخلي.

---

<sup>1</sup> NASRI (H), Quelques aspects du licenciement disciplinaire, in Revue EL-DJEICH, Février 1995, N° 379, Année 31.

ويجب التبليغ الكتابي لقرار التسريح وكذا استماع العامل المخطئ والذي يمكنه أن يختار عاملاً من المؤسسة ليصحبه في ذلك.

للإشارة، فإن أي تسريح فردي (دون استماع العامل) يمثل خرق للقانون بالتالي هو تعسفي وعلى المستخدم إثبات العكس.

كذلك إذا وقع تسريح العامل بشكل تعسفي، تلغي المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً قرار التسريح لعدم احترام الإجراءات ويمنح المستخدم تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو كان يعمل. وتعيد المحكمة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة.

في حالة رفض أحد الطرفين، يمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة. ويمكن الطعن في الحكم الصادر في هذا الشأن، كذلك العامل المسرح دون ارتكابه لخطأ جسيم لديه الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقيات الجماعية (مادة 73-5 أدرجت في القانون 91-29).

وفي هذه المدة، للعامل الحق في ساعتين قابلتين للجمع ومأجورتين حتى يتمكن من البحث عن عمل آخر كما يمكن أن تمنح المؤسسة أو المستخدم مبلغاً مساوياً للأجرة الكلية التي يكون قد تقاضاها طوال مدة العطلة.

**ملاحظة:** إذا توقفت المؤسسة عن العمل فإن ذلك لا يحررها من التزامها باحترام مهلة العطلة.

للإشارة، فإنه إذا ما حدث أي تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال ولا يمكن التعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال والشروط المنصوص عليها في القانون وعن طريق التفاوض الجماعي (المادة 94/ قانون 11/90).

### المحور الثامن: منازعات العمل وكيفية تسويتها

تعتبر علاقات العمل كغيرها من العلاقات الاجتماعية، قد تعرف توترات بين طرفيها أي بين العمال أو بين العمال وأصحاب العمل، ومهما تكن طبيعة علاقة العمل وحتى طبيعتها، فإن المنازعات قد تبرز وذلك لأسباب مختلفة، مما يستدعي إجراءات وطرق لحلها وتسويتها.

#### أولاً: مفهوم منازعات العمل:

تتمثل نزاعات العمل في الخلافات التي تنشأ بين المشغل أو صاحب العمل والعاملين في إطار التنظيم العمالي. وتظهر في حالة الاختلاف بين الطرفين حول القضايا التي تتعلق بالعمل مثل الأدوار والمسؤوليات، الرواتب والمكافآت، سوء الإدارة والإشراف، تحديد شروط العمل، قبول أو عدم قبول شخص للعمل، أو توقيفه عن العمل، وغيرها من المسائل التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالعمل وبالعلاقة العمل.

للإشارة، فإن المنظمة العمالية يمكنها الإعلان عن نزاع العمل أمام المشغل عندما تصل المفاوضات الجماعية مع المشغل إلى طريق مسدود، أو عند حدوث إشكاليات أخرى في إطار

التنظيم العمالي. وتعد الآليات القانونية كالهياة المختصة والإجراءات الواجبة الإلتباع الحل المجد لهذه النزاعات.

## ثانيا: أنواع منازعات العمل

### 1. المنازعات الجماعية

تتمثل المنازعات الجماعية في الخلافات التي قد تحدث بين العمال وأصحاب العمل، ويمكن أن تخص الأجور والمكافآت وتوزيع الأدوار والمسؤوليات، كما يمكن أن تكون نتيجة لسوء الإدارة أو الإشراف. تتضمن الأسباب الرئيسية للنزاعات الجماعية عدم توضيح الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بالوظيفة بشكل جيد، وقد يؤدي ذلك إلى ظهور تداخلات في العمل وربما خلافات بين العاملين. كذلك، إذا كانت العلاقة بين الموظفين وإدارتهم غير جيدة، فقد يحدث توتر وقد يؤدي ذلك إلى نزاع جماعي. يستدعي ذلك البحث عن الحلول من قبل أصحاب العمل والعمال لحل النزاع بطريقة مهنية وعادلة. قد يكون ذلك باللجوء إلى المفاوضات المباشرة واللجان المشتركة كوسيلتين لتسوية النزاعات الجماعية، وفي حالة عدم جدواها أي ان تكون النتائج سلبية، يكون اللجوء إلى ميكانيزمات أخرى أساسها الاتفاق بين الأطراف المتنازعة.

