



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



ماسٲر حقوق (مخصص دولة ومؤسسات) السنة الأولى

قانون العمل والضمان الاجتماعي

من إعداد:

مجيد فتحي

السنة الجامعية : 2013-2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله عزَّ وجلَّ

”... وَمَا أَوْثَقْتُمُ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا ...“

صدق الله العظيم

عَنْ مُعَاوِيَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ « مَنْ يُرِدِ اللَّهُ بِهِ خَيْرًا يُفَقِّهْهُ فِي الدِّينِ »

— متفق عليه —

عَنْ ابْنِ مَسْعُودٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: « لَا حَسَدَ إِلَّا فِي اثْنَتَيْنِ رَجُلٌ آتَاهُ اللَّهُ مَالًا فَسَلَّطَهُ عَلَيْهِ هَلَكَتِهِ فِي الْحَقِّ وَرَجُلٌ آتَاهُ اللَّهُ الْحِكْمَةَ فَهُوَ يَقْضِي بِهَا وَيَعْلَمُهَا »

— متفق عليه —

عَنْ سَهْلِ بْنِ سَعْدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لِعَلِيٍّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ « فَوَ اللَّهِ لَأَنْ يَهْدِيَ اللَّهُ بِكَ رَجُلًا وَاحِدًا خَيْرٌ لَكَ مِنْ حُمْرِ النَّعَمِ »

— متفق عليه —

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: « وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا بِهِ إِلَى الْجَنَّةِ »

— رواه مسلم —

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: « مَنْ دَعَا إِلَى هُدًى كَانَ لَهُ مِنَ الْأَجْرِ مِثْلُ أُجُورِ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ أُجُورِهِمْ شَيْئًا »

— رواه مسلم —

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: « إِذَا مَاتَ ابْنُ آدَمَ انْقَطَعَ عَمَلُهُ إِلَّا مِنْ ثَلَاثٍ صَدَقَةٍ جَارِيَةٍ أَوْ عِلْمٍ يُنْتَفَعُ بِهِ أَوْ وَلَدٍ صَالِحٍ يَدْعُو لَهُ »

— رواه مسلم —

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: « مَنْ خَرَجَ فِي طَلَبِ الْعِلْمِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَرْجِعَ »

— رواه الترمذي —

عَنْ أَبِي أُمَامَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: « فَضَّلْتُ الْعَالِمَ عَلَى الْعَابِدِ كَفَضَلِي عَلَى أُنْتَاكُمْ »
ثم قال رسولُ الله صلى الله عليه وسلم: « إِنَّ اللَّهَ وَمَلَائِكَتَهُ وَأَهْلَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ حَتَّى النَّمْلَةَ فِي جُحْرِهَا وَحَتَّى الْحُوتَ لِيُصَلُّوا عَلَى مُعَلِّمِي النَّاسِ الْخَيْرِ »

— رواه الترمذي —

عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ:

((مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَبْتَغِي فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ وَإِنَّ الْمَلَائِكَةَ لَتَضَعُ أَجْنِحَتَهَا لِطَالِبِ الْعِلْمِ رِضًا بِمَا يَصْنَعُ وَإِنَّ الْعَالِمَ لَيَسْتَغْفِرُ لَهُ مَنْ فِي السَّمَوَاتِ وَمَنْ فِي الْأَرْضِ حَتَّى الْحَيْتَانِ فِي الْمَاءِ وَفَضَّلْتُ الْعَالِمَ عَلَى الْعَابِدِ كَفَضَلِي الْقَمَرِ عَلَى سَائِرِ الْكَوَاكِبِ وَإِنَّ الْعُلَمَاءَ وَرَثَةُ الْأَنْبِيَاءِ وَإِنَّ الْأَنْبِيَاءَ لَمْ يُورَثُوا دِينَارًا وَلَا دِرْهَمًا وَإِنَّمَا وَرَثُوا الْعِلْمَ فَمَنْ أَخَذَهُ أَخَذَ بِحِطِّهِ وَإِيسِرِهِ))

صدق رسول الله

— رواه أبو داود والترمذي —

بسم الله والصلاة والسلام على رسول الله ، اللهم صلي على محمد وعلى آل محمد كما صليت على إبراهيم وعلى آل إبراهيم في

العالمين إنك حميد مجيد ، اللهم بارك على محمد وعلى آل محمد كما باركت على إبراهيم وعلى آل إبراهيم في العالمين إنك حميد مجيد .

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله .

الشكر والحمد كثيرا أولا وأخيرا لله وحده العلي القدير الذي وفقنا لإتمام هذه السلسلة من المحاضرات والدروس

ومنحنا القوة والصبر

يقول الرسول صلى الله عليه وسلم في الحديث القدسي :

" عبدي أنت تريد وأنا أريد ولا يكون إلا ما أريد فإن سلمت لي فيما أريد كفتك ما تريد وإن لم تسلم لي فيما أريد أتعبتك فيما

تريد ولا يكون إلا ما أريد "

أما بعد :

أردنا أن تكون سلسلة المحاضرات والدروس في الليسانس علوم قانونية وإدارية هي المحاضرات الأولى والأخيرة، لكن

الله أراد أن نكمل العمل بإنجاز سلسلة أخرى من المحاضرات والدروس تخص السنة الأولى ماستر حقوق للسنة الجامعية

2013-2014، على أنه تم التركيز فقط على تخصص دولة ومؤسسات .

وبهذا ومن خلال هذا العمل تقدم بجزيل الشكر والتقدير والاحترام إلى كل من شجعنا لإتمام هذه الدروس ،

وتتقدم بالشكر إلى كل قارئ لهذا العمل .

وفي الأخير نرجو من الله تعالى أن يكون هذا العمل بادرة خير لأعمال أفضل في المستقبل ربنا تقبل منا

والصلاة والسلام على رسول الله

والله ولي التوفيق

كن عالماً أو متعلماً أو مستمعاً أو محباً ولا تكن الخامسة فتهلك

أخوكم في الله مجيدي فتحي



علاقة العمل الفردية

الإطار العام لقانون العمل

نشأة وتطور قانون العمل في فرنسا

يرجع نشأت قانون العمل إلى الصراع الذي نشأ بين العمال وأرباب العمل من أجل الدفاع عن حقوق العمال وتحسين أوضاعهم المادية والمهنية والاجتماعية.

وبتالي فهذا القانون يعتبر أمرا لهذا التنوع وقد ظهرت أسس أولى من قانون العمل أثناء الثورة الفرنسية 1789 أين برزت إسهامات الثورة في الرغبة في إقامة نظام ليبرالي ...

مفهوم قانون العمل:

لقد عرف قانون العمل عدة تسميات منها القانون الصناعي، القانون الاجتماعي... الخ، واحتد اختلاف هذه التسميات إلى تعريفه بحيث هناك من عرفه على انه مجموعة القواعد القانونية التي تحكم وتنظم الروابط بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن العمل التابع للعمال المأجورين إلا أن المميز في هذا التعريف التقليدي أنه ينصب فقط على القواعد التشريعية وعلى العمال المأجورين أثناء الفترة التي تعطىها علاقة العمل بالرغم أن قانون العمل توسع ليشمل النصوص التنظيمية والاتفاقات الجماعية والنظم الداخلية للعمل وتوسع كذلك من حيث تطبيقه الزمني ليتجاوز مرحلة السريان علاقة العمل منظما لحياة العامل بعد انتهاء هذه العلاقة وهو ما يترجم ظهور قوانين الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية وبناء على تقدم يمكن تعريفه على أنه: "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كلا من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات قانونية للطرفين".

والملاحظ في هذا التعريف وبهذا الشكل أنه متضمن من حيث محتواه قاعدة قانونية وتنظيمية بالإضافة إلى الاتفاقات الجماعية ونظم العمل الداخلة من حيث مجال تطبيقه أن يطبق على مختلف العمال من مختلف المجالات (صناعية، تجارة، خدمات،...) القطاع الوظيفي العمومي بنص صريح بالإضافة إلى كل ذلك فإن قانون العمل بهذا التعريف يمتد إلى كل ماله علاقة بالعمال من حيث حياته المهنية والاجتماعية بعد نهاية علاقة العمل.

خصائص قانون العمل:

تتميز خصائص قانون العمل بعدت مميزات عن القوانين الأخرى:

1- الصيغة الأمرة: تتجلى هذه الميزة من خلال إسباق فكرة البطلان في هذا القانون على الأحكام التي تكون في غير صالح العمال ومثال ذلك المواد **135-137** ق ع **11/90** وكذلك من خلال حماية الأجور ومختلف التعويضات والامتيازات التي تحصل عليها العامل لقاء عمله ، أما فيما يتعلق بالتنازل عن أجر العامل بحيث اعتبرت أن ذلك يقع تحت طائلة البطلان.