### 2. المنازعات الفردية: تتمثل نزاعات العمل الفردية في الخلافات التي تنشأ بين المشغل أو

صاحب العمل أو ممثله من جهة، والعامل في إطار التنظيم العمالي أو العامل المتدرب، من جهة أخرى. وتظهر في حالة الاخلال من قبل أحد الطرفين بالتزام ما من الإلتزامات المحددة في العقد بين الطرفين، أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، مما يسبب الضرر للطرف

الآخر.<sup>1</sup> هذه المشاكل التي تبرز بين طرفي عقد العمل (العامل والمشغل)، تشير إلى أن العامل في محيط عمله قد يخضع إلى مشاكل مع صاحب العمل وذلك لأسباب مختلفة، يمكن حصرها فيما يأتي:

✓ عدم الاتفاق على المسؤوليات والأدوار الواردة في العقد،

✓ الاختلاف حول الإدارة (الاعتقاد بسوء الإدارة والتسيير)،

✓ الاختلاف حول الإشراف،

✓ التمايز في الأجور والمكافآت،

✓ عدم تطبيق العدالة في توزيع الأدوار والمسؤوليات،

✓ اختلاف وجهات النظر والأهداف.

لذلك، يجب على العامل وصاحب العمل السهر على حل تلك النزاعات بطريقة ودية او سلمية وذلك بما يخدم مصلحتهما باعتبارهما طرفين في النزاع. بالتالي، يكون الوصول إلى حلول فعالة مثل تعزيز العلاقات وتطبيق القوانين بأكثر صرامة وتوضيح المهام وتحديد النشاطات والأدوار والمسؤوليات أي تسوية فعلية للخلافات مما يؤدي حتما إلى التحفيز على العمل وتقديم خدمات أفضل للعملاء وكذا الرفع من مستوى المنافسة في السوق.

للتمييز بين نزاعات العمل الفردية والجماعية، يجب التوقف عند أسباب وخصائص كل منها حتى نتمكن من حصر الفروقات.

---

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص239

1. في المنازعات الفردية، يتعارض صالح العامل مع مطالب كيان أو رئيس العمل. في حين أن المنازعات الجماعية، تنشأ عندما يريد مجموعة من العاملين الدفاع عن مصالحهم المشتركة بشأن الأجور والظروف العامة والتأمين الصحي.

2. يمكن أن تحل المنازعات الفردية في المحكمة المختصة، بينما قد تحتاج المنازعات الجماعية إلى التفاوض مع صاحب العمل أو الإضراب.

3. يجب أن يعمل العاملون على التخفيف من الصراعات بدلاً من تفاقمها؛ عن طريق تعزيز العلاقات الإيجابية مع إدارتهم، وتوضيح الأدوار والمسؤوليات. كما ينبغي أن يعملوا معاً على الرواتب والمكافآت والمزايا الإضافية للعملاء.

4. قانون 90-04 هو القانون المخصص لتسوية المنازعات الفردية في العمل. ينص على جميع نظام العمل والأجر والإجازات والاستقلالية، وإنشاء المحاضر عن طريق اللجنة المنظمة. نشير فقط إلى أنه، على الرغم من اختلاف الأسباب المؤدية إلى النزاعات الفردية في العمل إلا أنها ترتبط في مجملها بعدم الالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي. في حين تشير أغلب المنازعات الجماعية إلى تعديل القانون أو تغييره، وقد يهدف أيضاً إلى تغيير أو تعديل في النظام السائد.

للإشارة أيضاً، فإن التشريعات العمالية والقوانين المتعلقة بتسوية وحل النزاعات وضعت إجراءات تأخذ بعين الاعتبار طبيعة كل نزاع. في هذا الصدد، أولت التشريعات الجزائرية أهمية كبيرة لهذا

النوع من المنازعات نظرا لما ينجم عنها من إخلالات بالحقوق والواجبات، ولقد جاءت إجراءات التسوية متميزة فعلا وهذا قصد تسهيل معالجتها وحلها، إن على المستوى الداخلي أو الخارجي.

**ملاحظة هامة:** ثاني نص قانوني وطني في مجال العمل، صدر حول نظام خاص بتسوية نزاعات العمل الفردية ويتمثل في قانون العدالة في العمل.<sup>1</sup> هذا أنما يدل على العناية القصوى التي تمنح لهذا الشكل من النزاعات (الفردية)، لذا سنحاول فيما يلي التدقيق في الطرق المتعددة التي يحددها القانون الجزائري للتسوية.

#### أ. التسوية الودية للنزاع الفردي:

يعتبر هذا النوع من أساليب التسوية شرطا ضروريا قبل المرور إلى طرق أخرى حيث ينص على ذلك قوانين العمل المتعلقة بطرق وكيفيات تسوية النزاعات الفردية وكذلك بهدف تسهيل الحل. تتمثل في مرحلتين تختلفان من حيث الأجهزة التي تقوم بها.

✓ **مرحلة التسوية الداخلية للنزاع:** تشير إلى حل الخلافات بين العامل وصاحب العمل بصورة داخلية وإدارية ولا يتدخل في ذلك طرف خارجي.

يعد هذا الأجراء شرطا أساسيا لقبول الدعوى القضائية شكلا، إذا لم يحل النزاع بين المشغل والعامل، وهذا ما نصت عليه قوانين العمل المتعلقة بهذا الامر، إلى جانب بعض الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة العليا.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 2 من القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج. ر، العدد 6 والمؤرخة في 7 فيفري 1990، ص 240.

<sup>2</sup> نقلا عن أحمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 240

يكون هذا الإجراء بسحب صاحب العمل لقراره أو تراجعته عن تصرفه والذي كان سببا في النزاع، وذلك إما بمحض إرادته أو بطلب من العامل ولا يكون ذلك إلا في إطار ما تمليه الاتفاقية الجماعية في هذا الصدد، وفي إطار الأحكام القانونية التي تنظم التسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية.

**مثال:** قد تنص الاتفاقية الجماعية على وجوب تقديم العامل طلب مكتوب لصاحب العمل تبعا للهيراركية في التنظيم لتسوية النزاع ما بينه وبين صاحب العمل بصورة ودية وداخلية، وقد تحدد الاتفاقية الجماعية مدة معينة للرد على طلبه، هنا إذا لم يقدم صاحب العمل ردا في غضون الفترة المحددة، فإنه يمكن للعامل عرض قضيته على مفتش العمل. (حسب المادة 3 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية.

في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة 3، يعرض العامل قضيته لرئيسه المباشر الذي يجب ان يقدم له ردا في مدة لا تتعدى 8 أيام من تاريخ الإخطار، وفي حال عدم الجواب، يتعين على هذا الأخير تقديم أسباب ذلك كتابيا في مدة لا تتعدى 15 يوما، وفي حالة عدم رضى العامل، تعرض القضية في كلتا الحالتين إلى الهيئة المستخدمة. ولا يتبع النزاع مسارا إداريا -كما في السابق- أي الهيئة الوصية، وإنما يعرض على مفتشية العمل أو لجنة المصالحة أو اية هيئة يخولها القانون متابعة النزاعات.

تشير هذه المادة إلى أن الاتفاقية الجماعية، يمكنها تحديد الإجراءات الداخلية لحل النزاعات الفردية.

هذا الإجراء أو الشرط، قد سنه التشريع الجزائري لتفادي اتخاذ النزاعات الفردية أحجاما كبيرة وللتخفيف على المحاكم، لاسيما وان أغلبها بسيطة ويمكن حلها داخليا، كما أن التشريع الجزائري حريص على دوام واستمرارية علاقات العمل.

#### ✓ المصالحة:

تتمثل في تدخل طرف ثالث في نزاع فردي وذلك للوصول إلى حل يرضي الطرفين، بالتالي المحافظة على علاقة العمل واستمرارها. يشير التشريع الجزائري للعمل في هذا الصدد إلى منح مهمة التوفيق في بادئ الأمر إلى مفتشية العمل (قانون 1975)، إلا ان الأمر يختلف في ظل القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، حيث تم إرساء هيئة مصالحة متساوية الأعضاء أي تتضمن العمال وأصحاب العمل، وأصبح دور مفتشية العمل يكمن في مجرد وسيلة اتصال بين العمال واللجنة.