2- ذاتية المصدر: تتمثل هذه الميزة في اعتماد هذا القانون بشكل كبير على متطلبات وظروف التي يتميز بها هذا القطاع إلى جانب مطالب العمل عند صياغة أحكام قانون العمل بالإضافة إلى ذلك قانون العمل قواعد تخرج عن المبادئ معروف في قوانين أخرى من ذلك (أهلية العمل) الذي يحددها بسن 16 سنة (المادة 15).

3- الواقعية وتنوع الأحكام: يتميز قانون العمل بالواقعية وليس بكونه مجرد قواعد عامة بعيدة عن الواقع بناء على ذلك كان يبحث الجانب التشريعي للمسائل العامة المشتركة لمختلف القطاعات أما المسائل الخاصة للعمال فتترك للجوانب التنظيمية والعملية لكل قطاع على حدى حسب الظروف كل قطاع أو نشاط مهني (عمل النساء ليس نفسه كعمل الرجال، القصر، المعوقين...) أو ما تعلق بنوع النشاط بحد ذاته (فلاحة، صناعة...).

4- التدويل: ظهور المنظمات الدولية المتخصصة منظمة العمل الدولية، منظمة العمل العربي وما يصدر من اتفاقات دولية وما تقوم به تلك المنظمات من تقديم توصيات وبحوث ودراسات في مجال العمل بالإضافة إلى الآراء الفقهية كل ذلك جعل من قانون العمل يتجه نحو التدويل ويصبح بالتالي قانون العمل قواعد قانونية متشابهة عبر مختلف الدول باختلاف الاتجاهات السياسية والاقتصادية فيها.

مصادر قانون العمل:

1- المصادر الداخلية: وتنقسم إلى مصادر داخلية رسمية وغير رسمية

أ- المصادر الداخلية الرسمية: وفق مبدأ تدرج القواعد تتمثل في:

- النصوص الدستورية: فقد استبقت دستوري 1976، 1996 العديد من المبادئ الأساسية لقانون العمل مثل الحق في العمل، الحق في الراحة، الحق في الحماية والأمن، الحق في الإضراب، الحق النقابي المواد من 55 إلى 57 من دستور 1996.

- النصوص التشريعية: تتمثل في القوانين التي تصدر عن الهيئة التشريعية لأحكام الدستور.

- النصوص التنظيمية: (مراسيم، قرارات، تعليمات) تعتبر هذه النصوص التي تختص فيها الهيئات التنفيذية من بين الوسائل الأكثر مرونة وفعالية لعجز النصوص التشريعية عن ما يخص تنظيم كل ما يخص علاقات العمل (مسائل التقنية والعملية) وهو الأمر الذي أكدته المادة 125 من دستور 1996.

- الأحكام القضائية: يلعب القضاء دور هام في تطبيق القانون وتفسيره واستكمال النص الذي يشوب بعض القواعد بناء على ذلك فإن الأحكام والقرارات القضائية بعد حيازتها لحجية الشيء المقضي فيه ليتحول إلى قواعد قانونية وتنظيمية وحتى قواعد اتفاقية ضمن الاتفاقات الجماعية للعمل.

ب- المصادر الداخلية غير الرسمية: مصدر تفسيري أو مهنية وتتمثل في:

- الآراء الفقهية: والتي تلعب هي الأخرى في تحريك ظواهر ومساوى هذا القانون.

- العرف والعادات المهنية: اعتبار أن العرف من المصادر المعترف بها في قانون العمل فهو يلعب دور هام في خلق قواعد قانون العمل من خلال توار العمل.





مقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي



- **الاتفاقات الجماعية للعمل:** تعتبر من بين أهم المصادر المهنية لقانون العمل نظرا لاستغلالها وحريتها وخضوعها لإرادة العمل وأصحاب العمل (ما لم يمس النظام العام) لاتسامها بالمصادقية والشرعية والتزام الطرفين بها حتى إمضاءها لا يتم إلا باتفاق الطرفين.

- **النظم الداخلية وتعليمات العمل:** وتتمثل في اللوائح التنظيمية التي يصدرها صاحب العمل وتتضمن مجموعة من التعليمات بتوجيهات ونظم خاصة بالعمل من الناحية الأمنية والصحية والإجراءات الخاصة بحوادث العمل ومختلف الأخطار المهنية إلى جانب الإجراءات التأديبية . لقد عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي للعمل في نص المادة **177** قانون **11/75** وثيقة مكتوبة يحدد فيه المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمني والانضباط ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجة العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ.

2-المصادر الخارجية الدولية:

تأخذ مكانة هامة في مصادر قانون العمل وهو يعكس الاهتمام التي أولته الجماعة الدولية لهذا القانون من خلال قيام منظمات دولية بأعمال ونشاطات من أجل صياغة عن عمل متجانس ومتشابه بين مختلف دول العالم وهو الدور الذي لعبته منظمة العمل على أكمل وجه.



تنظيم علاقة العمل الفردي

تعريف عقد العمل:

ظهرت عدة محاولات فقهية لتعريف عقد العمل فهناك من حاول تعريفه على أنه : " اتفاق تعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت إدارة الطرف الآخر في مقابل أجر يحصل عليه " وهناك من عرفه أنه: "اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص يضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه مقابل أجر".

عناصر عقد البيع:

1- العمل (النشاط): هو محل التزام العمل وبسبب التزام صاحب العمل وهو كل نشاط عملي أو فكري أو في يقوم به العامل بصفة شخصية ووفق توجيهات وأوامر صاحب العمل وقد أورد الفقه على مميزات وشروط العمل وهي:

- وجود الأداء للشخص المحدد أو المتفق عليه ودون الاستعانة بشخص آخر وإلا سنكون أمام عقد مقابولة وليس عقد عمل.

- تنفيذ العمل وفق التوجيهات وأوامر صاحب العمل باحترام الأنظمة الداخلية للعمل.

- التزام صاحب العمل بتوفير أدوات العمل والظروف المناسبة لأدائه (مراعات القواعد الأمنية والوقائية).

- ألا يدخل ضمن إطار ممارسة أعمال السلطة العامة أي ما يقوم به الموظفون العموميون التي يحكمها (القانون العام) بعكس علاقة العمل التي يحكمها القانون الخاص.

2- الأجرة: وهو محل التزام صاحب العمل وبسبب التزام العامل ويعرف على أنه : "المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل العمل الذي قام به لصالحه".

ويرى المشرع الفرنسي بعد تغيير النظرة المادية للأجر إلى مفهوم أن الأجر يشتمل على كل مبلغ أو أي امتياز يمنح بمناسبة العمل في المؤسسة المتكلفة بالعامل وقد عرفه على أنه أجر أو مرتب أساسي وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة (نقدا أو عينا).

وما يهم من ذلك أن للأجر عنصران أحدهما ثابت والثاني متغير وهو المبدأ الذي أخذت به التشريعات الحديثة وقد أطلقت عدة تسميات عليه أجر، راتب دون أن يكون لهذا الاختلاف اعتبار أو أهمية وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري عند ذكر في المادة 80 ق ع 11/90 أنه للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي ويتقضى بموجبه مرتب أو دخل يتناسب ونتائج العمل.

-أسس تحديد الأجرة:

أ-المدة: يتم تحديد الأجر على أساس مدة زمنية قد تكون ساعة، يوم، أسبوع، شهر في المدة الأكثر استعمال وهي في مصلحة العامل أكثر من صاحب العمل بحيث تدفع بمجرد حلول أجلها بغض النظر عن مردودية العمل.

ب-معايير المردودية: ومفاده أن مردودية العامل في عمله ومدى تحقيق نتائج جيدة في ذلك هي أساس تحديد الأجر، الملاحظ أن أعمال هذه المعايير في تحديد الأجر يؤثر على أجر العامل بعكس المؤسسات المستقلة لصعوبة المحافظة على





مقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي



وتيرة العمل وهو ما تركه التفكير في ضرورة أن يتم أعمال هذه المعايير في تحديد بعض التحفيزات للعمال في زيادة أجرهم من خلال الأرباح والفوائد التي يتم جنيها وتوزيعها فيما بعد فرديا أو جماعيا.

ج-المعيار المزدوج: ومفاده هو الأخذ بالمعيارين معا أي أن الأجر الأساسي وبعض ملحقاته تحدد وفق مدة زمنية محددة أما بالنسبة للمكافآت والحوافز تحدد وفق أساس المردودية سواء كانت فردية أو جماعية وهو ما ذهب له كافة التشريعات العمالية الحديثة بما فيها التشريع الجزائري من أجل تحسين وزيادة الإنتاج بتحسين وزيادة مردودية العمل وهو ما أكدته المادة 82 من القانون 11/90.

الملاحظ في اعتماد هذه المعايير أنه يصب في مصلحة العامل من خلال حماية وضمان أجرة العمل وهو نفس الوقت يحسب في مصلحة صاحب العمل من خلال تحسين وزيادة الإنتاج.

-أدوات تحديد الأجر: تأخذ أغلب التشريعات الدولية بثلاثة أدوات:

أ- عقود العمل الفردية: بموجب ذلك يتم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل بخرية تحديد الأجر الأساسي ومختلف المحطات الأخرى المعمول بها خاصة منها ما يتعلق بالأجور، احترام الحد الأدنى للأجر وقد نص المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29-09-1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسير المؤسسات في هذا الإطار حيث نصت المادة 08 منه على أن عقد العمل الذي يربط مسير المؤسسة يكون موضوع تفاوض بين المسير وجهات إدارة الشركة ويحدد على الخصوص أساس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منها والمتكونة من الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة والمتغيرة المرتبطة بنتائج المؤسسة والمنافع العينية.

ب- عن طريق الاتفاقية الجماعية: تدخل ضمن الاتفاقية الجماعية للعمل موضوع الأجور فيما يتعلق بتحديد حدوده الدنيا وكيفيات تزايد وتطوره كما أنها تتطرق إلى مكونات الأجر من خلال تحديد ما هو ثابت فيه وما هو متغير، بالإضافة إلى تحديد العوامل المرتبطة بها المردودية والمكافآت والتحفيزات والعلوات وقد تطرق المشرع الجزائري بنص المادة 120 من قانون 11/90 قانون علاقات العمل على أن الاتفاقية الجماعية يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة (الأجور الدنيا المعتمدة في القطاع أو المؤسسة)؛
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل فيما فيها التعويض، حوافز تشجيعية؛
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية وإنتاج العمل حيثيات مكافئة المعنيين بالمردودية بغرض تشجيع العمال على زيادة مداخيلهم عن طريق زيادة المردودية؛
- تحديد النفقات المصرفية وهي التي ينفقها العامل بمناسبة العمل.

ج- عن طريق مقتضى قرارات السلطة العامة: بمقتضى هذه الطريقة الأجور تحدد بواسطة الأجهزة المركزية وهي الطريقة أن المتبعة في البلدان التي تعتمد على التنظيم الإداري في علاقات العمل، هذه الطريقة أن المؤسسة المستخدمة تقوم بترتيب مناصب عمل على جدول خاص لتطبيق المناصب من أبسط عمل إلى أعلى منصب لديهم ويتم حساب الأجر من خلال ضرب الرقم الاستدلالي في النقطة الاستدلالية. هذه الطريقة متبعة في الجزائر أين كانت الأجور تحدد عن طريق الأجهزة المركزية بداية من سنة 1974 حيث أن قانون المالية لسنة 1972 نص على أن المرتبات والأجور ومختلف





التعويضات الممنوحة في المؤسسات العامة الاقتصادية ذات الطابع الصناعي والتجاري والمؤسسات الأخرى تجمد عند حدودها الحالية. وأن أي زيادة في المرتبات الأجر والتعويضات لا يمكن إجرائها إلا بمقتضى مرسوم وهو الاتجاه الذي دعمه القانون الأساسي للعامل لسنة 1978، حيث أكدت المادة 127 منه تحديد الأجر يجب أن يكون مرتبط بأهداف مخططة ومن صلاحيات الحكومة ولا يمكن أن يؤول إلى المؤسسات المستخدمة.

الحماية القانونية للأجر:

نظرا للطابع الإجماعي للأجر أخضع المشرع الجزائري تأثرا بمختلف التشريعات الحديثة الأجر إلى حماية قانونية خاصة بما مكرسا بذلك مبادئ وقواعد معترف بها في القوانين الحديثة:

1- مبدأ امتياز الأجر عن بقية الديون:

ومفاد هذا المبدأ هو أسبقية الحقوق المالية للعمال والمتمثلة في الأجر وتوابعه من علاوات ومكافآت وحوافز عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على عاتق صاحب العمل مدنية كانت أم تجارية أديون متعلقة بمصلحة الضمان الإجماعي أو الضرائب أو الخزينة العامة أو دين آخر للغير، وهو الأمر الذي أكدته المادة 89 من قانون علاقات العمل 11/90 نصت: "المنح الأفضلية لدفع الأجر وتوابعه على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها"، إلا أن المادة 993 نصت "تستوفي هذه المبالغ مباشرة بعد المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة ومبالغ تلك المتعلقة للخدم والكتبه والعمال وكل أجير آخر بالإضافة إلى مبالغ أخرى...".

فمن خلال استقراء المادتين مقارنة بينهما يستنتج وبوضوح وجود تناقض بينهما في الوقت التي تنص فيه المادة الأولى على أسبقية الأجر الأخرى مهما كانت طبيعتها القانونية فإننا نلاحظ خلاف ذلك في المادة الثانية لكون المشرع الجزائري قرر أسبقيته لديون أخرى على الأجر والمتمثلة في المصاريف القضائية...، إلا أنه إعمالا بمبدأ القائل الخاص يقيد العام فإنه يطبق المادة 89 على أحكام المادة 993، ونجد نفس الصياغ أن القانون التجاري أعطى للأجر أسبقية على الحقوق الأخرى المادة 294 منه، حيث ألزمت وكيل التفليسة خلال 10 أيام من الحكم بشهر الإفلاس أن يؤدي الأجر والتعويضات والتوابع الناشئة بمناسبة عقود العمل والتي لا زالت مستحقة للعمال المستخدمين مع الطرف المدني.

2- مبدأ عدم قابلية الأجر على الكتلة الأجرية:

أي أن الأجر بعدما أصبحت حقا مكتسبا على العمال بعد المصادقة على ميزانية المؤسسة المستخدمة لا يمكن تعديلها أو تحويلها أو إلغائها أو تقليصها وكذا عدم إمكانية الحجز على هذه الاعتمادات من قبل المؤسسة المستخدمة.

3- مبدأ بطلان التنازل على الأجر:

ومفاد هذا المبدأ البطلان القانوني لأي تنازل من العمل أو بدون رضائه وقد نصت على هذا المبدأ صراحة المادة 192 من الأمر المتعلق بالشروط العامة بنظام العمل في القطاع التي ذكرت أنه "يعد باطلا وعدم المفعول كل تنازل من العامل عن كل أجره أو جزء منه".





التبعية (الإشراف): ويقصد بها الرقابة التي يخضع لها العامل أين يجد العامل نفسه ملزما بالامتثال لمختلف الأوامر والتعليمات والتوجيهات في الحدود المسموح بها قانونا ولهذا التبعية عدة أوجه منها قانونية وتنظيمية فقد نصت المادة **07** من قانون علاقات العمل فيما يتعلق بواجبات العمل والتي هي في الحقيقة تمثل حقوق صاحب العمل على العمال بحيث أنها ألزمت العمال بأن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات لواجباتهم المرتبطة بمنصب عملهم، وأن يعملوا بكل عناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم وأن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي ، ومن جهة أخرى تأخذ التبعية والإشراف صور أخرى مثل حق صاحب العمل في تحديد وتوزيع أوقات العمل ووضع النظام الداخلي للعمل، وفرض تدابير الوقاية الصحية. وتأخذ التبعية وجه آخر من خلال إلزام صاحب العمل بوضع رقابة ومتابعة ميدانية للعمل أثناء تأدية العمال لعملهم وحق البرامج المحددة سلفا من قبله عن طريق عمال مختصون وذوي مؤهلات عالية بغرض تنظيم العمال والإشراف على أعمالهم من الناحية التقنية.