ب. التسوية القضائية: في حالة عدم التوصل إلى تسوية ودية، يمكن للطرف اللجوء إلى القضاء لتسوية النزاع.

للإشارة، فإن قضاء العمل هو قضاء استثنائي. يتمثل في الجهاز الذي يفصل في المنازعات بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى والتي تتعلق بتنفيذ علاقة العمل التي تربط بينهما. يتميز بكونه (قضاء العمل) مستقل، وذو اختصاص اصيل حيث يخضع لقانون خاص به وهو منفصل عن النظام القضائي العام.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 248

لقد نظم قانون العمل 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مختلف الإجراءات المتعلقة بالتسوية الودية (الداخلية والمصالحة) والقضائية وأعاد تنظيم محاكم العمل (الغرف الاجتماعية في المحاكم الابتدائية). والواضح ان كل الإجراءات التي ارساها القانون متكاملة.

**الصلح الجزائي:** في حالة قيام الطرف الآخر بعملٍ مجرم أثناء تأديته للوظيفة، يمكن للطرف المتضرر اللجوء إلى الصلح الجزائي لإجراء تسوية النزاع.

## المحور التاسع: الصحة والأمن في العمل

### أولاً: الأسناد القانوني للصحة والأمن في العمل

تنظم القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، والقواعد العامة في مجال التكوين والإعلام حول الأخطار المهنية الموجهة للعمال وكذا الوقاية الصحية في المؤسسة وتمويلها عن طريق مجموعة من القوانين هي:

✓ القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

✓ القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير سنة 1985، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 08-1985)، المعدل والمتمم.

✓ القانون رقم 88-15 المؤرخ في 15 مايو سنة 1988 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 4-1988).

✓ القانون رقم 90-17 المؤرخ في 17 يوليو سنة 1990 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 35-1990).

✓ القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 4-1988).

يهدف القانون رقم 88-07 المذكور أعلاه إلى تحديد السبل والوسائل الواجب اعتمادها قصد ضمان أحسن الظروف في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لفائدة العمال وكذا تعيين الأشخاص المسؤولين والهيئات المستخدمة المكلفة بتنفيذ التدابير المنصوص.

وتم إسناد مهمة مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقا لأحكام القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، الخاص بمفتشية العمل.

في نفس السياق، أصدرت مجموعة من النصوص التطبيقية للقانون الإطار رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988، وتخص:

✓ اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن وكذا تعيين المندوبين المكلفين بالوقاية الصحية والأمن، كما تم تحديد صلاحياتها وسيرها.

✓ إنشاء اللجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتحديد صلاحياتها وكيفية تسييرها.

✓ تأسيس مصلحة الوقاية الصحية والأمن لدى كل هيئة مستخدمة يتعدى عمالها 50 عاملا.

✓ أحكام خاصة بالوقاية الصحية والأمن وتطبق في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

✓ الأحكام الخاصة بالمواد والمنتجات أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل.

✓ الأحكام الخاصة بحماية صحة العمال وأمنهم من الاخطار الكهربائية.

✓ الاحكام المتعلقة بالوقاية من الإشاعات المؤذية.<sup>1</sup>

### ثانيا: تنظيم طب العمل وفقا للتشريع الجزائري

لتنظيم طب العمل، تم تنصيب ما يلي:

✓ المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل المنشأ بموجب المادة 27 من

القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 بتاريخ 03 ماي 2016.

✓ لجنة الأمراض المهنية المؤسسة بموجب القانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 يوليو 1983،

المعدل والمتمم، والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بتاريخ 03 ماي 2016.

تسعى هذه الهيئات إلى الوقاية من الأخطار المهنية بحيث تساهم في التعرف أكثر وبشكل أفضل

على الأخطار بغرض تكييف وسائل الوقاية منها ومن حوادث العمل والأمراض المهنية.

تساهم هذه الهيئات في تخفيض تكلفة حوادث العمل والامراض المهنية، كما تعمل على تحسيس

العمال وأصحاب العمل كل الأطراف الفاعلة في ميدان الوقاية والتي هي تحت الوصاية ومحاولة

بث فيهم روح وثقافة الوقاية من الأخطار المهنية. إلى جانب هذه الهيئات، تقوم مفتشية العمل

بمراقبة مدى احترام الاحكام القانونية وذلك وفقا لصلاحياتها في هذا المجال.