4-المدة:

والمقصود بهذا العنصر المدة الإلزامية الذي يعمل فيها العامل لمصلحة المؤسسة المستخدمة ويأخذ عنصر المدة دورا مهما في تحديد الالتزامات والحقوق خاصة ما تعلق منها بإنهاء علاقات العمل وآثارها. وتوجد عدة أصناف لعقود العمل ومنها: عقود العمل محددة المدة وعقود أخرى غير محددة المدة أي دائمة والتي تعتبر الأصل بحسب نص المشرع الجزائري المادة **11** من ق ع، التي أكدت أنه "يعتبر عقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

شروط صحة عقد العمل:

يخضع قانون العمل في كثير من الأحكام للالتزامات المدينة ومنها ما يتعلق بصحة عقد العمل من أهلية ورضاء ومحل وسبب وهو الأمر الذي سايره المشرع الجزائري حيث طبق أحكام القانون المدني على مختلف الجوانب المتعلقة بصحة التعاقد.

1-الأهلية في عقد العمل:

ونميز عن أهلية العامل وأهلية صاحب العمل:

أ-أهلية العامل: نظرا للاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية لقانون العمل حدد سن العمل بـ **16** سنة وهو النص الذي أخذ به المشرع الجزائري حسب نص المادة **15** من قانون العمل **11/90** والذي اعتبره ركن أساسيا وجوهريا لصحة عقد العمل، ورتب على تخلفه البطلان بحسب نص المادة **135** قانون العمل أين أكد أنه "يعد باطلا وعدم الأثر كل علاقة غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به" ولم يتوقف عند ذلك الحد بل تعداه إلى تقدير عقوبة لحماية القاصر، هذا الاستغلال والعنف الذي قد يمارس عليه من طرف أصحاب العمل في حالة توظيفه وهو دون السن القانوني إلا في حالة عقود التمهين فإنه تقرر غرامة مالية من **1000** دج إلى **2000** دج وفي حالة العودة يمكن إصدار حكم الحبس تتراوح ما بين **15** يوم إلى شهرين مع إمكانية مضاعفة الغرامة المالية.





ب- أهلية صاحب العمل: تقتضي لصحة عقد العمل أهلية صاحب العمل في حالة ما إذا كان شخص طبيعي بالقدر الذي يمكنه من إدارة أملاكه وأموالها وفقا للأحكام المدنية والتجارية .

2- الرضا:

يتم التعبير عن الإرادة بالتعبير الضمني (كتابيا أو لفظيا) أو بالإشارة الدالة على الموافقة أو التعبير الضمني كالكسوت (المادة 260) هذا الأمر يطرح إشكالات تتعلق بصحة الإرادة فيها في حالة ما شابه عيب من عيوب الرضا (كالإكراه والتدليس...).

3- المحل والسبب:

أ- المحل: بالنسبة للعمل محل التزامه العمل الذي يقدمه لفائدة صاحب العمل أي هو الجهد والخبرة والمؤهلات التي يقدمها العامل أما صاحب العمل محل التزامه هو الأجر بل يجب أن يكون محددًا وفق النصوص القانونية أو وفق الاتفاقيات الجماعية.

ب- السبب: كما سبق الذكر بأن التزام العامل هو محل التزام صاحب العمل والعكس صحيح ويشترط في صحة عقد العمل أن يكون السبب مشروعًا وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة وإلا كان العقد باطلا حسب نص المادة 97.

4- مراعاة القوانين والنظم المعمول بها:

وهو الأمر الذي يتضمن شروط أساسية التي يجب أن تحترم بالنسبة لعقود العمل سواء بإبرام عقد العمل أو تنفيذه أو سريانه والذي اعتبره المشرع الجزائري بحسب نص المادة 135 " أي علاقة عمل لا تحترم فيها أحكام القوانين والنظم المعمول بها تعتبر علاقة باطلة وعديمة الأثر".





الإطار التنظيمي لعلاقات العمل

أولاً : مراحل انعقاد علاقة العمل

وتتمثل في مرحلتين: التجربة ثم تليها التثبيت والتنصيب.

1-المرحلة التجريبية: حيث أنه يوضع العامل في هذه الفترة تحت التجريب بشأن صاحب العمل إلى مدى كفاءته واستعداده للقيام بعمل على أكمل وجه، وهذه الفترة نص عليها المشرع الجزائري في المادة **18** إلى مدة **06** أشهر مع إمكانية رفعها إلى **12** شهر فيما يخص مناصب العمل ذات التأهيل العالي، وتعتبر هذه الفترة مرحلة تمهيدية مع العامل الجديد، أما إذا كانت هذه الفترة ايجابية بمعنى إثبات العامل الجديد قدرته على قيامه بالعمل الجديد. أما في حالة إذا كانت النتائج سلبية فإن لصاحب العمل الذي بإمكانه تمديد الفترة إلى **12** شهر أو أقل، كما بإمكانه فسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض بحسب نص المادة **20** التي تنص كذلك على إمكانية الفسخ من العامل نفسه.

2-التنصيب والتثبيت: في حالة ما إذا انتهت مرحلة التجربة بنتائج ايجابية على أساس إظهار العامل بقدراته وكفاءته في العمل الجديد فإن العقد مؤقت يتحول إلى عقد نهائي بكامل الحقوق وبتالي لصاحب العمل تعديل هذا العقد أو إنهائه إلا بموجب الإجراءات المعمول بها وتنص إليه المادة **63**.

ثانياً: إثبات علاقات العمل

ينص المشرع الجزائري في المادة **08** أن "عقد العمل ينشأ بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لصالح مستخدم ما"، أو هذا ما يعني أنه يثبت عقد العمل بكافة طرق الإثبات وهو ما أكدته المادة **10** من قانون علاقات العمل حيث نصت: "أنه يمكن إثبات عقد العمل أو علاقة بأية وسيلة كانت ففي حالة كان العقد مكتوباً فإن هذه الوثيقة تستخدم كأداة للإثبات وضياع هذه الوثيقة أو أن العقد غير مكتوب لا يمنع العامل من اللجوء إلى الوسائل المختلفة كالبينة والقرائن والشهود (وثائق عند الضرائب، الضمان الاجتماعي، قسيمة الأجر).

نلاحظ أن المشرع الجزائري وسع إثبات عقد العمل إلى كل الوسائل الأخرى نتيجة توسع وسائل إبرام عقد العمل ومدى أهمية الحقوق التي تترتب على هذه العلاقة وانعكاسها مع عقد العمل وهي كذلك تختلف عن وسائل الإثبات بالمواد المدنية والتجارية.

ثالثاً: سريان علاقة العمل

بعد قيام علاقة العمل حسب الشروط المحددة قانوناً تبدأ الحياة المهنية للعامل وتنتهي بانتهاء العلاقة بحسب الظروف التي ينص عليها القانون وبقيام هذه العلاقة تنشأ علاقة مهنية يكون فيها العامل ملزماً بالقيام بواجبات محددة، ويتمتع بما في ذلك مجموعة من الحقوق والالتزامات من بين أهم هذه الحقوق الحق في الترقية، مكافئات المردودية الجماعية أو الفردية، الحق في العطلة القانونية.





1-وضعية العمل الفعلي:

أ-الترقية: وبموجبها يتم رفع المستوى المهني والوظيفي للعامل من درجة إلى درجة أعلى منها سواء كان ذلك في سلم الإطار الوظيفي التي فيه منصب العمل أو كان ذلك من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أهم وأعلى منه. وترجم هذه الترقية من الناحية المادية في حصول العامل إلى زيادة في الأجر، تحدد وفق النظام المعمول به في حساب الترقية، وتتم الترقية بطريقتين إما بالأقدمية أو الاستحقاق.

فبالنسبة للأقدمية بموجبها يتم الانتقال من درجة إلى درجة أعلى داخل المجموعة حسب ثلاث درجات (قصير، متوسط، طويل) ويتم الانتقال إلى درجة أخرى حسب التنقيط الذي يمنحه الرئيس المباشر مستويا حسب مردود العامل فإذا كانت العلامة ممتازة يمكن أن يكون للعامل حظوظ في الترقية بحسب المستوى القصير.

أما الترقية على أساس الاستحقاق نجد أن الأساس الأول نظام بطى وغير صالح للعامل إذا قد يمضي العامل كل حياته المهنية وهو في مجموعة واحدة فقط وقد يتم تحديد طريقة أخرى للترقية من درجة إلى درجة أعلى منها عن طريق شهادات المتحصل عليها (بكالوريا، ليسانس، ماجستير، دكتوراه) أو بواسطة التكوين الذي تنظمه المؤسسات المستخدمة أو بواسطة اختبارات التي تنظمها هذه المؤسسات.

ب-الحق في الامتيازات المرتبطة بالعمل الفعلي: وهي تتمثل في العطل أو فترة الراحة القانونية وبعض المكافآت والتعويضات المرتبطة بالمردود الفردي أو الجماعي.

2-وضعية التوقف المؤقت في العمل:

يمنح للعامل الحق في التوقف المؤقت في العمل دون أن يتسبب في إنهاء أو قطع علاقة العمل ولذلك حالات معينة مثل:

أ-الاستيداع: وبموجب هذه الحالة يتم الاتفاق بين الطرفين نتيجة لأسباب موضوعية مؤقتة على التوفيق المؤقت لعلاقة العمل على أن يتم الرجوع إلى منصب العمل بعد هذه المدة وهي الحالة التي تعرض لها المشرع من حيث آثار التوقف فإنها تتمثل في توقيف الأجر وكافة الحقوق والامتيازات المؤقتة، وضعية الاستيداع هذه إصابة أحد أفراد العمل بمرض أو ضرورة مرافقة هذا المريض إلى الخارج أو مرافقة الزوج لزوجته.

ب-الانتداب: ومثال ذلك حالة ممارسة المهمة السياسية أو الانتخابية أو هو الأمر الذي يتطلب التفرغ لهذه المهمة والانقطاع عن ممارسة العمل في المؤسسات التي يتسبب إليها تخصيص كل الوقت بمهمة تمثيل الناحيتين سواء كان ذلك على المستوى الوطني كأن يكون نائب في البرلمان أو على المستوى المحلي كأن يكون عضو في المجلس الشعبي الولائي، مساعد رئيس لجنة دائمة أو عضو في المجلس البلدي كما أن يكون التمثيل في مهمة نيابة على مستوى النقابي وهي مورثة على نظام السياسي السابق.

ويمكننا كذلك أن نكون أمام حالة الانتداب في حالة أداء واجب الخدمة الوطنية إذا يوضع العامل بمجرد التحاقه بالخدمة الوطنية في وضعية انتداب بقوة القانون إلى جانب أولوية رجوعه لمنصبه الأصلي بمجرد انتهاء مدة التجنيد وتعتبر





فترة التكوين كذلك حالة قانونية تستوجب الانتداب مع الاحتفاظ بالأجر أو منحة محددة من قبل المؤسسة المستخدمة ولهذا الفترة التكوينية وحيث تجديد العامل لمعلوماته العملية والمهنية وهو ما أكدته المادة 57 ق ع من القانون 11/90.

ج- حالة المرض الطويل وحالة الأمومة: نظرا للعجز البدني الناتج عن الحالة المرضية المؤقتة (مرض عادي، أو حادث عمل). حيث أنه بموجب ذلك يجمد عمله لحالة شفاء العامل على أن تتكفل هيئة الضمان الإجماعي بالعامل من الناحية المادية والعلاجية من خلال دفع المبالغ اللازمة العلاجية في هذه الإطار نص القانون ذكر الحالة المرضية بسبب توقيف هذه الحالة، وهناك حالة أخرى تتمثل في عطلة الأمومة حيث ذكرت المادة 55 أن العاملات تستفيد خلال فترة ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به وينص في هذا الإطار قانون التأمينات الاجتماعية في المادتين 28 و 29 منه على أن المرأة العاملة تستحق التعويضات اليومية من الفترة التي انقطعت فيها عن العمل وذلك لمدة 14 أسبوع متتالية وأي تصرف يصير عن صاحب العمل اتجاه هذه المرأة كأنهاء علاقة العمل في هذه الفترة يعتبر باطلا وعدم المفعول.

د- الإضراب: يختص الإضراب بحماية دستورية وإجراءات محددة قانونا في ممارستها وقد نص القانون في المادة 64 ق ع من بين توقيف عن العمل مؤقتا.

و- التوقيف التأديبي أو الاحتياطي: بالنسبة للتوقيف التأديبي ومفاده أن يتم توقيف العامل لمدة معينة عن العمل، فهو إجراء احتياطي ورد في نص المادة 64 بدون أن يتم تحديد مدة التوقيف وهو الأمر الذي ترك الأنظمة الداخلية ونكون أمام هذه الحالة في حالة متابعة العامل جزئيا وحسبه لدواعي التحقيق وقبل صدور الحكم النهائي في حقه. أما الإدانة أو البراءة وهو الأمر الذي يقيد من حريته في ممارسة عمله بشكل عادي، مما يحتم من ضرورة توقيف بحميد علاقة العمل طوال المدة السابقة لحين ظهور حكم نهائي اتجاه العامل.

هـ- التوقيف المؤقت بسبب المؤسسة المستخدمة: بموجب هذه الحالة يكون التوقيف بسبب صاحب العمل (أزمة مالية، نقص المواد الأولية، انقطاع التيار الكهربائي...) يحد العمل نفسه وكذلك صاحب العمل مضطرين بتوقيف علاقة العمل.

الأحكام الخاصة بظروف العمل:

1- المدة القانونية للعمل: والمقصود بها الفترة اليومية للعمل اليومي الأسبوعي التي يلتزم فيها العامل بالعمل لدى صاحب العمل وقد عرفت في السابق هذه المدة ارتفاعا كبيرا لهيمنة صاحب العمل نظرا للحاجة الاقتصادية والاجتماعية قبل بداية النضال من قبل نقابات العمل ممثلة للطبقة العمالية من أجل تخفيض فترات العمل المحففة في حق العامل.

2- فترات الراحة والعطل القانونية الخاصة:

أ- الراحة الأسبوعية: وهو حق مكرس دستوريا ويمكن استثناء للمصلحة العامة ومن خلال طبيعة العمل أو ضرورة اقتصادية أن يكون يوم العطلة يوم آخر من أيام الأسبوع.

ب- العطل والإجازات القانونية: وتتمثل في إجازات الأعياد الدينية والوطنية والعطل السنوية وإجازات أخرى خاصة كلها مدفوعة الأجر.





-الإجازات والأعياد الدينية والوطنية: وهذا الأمر متفق عليه من قبل كافة التشريعات العالمية منها المشرع الجزائري الذي نص على اعتبار هذه الأعياد والمناسبات أيام راحة مدفوعة الأجر بغض النظر على طبيعة علاقة عملهم مع الأخذ بعض الاستثناءات عنها إمكانية تعويض هؤلاء العمال بإجازات أخرى.

-العطل السنوية: وخص هذه العطلة بتجديد الطاقة والاستحمام والراحة البدنية والفكرية بعد سنة من العمل وهي من بين أهم الحقوق التي يحصل عليها العامل بفعل نضالهم الطويل وقد كرس المشرع الجزائري هذا الحق كغيره من التشريعات العمالية الأخرى عبر كامل قوانين وصولا لقانون 1990 الذي كرس له المادة 39 منه هذا الحق إذا كانت العطلة السنوية أخذت بها أغلبية التشريعات العملية محددة بأيام 30 يوم فإن المشرع الجزائري خص مناطق الجنوب بإمكانية إضافة 10 أيام أخرى كعطلة إضافية.

-الإجازات والعطل الخاصة: تمكن القانون في حالات معينة من الحصول على إجازات مدفوعة الأجر بصفة استثنائية ومنها حالة تأدية العامل لمهام نقابية متابعة العامل لفترة التكوين أو تريض مهني أو تأدية اختبار مهني، زواج العامل أو أحد فروعها، أداء فريضة الحج.



منازعات العمل الفردية

أثناء سريان علاقات العمل الفردية قد تحدث عدة توترات بين العمال وأصحاب العمل لأسباب وحجج مختلفة ومتنوعة الأمر الذي حتم ضرورة التفكير في تنظيم إجراءات وهو ما فكرت به التشريعات العمالية الحديثة عن طريق وضع آليات محددة لأحكام قانونية خاصة وقد عرف المشرع الجزائري المنازعات الفردية للعمل في المادة **02** من القانون رقم **4/90** المؤرخ في **1990/02/06** المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية قائلا: "كلا خلاف في العمل قائم بين العامل الأجير والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلها في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة المميز بالنسبة لنزاعات العمل الفردية عن النزاعات الجماعية هي أن الأولى ترتبط بإخلال بالالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيم أو اتفاق بعكس الثانية التي تهدف إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام أو اتفاق.

ونظرا لطبيعة المنازعات الفردية ما يترتب عنها من المساس بحقوق والتزامات المقررة للطرفين فإن المشرع الجزائري أحاطها بعناية تنظيمية خاصة وإجراءات تسوية في مختلف مراحلها سواء كانت على المستوى الداخلي (داخل المؤسسة) أو على المستوى الخارجي.