تقوم مجموعة من الهيئات بنشاط الوقاية من الأخطار المهنية، تتمثل فيما يلي:

---

<sup>1</sup> تشريع العمل (mtes.gov.dz)

✓ (OPREBATPH): تتعلق هذه الهيئة بالوقاية من الأخطار المهنية الخاصة بنشاطات البناء والاشغال العمومية والري. الواضح هو أن هذه الهيئة مجهزة بقانون أساسي ولديها موارد تسمح لها بالتكفل الأحسن بالوقاية على مستوى كل المؤسسات النشطة في قطاع البناء والاشغال العمومية والري، لاسيما وأنه يعرف أخطارا جمة.

✓ (INPRP): يتمثل في المعهد الوطني للوقاية من الاخطار المهنية، يندرج في إطار الاهتمام الذي توليه السلطات العمومية في مجال الصحة والأمن في العمل حيث جاء ليحل محل المعهد الوطني للصحة والأمن في العمل والذي تم حله في سنة 1998. يتكلف هذا المعهد بالتكوين والتحقيق حول ظروف العمل وتشخيص الأخطار المهنية وهذا لتقديم النصائح للمؤسسات ولتحسينها والتخفيف منها عددا وحدة.

✓ (PRESTIMED): تم إلحاق هذه المؤسسة المتعلقة بطب العمل بقطاع العمل سنة 2010، حيث كلفت بتقديم أداءات لفائدة العمال في مجال طب العمل.

✓ (INT): كلف المعهد الوطني للعمل، منذ إنشائه بالتكوين كمحور أساسي للوقاية.

✓ (CNAS): الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، تتمثل نشاطاته، والذي يعمل من خلال مديرية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية ،حول تقديم توصيات ملموسة والرقابة وتقديم المساعدات التقنية والنصائح للمؤسسات قصد تطبيق تدابير الوقاية من الأخطار المهنية.

**ملاحظة هامة:** يتحمل الضمان الاجتماعي نفقات ترميم الأضرار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية لكل عامل لديه تأمين اجتماعي (حسب القانون).

## الخلاصة.

يمكننا في الأخير أن نشير إلى أن قانون العمل، يعتبر تنويجا لعدة نضالات وصراعات قامت بها الطبقات العمالية في فترات مختلفة، مترامنة مع نضج الأفكار، لذا يعد ما تناولناه في هذا المقياس، بعض المعلومات فقط والتي قد تفيدنا في حياتنا المهنية سواء كعمال أو كأصحاب عمل. ولا يسعنا إلا أن نؤكد بأن قانون العمل هو فرع مستقل من فروع القانون ويحظى بعناية واهتمام العديد من الشرائح الاجتماعية، مما يكتسيه من أهمية.

من جهة أخرى ومن الناحية الاكاديمية، فهو من المقاييس الاستكشافية الهادفة والتي تسعى إلى تزويد الطلبة معلومات حول العمل والشغل في الجزائر، مما يؤهله لتسيير مساره المهني ومعرفة حقوقه وواجباته في العمل. كما أن المعارف القانونية تجعلنا على علم بكيفية ضبط السلوكات في أي مؤسسة مهما كان طابعها: اقتصادية، اجتماعية، صناعية، إدارية...

تجدر الإشارة إلى أن قانون العمل ينطوي على أهمية اجتماعية بالغة باعتباره ينظم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال. وينطوي أيضا على أهمية اقتصادية حيث يبسط حماية كبيرة ضد استغلال المستخدمين خاصة ما يتعلق بالأجور ويحرص على إرساء العدالة والقدرة الشرائية والتي توفر القدرة على العيش اللائق والمناسب لارتفاع الاسعار...

إلى جانب ذلك، فإن تشريع العمل له أهمية سياسية، نظرا لكون أكبر شريحة في المجتمع هم العمال وهذا يؤثر على شؤون حياتهم. كما أن الأهمية الثقافية ليست بالهينة، ذلك أن تزويد الطلبة بالمعارف القانونية، سيرفع من مستواهم حاضرا كطلبة وفي المستقبل كفئة عمالية أو أرباب عمل.