- التسوية الودية للمنازعات الفردية:

يتوجب على القضاء ضرورة المرور عبر إجراءات من شأنها التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية وهو الشرط الجوهري لقبول دعوى المدعي شكلا، وهذا الإجراء من شأنه تسهيل حل هذه النزاعات بشكل سريع والتخفيف من كثرة القضايا أمام المحاكم ومن جهة أخرى كون هذا الإجراء المحافظة على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل بسبب سوء التفاهم أو في تفسير مسألة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق.

- التسوية الداخلية للنزاع:

المقصود به الوصول إلى تسوية ودية في النزاع بين العامل وصاحب العمل بتراجع هذا الأخير عن التصرف أو القرار محل النزاع استجابة لطلب العامل ويتم ذلك بطريقتين:

حسب ما ذكرته المادة **03** من قانون **4/90** المتعلق بنزاعات العمل الفردية التي ذكرت أن التسوية يمكن أن تتم في إطار إجراءات وتنظيم المحددة في اتفاقية جماعية المعمول بها في المؤسسة لمعالجة النزاعات الفردية للعمل داخل اللجنة المستخدمة أما في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة **03** يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال **08** أيام من تاريخ الأخطار وفي حالة الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد برفع إلى الهيئة المستخدمة أو التقديم بحسب الحالة ويلزم الهيئة المستخدمة بالرد كتابيا بأسباب رفض كلي أو جزئي عن الموضوع خلال **15** يوم من يوم الإخطار المادة **04** قانون **4/90** ويلاحظ في الأسلوب عدم وصوله في الكثير من الأحيان إلى نتائج ملموسة لتعدد وتمسك صاحب العمل بالقرارات وهو الأمر الذي يتبع باللجوء إلى غرض النزاع على لجنة المصالحة.





-التسوية الخارجية للنزاع (المصالحة):

وهاف هذا الإجراء إلى تقرب وجاهات النظر بين أطراف النزاع بغرض الوصول إلى حل يرضي الطرفين يقوم به طرف ثالث وفي ظل قانون 32/85 المؤرخ في 1985/04/25 عهد هذا الإجراء إلى مفتشية العمل والشؤون الإجماعية أما في ظل قانون 4/90 فقد عهدت هذه المهمة إلى لجنة المصالحة متساوية الأعضاء نصفه للعمال ونصفه الآخر لأصحاب العمل ليصبح دور مفتشية مجرد وسيط اتصال بين العمال وهذه اللجنة، حيث يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا أين يتم إعداد محضر التصريحات المدعي لتقوم بعدها مفتشية العمل حسب نص المادة 27 من نفس القانون خلال 3 أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب مصالحة واستدعاء الأطراف إلى الإجماع ويحسب مدة 08 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف.

أ-تشكيل مكتب المصالحة: يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين عن أصحاب العمل على أن تكون رئاسة المكتب متداولة بين الطرفين لمدة 06 اشهر مع اشتراط أن يكون لكل ممثل خليفة له عند حصول مانع ويتم اختيار الممثلين عن طريق الاقتراع السري من قبل عمال المؤسسات الواقعة بدائرة الاختصاص بالجهة المختصة لمدة 03 سنوات وتعين من رئيس المجلس المختص إقليميا.

ب-اختصاص مكتب المصالحة: فيما يتعلق باختصاصه نميز بين اختصاصين إقليمي واختصاص نوعي -بالنسبة للاختصاص الإقليمي: هو نفس اختصاص مفتشية العمل حين تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 273-91 صادر في 1991/08/21 بأنه يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي مكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها ويمكن في حالة اتساع منطقة أو كثرة النزاعات أن تكون هناك مكاتب مصالحة تكمينية في نفس دائرة مفتشية عمل أين ينشئ بقرار وزاري مشترك من وزير العدل ووزير العمل.

-أما الاختصاص النوعي: مكاتب المصالحة يشمل كافة نزاعات فردية في العمل الناتجة عن علاقة العمل التي يحددها قانون 11/90 سواء مؤسسات عامة أو خاصة ويستثنى فيها منازعات الوظيف العمومي لها قانون خاص بها.

ج-إجراءات المصالحة لتنفيذ اتفاقات الصلح: في حالة فشل المحاولة الداخلية للنزاع يمكن للعامل إخطار مفتش العمل إما بحالة عريضة مكتوبة أو بحضوره إلى مقر مفتشية العمل لتقديم الإخطار شفويا حيث يقوم مفتش العمل بتحرير المحضر أقوال العامل المدعي على أن يقوم مفتش العمل بتقديم العريضة خلا 03 أيام.

-تنفيذ اتفاقات الصلح:

يتضح مما سبق أنه ليس لمكتب المصالحة أي سلطة على طرفي النزاع وأن كل ما تصل إليه هو إيجاد حل لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين لا يرقى إلى درجة الحكم أو الأمر من مكتب المصالحة وهذا ما يعني أن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع إلى إرادة الأطراف.





التسوية القضائية للنزاع:

يعتبر اللجوء للمحاكم آخر مرحلة من مراحل النزاع بعد فشل محاولة السلطة، فيقوم الطرف الذي له مصلحة رفع الدعوى أمام قسم الشؤون الاجتماعية .

1- تشكيل محكمة العمل: تعتبر المحاكم الفاصلة في الأمور الاجتماعية هي محاكم مختصة في الفصل في المحاكم الفردية، يتم تشكيلها من مستوى إلى آخر بحيث أنها تتشكل بحسب المادة **08** من القانون **04/90** من قاضي يعاونة مساعدين مستخدمين ومساعدين من العمال على أنه يجوز أن يعقد بحضور مساعد من العمال على أنه يجوز أن يعقد بحضور مساعد من العمال ومساعد واحد من المستخدمين لهما صوت تداولي وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة، بينما تتشكل على مستوى المجلس القضائي والمحكمة العليا من قضاة فقط دون تمثيل للعمال والمستخدمين.

2- اختصاصات المحكمة الفاصلة في الشؤون الاجتماعية: حدد قانون **04/90** اختصاص محلي ونوعي على النحو التالي:

أ- الاختصاص النوعي: نصت عليه المادة **20 (04/90)** حيث أن المحاكم الفاصلة تنظر في مسائل اجتماعية وتنظر في النزاعات المتعلقة بتنفيذ أو وقف علاقة العمل أو عقد التكوين أو تمهين أو كذا كافة القضايا الأخرى التي ينص عليها القانون صراحة...

النوع الأول: أحكام المحاكم الابتدائية والنهائية المادة **21 (04/90)** عندما تتعلق:

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق إجراءات تأديبية أو الاتفاقات الإجبارية والملاحظ هنا أن الإجراءات التأديبية ينص عليها النظام الداخلي للمؤسسة.

- تسليم شهادات وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

ووفقا لنص المادة **21** تشير إلى أن العقوبة التأديبية هي من أهم المسائل التي عادة ما تتناول هذه الفئة من الأحكام القضائية حيث خصها المشرع بإجراءات قانونية وإجرائية هامة نظرا لما تشكله من مخالفات ومساس بالحقوق العامة لكونها تتم دون احترام الإجراءات القانونية أو الاتفاقية وقدم تم تأييد الطابع النهائي للأحكام الصادرة بشأنها في مقتضى المادة **73** المعدلة بموجب أمر **21/96** للإجراءات القانونية أو الاتفاقيات الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراءات المعمول به.

وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل على الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في العمل.

تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن **06** أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات.





مقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي



وتجدر الإشارة أيضا إلى أن الطابع النهائي لهذه الأحكام لا يشمل سوى الحكم المتعلق بإلغاء العقوبة التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية والاتفاقيات فقط ولا يشمل الأحكام التي تتناول الموضوع أي أن الحكم النهائي يسري على إلغاء العقوبة فقط دون التعرض للموضوع الذي يجب أن يكون محل دعوى ثانية.

النوع الثاني: أحكام المحاكم القابلة بالتنفيذ المعجل بقوة القانون

طبقا لنص المادة 22 (04/90) فإن المسائل التي يكون فيها حكم المحكمة المشمولة بنفاذ المعجل:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية جماعية للعمال أن يجوز لأشخاص التي تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على التزامات التي تم التعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة.
- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إبطال الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة باعتبار أن محاولة الصلح إجباري وسابق لكل دعوى قضائية أمام المحاكم الفاصلة في الأمور المستعجلة إلا في حالة المدعى عليه يقيم خارج إقليم البلاد أو حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل.
- وكما سبقت الإشارة يثبت أن يأمر التنفيذ المعجل لمخضر المصالحة مع تحديد غرامات مالية.
- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بـ 06 أشهر الأخيرة بحيث إذا لم تتجاوز الرواتب خلال 06 أشهر فإن الحكم في هذه المسائل يكون محل تنفيذ معجل دون كفالة. أما إذا تجاوزت هذه الرواتب 06 أشهر فيمكن أن يكون هنا كفالة وهذه الأحكام قابلة للاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية للمجلس القضائي.