في الأخير نقول إن هذا المقياس مهما جدا في تكوين الطلبة لاسيما في العلوم الإنسانية والاجتماعية  
وفي حياتهم المهنية.

## المراجع المعتمد عليها والمقترحة للاطلاع

- ✓ **أحمية سليمان**، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- ✓ **عبد الواحد كرم**، قانون العمل وشروحاته، مكتبة النهضة، بغداد، بيروت، 1984.
- ✓ **عبد السلام ذيب**، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
- ✓ **عجة الجيلاني**، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2005.
- ✓ **مصطفى العوجي**، المسؤولية الجنائية في المؤسسة الاقتصادية، نوفل، 1992.
- ✓ **مصطفى مجدي هرجة**، التشريعات الجنائية الخاصة، دار محمود للنشر والتوزيع، باب الخلق، الجزء السادس، 2001 ص 155.
- ✓ **رحوي فؤاد**، أحكام عطلة الامومة في التشريع الجزائري- دراسة مقارنة- في مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، القطب الجامعي بلقايد، العدد 03، 2013.
- ✓ اتفاقية العمل الدولية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الامومة، واتفاقية العمل الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الامومة (مراجعة)، واتفاقية العمل الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الامومة (مراجعة).
- ✓ **الجريدة الرسمية** رقم 61 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر، 2007 المرسوم الرئاسي، 07-308، ص 1.

- ✓ **BORSALI HAMDAN Leila**, Le droit du travail algérien à l'épreuve de la mondialisation, L'année du Maghreb, IV, 2008, 239-246.
- ✓ **Bureau International du Travail**, Les normes internationales du travail, BIT, 2009.
- ✓ **Corine-Pizzio-DELAPORTE**, Droit du travail, Vuibert, Octobre 1989,
- ✓ **FILALI (R), RIOUX (C)**, Relations professionnelles et négociation collective, BIT, 2012.

- ✓ **GUERRY (G)**, Pratique du droit de travail, 3<sup>ème</sup> édition, CLET, 1985. - La législation sociale : la question de l'emploi, **Actes du colloque International du Droit Social**, Université d'Oran, Faculté de droit, EDIK édition, 2001.
- ✓ **Institut National du Travail**, Droit du travail, recueil de textes législatifs et réglementaires, 6<sup>ème</sup> édition, Alger, 2012.
- ✓ **Institut National du Travail**, Droit de la sécurité sociale, recueil de textes législatifs et réglementaires, 4<sup>ème</sup> édition, complétée et mise à jour.
- ✓ **KORICHE (N)**, D'un droit des travailleurs au droit du travail, in ouvrage collectif « Algérie : cinquante ans après. La part du droit, Tome 02, éd. AJED, 2013.
- ✓ **KORICHE (N)**, Contractualisation du droit social, in Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, Ed COMPTRASEC, Université Montesquieu, Bordeaux, 2003.
- ✓ **KORICHE (N)**, Gestion des conflits individuels dans le contexte de l'ajustement structurel, in Revue Algérienne du travail, INT.
- ✓ **LANANI (M)**, Réflexion sur l'article 12 de la loi 90-11, in Revue Algérienne du travail, INT,
- ✓ **LANANI (M)**, Emploi et droits sociaux : point de vue de l'entreprise publique, in Revue Algérienne du travail, INT, 2000.
- ✓ La liberté syndicale, in lettre juridique n° 41-Juin-2005 (**Dossier spécial / Droit des libertés publiques**)
- ✓ **NASRI (H)**, Quelques aspects du licenciement disciplinaire, in revue EL-DJEICH, Février 1995, N° 379, Année 31.
- ✓ **NASRI (H)**, Les causes de cessation de la relation de travail, autres que le licenciement individuel, les arrêts de la cour suprême, 2012.
- ✓ **PELISSIER (J), SUPIOT (A)**, Droit du travail, 2<sup>ème</sup> édition, Ed. Dalloz- Delta, 2000.
- ✓ **TEUSSIÉ Bernard**, Code du travail, Ed. Dalloz, Paris, 1989.
- ✓ **Weil (A), TERRE (F)**, Droit civil, Précis Dalloz, Paris, 6<sup>ème</sup> édition 1984.