أسباب وحالات انتهاء علاقة العمل:

- ذكرت قانون 11/90 المادة 66 منه حالات وأسباب انتهاء العمل التي تربط العامل بصاحب العمل على النحو التالي:
- 1- البطلان وإلغاء القانون:** ومفاد هاته الحالة أن العقد إذا جاء إبرامه مخالفا للشروط المستوجبة قانونا يجب أن يترتب عليها البطلان في مواجهة صاحب العمل دون العامل الذي له الحق في المطالبة بالحق التي يتقاضه في العمل ومثال ذلك مخالفة السن القانونية للعمل.
 - 2- انقضاء أجل عقد العمل بالمدة المحدودة:** حيث أن عقد العمل ينتهي بالمدة المحددة التي تعتبر استثناء عن الأصل حيث تنتهي عقود العمل المحددة المدة بصفة قانونية وبدون إجراءات أو تعويضات من أي طرف في حالة انتهاء الأجل المحدد له وانتهاء العمل الذي أبرمت من أجله ذلك أن تحديد مدة علاقة العمل ويمكن الإشارة إلى أن عقد العمل المحدد المدة يمكن أن يتحول إلى عقد غير محدد المدة في أوضاع وحالات معينة.
 - 3- الاستقالة:** تعتبر الاستقالة أو إنهاء علاقة العمل من الحقوق المعترف بها للعامل في مختلف القوانين والآراء الفقهية المعاصرة انطلاقا من مبدأ "حرية العمل" التي تقوم عليها هذه العلاقة بحيث يمكن للعامل كلما قدر أن ذلك أصلح له أن يطلب التحرر من الالتزامات الملقاة على عاتقه بموجب عقد العمل وهي بهذا الشكل طريقة قانونية وشرعية لفسخ وإنهاء علاقة العمل وهو المبدأ الذي انتهجه المشرع الجزائري بموجب المادة 66 فقرة 03 والذي لم يكتفي بجعله حالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل بل أقر بموجب المادة 68 أنه حق معترف به للعامل حيث جاء في المادة 68:





مقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي



"الاستقالة حق معترف به العامل على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابية".

ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية وعليه فالاستقالة بهذا المعنى وإن كانت حق معترف به للعامل فإنها ليست مطلقة بل مقيدة بشروط بموجب القيود الواردة في المادة 68 وهي أن تكون مكتوبة بموجب إشعار مسبق.

4-الوفاة: لا تعتبر الوفاة من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل ويقصد بها هنا وفاة العمال وليس صاحب العمل لأن شخصية العامل هي محل اعتبار في عقد العمل بينما وفاة صاحب العمل لا تنتهي من ناحية المبدأ أية علاقة عمل بحيث تنتقل الالتزامات إلى الورثة الذي يحلون محله وهذا وفقا لنص المادة 74 من قانون 90-11: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال".

5-التقاعد: أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل وهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل وبتالي السبب و الحالة القانونية لانتهاء علاقة العمل بغض النظر عن صاحب المبادرة بطلب إنهاء العمل مادام التقاعد هو حق معترف به قانونا للعامل عندما تتوفر فيه الشروط القانونية والمهنية، ولقد قيد القانون في الجزائر الحق في التقاعد بتوافر شروط خاصة للسن ولمدة الخدمة التي قضاها العامل في العمل وبنسبة الاشتراك وفقا ما تقضي به القوانين الخاصة للتقاعد.

6-انتهاء علاقة العمل بالعجز الكلي أو الكامل: وقد أشارت القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والضمان الاجتماعي هي التي تتأكد من حالة العجز والإصابة.

7-التسريح التأديبي أو التسريح الاقتصادي:

أ-التسريح التأديبي: لم يتصل قانون 90/11 إلى التسريح التأديبي وترك تحديد إلى النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة إلا أنه بتعديل المادة 71 بموجب قانون 91/21 المؤرخ في 01/12/1991 قد حددت المادة حالت الخطأ الجسيم المؤدية إلى العجز وأشارت إلى نوعين:

الأول تلك الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها القانون الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل، أما النوع الثاني فهي الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى العجز وهي:

- رفض العامل وبدون تبرير تنفيذ أوامر العمل المرتبطة بالتزاماته المهنية والتي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة؛
- إفشاء معلومات مهنية متعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا ووثائق داخلية للهيئة المستخدمة؛
- المشاركة في خرق الأحكام التشريعية الجاري بها العمل؛
- ارتكاب أعمال عنف؛
- التسبب عمدا في أضرار مادية تصيب الآلات والبنائيات ومواد البناء؛
- رفض تنفيذ أمر التسخير التي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به؛
- تناول الكحول والمخدرات داخل أمان العمل.





شروط وإجراءات العزل التأديبي:

يمكن حصر هذه الشروط في:

- ضرورة مراعاة المستخدم عند وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل ظروف أو ملائمت ارتكاب هذا الفعل ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذا سيرة العامل اتجاه عمله؛
 - أن يكون قرار العزل التأديبي باقتراح اللجنة التأديبية التي يجب عليها أن تثبت الخطأ الجسيم وفق ما نص عليه النظام الداخلي بالاستماع إلى العامل المعني وبخطورة أحد العمال يختاره الدفاع؛
 - وجوب تبليغ العامل بقرار التسريح بصفة كتابية وهو إجراء جوهري .
- وعليه فإن عدم احترام هذه الإجراءات من شأنها اعتبار قرار الفصل أو التسريح هو تسريح تعسفي . وفي نفس الصياغ أكدت المادة **73 مكرر4** بأن وقوع التسريح مخالفا للإجراءات القانونية مستوجبة يعتبر التسريح تعسفيا ويلزم المحكمة المختصة إلغائه بموجب حكم ابتدائي ونهائي مع منح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله وفي نفس الصياغ كذلك الفقرة **02** من المادة **73 مكرر4** ذكرت أن المحكمة المختصة تفصل بصفة ابتدائية ونهائية وإما بإعادة إدماج العامل إلى المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويض ماليا لا يقل على الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة **06** أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المتبقية.

ب-التسريح الاقتصادي: تجلت في القوانين الحديثة وظهر التسريح لأسباب اقتصادية نظرا لل صعوبات المالية والتقنية التي تعرفها المؤسسات المستخدمة وبموجب ذلك يتم الاستغناء على جزء كبير من اليد العاملة لتعويض العجز الذي تعرفه هذه المؤسسة في دفع أجور هؤلاء العمال ويتضمن القانون في تنظيم هذه العملية (التسريح) على عدة إجراءات يقوم بها صاحب العمل في مرحلة أولى قبل المباشرة في المرحلة التنفيذية وهو الأمر الذي شرحه المرسوم التشريعي **09/94** المؤرخ في **1994/05/26** المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء اللذين قد يعقدون عملهم بصفة لا إرادية ويطبق المرسوم على المؤسسات المستخدمة التي تشغل أكثر من **09** عمال وقد وضع المشرع نظاما من مرحلتين هما:

ب-1- يحدد مرسوم **09/94** إجراءات الحفاظ على مناصب الشغل للقيام بمايلي:

- تكييف النظام التعويضي لاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل؛
- إعادة دراسة ومستويات أشكال ومرتببات العمال؛
- تجيد الترقيات؛
- إلغاء تدريجي لساعات العمل الإضافية؛
- إحالة العمال إلى التقاعد إذا ما بلغ سن القانوني؛
- إحالة من يمكن الاستفادة من التقاعد المسبق؛
- إدخال التقييم بالعمل والعمل بالتوقيت الجزئي (العمل بنظام الأفواج) عوض التوقيف الكامل مع تخفيض الأجر؛





مقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي



- عقود غير محددة المدة فلا يمكن اللجوء إلى هذا الإجراء إلا بناء على طلب العامل وقبول صاحب العمل؛
- كما قرر المرسوم **09/94** تدابير أخرى تتمثل في مساعدة تقدمها الدولة لتجنب تسريح العمال تتمثل في التخفيض أو الإعفاء الجبائي وتقديم إعانات لتمويل الدورات التكوينية أو التحويلية لصالح عمال المؤسسة.
- ب-2-** مرحلة تمهيدية لتسريح العمال ويجوب المشرع الجزائري عند ضرورة المرور:
- * ضرورة أسباب التسريح على لجنة المشاركة في تقرير يتم فيه شرح مختلف الإجراءات المتخذة قبل اللجوء إلى عملية التسريح لإبداء رأي هؤلاء في أجل لا يتعدى 15 يوم من تاريخ تقديم هذا التقرير.
- * يمكن للأفراد لضمان وسير ونجاح تنفيذ الاتفاق الالتزام بالشروط التالية:
- إمكانية اللجوء إلى المصالحة أو الوساطة وعند انقضاء التحكيم كل النزاع بين الطرفين؛
- قيام المؤسسة المستخدمة بعرض وشرح الجوانب الاقتصادية والمالية للمؤسسة ومبررات التسريح وكذا التدابير المتخذة؛
- قيام ممثلي العمال بتعبير آرائهم في محل النزاع وتنتهي المفاوضات القائمة بين صاحب العمل لتحرير محضر يبين النقاط المتفق عليها ونقاط محل الخلاف مع إيداع نسخة من المحضر من قبل المؤسسة لدى أمانة الضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصة إقليميا.
- الضمانات القانونية للعمال المسرحين:**
- تتمثل في بعض الحقوق:
- الحق في مهلة الإخطار مدفوعة الأجر؛
- الحق في الحصول على تعويض مناسب جراء هذا التسريح؛
- الحق في تحصيل الأجور والتعويضات المستحقة والمدرجة كالديون على المؤسسة؛
- الحق في التوظيف من جديد في حالة حاجة المؤسسة لموظفين جدد؛
- الحق في أداءات الضمان الاجتماعي (مرض ، أمومة...)
- الحق في الحصول على أداءات الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة؛
- الحق في الحصول على شهادات عمل تبين كل المعلومات المتعلقة بسنوات الخدمة التي قضاها العامل في هذه المؤسسة.





الحق النقابي في الجزائر

تعتبر سنة **1990** المنعرج الحاسم في حياة ومسيرة النظام النقابي وهذا من خلال التعددية النقابية التي كرسها دستور **1989** و الذي اقتصر على حق الانخراط والانسحاب من النقابة الوحيدة. وقد جاء قانون **90-14** الذي يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وقد نص في المادة **35** منه عن النسبة الدنيا لتمثيل **20 %** وكذا المادة **38** إلى ذكر بعض الصلاحيات:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية؛
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب؛
- جمع أعضاء التنظيم النقابي في الأماكن و المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل؛
- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية.

وهناك تنظيمات نقابية تتجاوز نشاطها المؤسسة و التي لها تمثيل محلي أو جهوي أو وطني (المادة **36**) والمادة **39** حصرت صلاحيتها في:

- تستشار في ميادين النشاط التي تعينها خلال إعداد المخططات؛
- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائها؛
- تتفاوض في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تعينها؛
- تمثل في مجال إدارة هيئات الضمان الاجتماعي.

- الحق النقابي و الحرية النقابية:

يعتبر الحق النقابي من أهم الحقوق و أصبح يحظى بحماية قانونية دولية ووطنية، وأحيط بعدة أحكام أصبحت اليوم ما يعرف "مبدأ الحرية النقابية" و هذا عن طريق المواثيق والدساتير والقوانين الداخلية.

مصادره:

المصادر الدولية: و هذا من خلال الاتفاقيتين الصادرتين من المنظمة الدولية للعمل **1948** و **1949**.

فالأولى: تعرف باتفاقية رقم **87** المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم.

و الثانية: معروفة باتفاقية رقم **89** المتعلقة بتنظيم مبادئ حق التنظيم و المفاوضات الجماعية.

المصادر و الأسس الداخلية: جاء بها دستور **96** المادة **53** « الحق النقابي معترف به لجميع العمال » و في هذا المجال عرف القانون الجزائري مرحلتين:

-قبل **89** : الاعتراف بالحق الفردي وممارسة الحق النقابي.

-بعد **89**: قانون **90-14** مجسدا كل الحقوق والحريات النقابية الفردية منها والجماعية.





مظاهر الءرة النقابىة و الءماعىة القانونىة:

الءرة الفردىة: وءمءل فى الاءءساب أو عءمه وكذلك الاءسءاب منها المءءة 3 قانون 90-14.

مظاهر الءماىة القانونىة:

البءلان القانونى: أى ءصرف فىوم به صاءب العمل قصد الإءرار بأى عمل آءر.

- ءءضمن هءه القوانىن إلى ءانب الأحكام الءاصة بالعمال المءءسبىن أحكام ءاصة بالإءارات والقىاءات ومءءوبى الءنظم.

- ءمء عءة ءسهىلات للءئة النقابىة قصد ممارسة مهامهم و كذلك عءة إءراءات و قواعد لءماىءهم.

اسءفءاءهم من وقت كافى لممارسة مهامهم النقابىة (م 46) ، فىق لمءءوبى النقابات ءمءع لءشر ساءات/ الشهر مءفوعة الأءر .

- عءم ءءءل هءه الساءات فى الوقت الذى فىلبه الاءءماعاء.

الءرة الءماعىة: فىءبر نوعا ءءءءا من الءرىة وظهر نءىءة ءمءع الءنظماء بالءشءصىة القانونىة.

أهم ءوانىها:

ءرىة الءأسىس: فىمكنه اسءءلاءه من الأحكام والمواء المءعلقة بءأسىس الءنظماء النقابىة.

ءرىة الإءارة و الءنظم: ءءءء عن طرىق القانون الأساسى للءنظم وبالءءوء إلى المءءة 21:

- هءف الءنظم و ءسوىءه؛
- طرىقة الءنظم ومءال اءءصاءه. فءاء الأشءصاء و المهن و الفروع أو قءاعاء النءشاط؛
- ءقوق الأءضاء و واءبائهم و شروط الاءءراط و الاءسءاب؛
- الطرىقة الاءءخابىة لءعىىن هىءاء القىاءة والإءارة؛
- القواعد الءى ءءءء إءراء ءل المنظمة .

الاسءءلالىة عن السلطة العامة: من بىن أهم مظاهر الءقوق ءماعىة فى النقابة هو الاسءءلال العام عن السلطة العامة وصاءب العمل.

الإءار الءنظمى للنقابة: ءمىز بءنظم قانونى ءاص:

ءكوىن و الءأسىس: وىكمن فى مءءأىن :

مءءأ ءرىة و اسءءلالىة ءأسىس المنظمة النقابىة:

و هءا ءءمءءه معظم ءشرىعاء العمالىة المءارنة وكءا اءفاقىاء العمل ءولىة وىكون هءا فى إءار ءمعىة عامة ءأسىسىة للعمال المعىىن فىم إءلان الءأسىس ووضع القانون الأساسى والنظام ءءاءلى.





مبدأ احترام الإجراءات الشكلية و الموضوعية في التأسيس:

الإجراءات الموضوعية: نتكلم فيها عن الشروط الخاصة بالأعضاء ثم إجراءات التأسيس.

أولاً: الأعضاء المؤسسين: حدد القانون 90-14 و هي مجموعة شروط:

- التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة؛
- التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية؛
- راشدين؛
- سلوكهم غير مضاد لثورة الجزائرية؛
- نشاطهم له علاقة بهدف المنظمة.

ثانياً: إجراءات التأسيس: تعيين الجمعية العامة للأعضاء ثم بما يتم تحديد أهداف المنظمة وتنظيمها وطرق سيرها وإعداد القانون الأساسي لها والاستعانة بالخبراء.

الإجراءات الشكلية: تتمثل في:

إيداع ملف التصريح بالتأسيس: وهذا من أجل الحصول على الشخصية القانونية ويتضمن الملف: قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء. والهيئات القيادية والإدارية وعناوينهم وحالاتهم المدنية- نسختين مصادق عليها من القانون الأساسي- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

يودع الملف للجهة المختصة (المادة 10).

وصول التسجيل: هنا يصل المنظمة الاعتماد للتمتع بالشخصية القانونية.

الإشهار: إشهار تأسيسها في جريدة وطنية يومية على الأقل.

آثار تكوين المنظمة:

- أهلية التقاضي؛
- أهلية التملك؛
- صلاحية الإدارة والتنظيم؛
- صلاحية التوجيه والتأديب والرقابة؛
- أهلية التمثيل والنقابة؛
- حق التكتل والانضمام إلى تنظيمات نقابية؛
- حق التعبير وإصدار النشريات.

تمويل المنظمة النقابية: و هذا من خلال:

- اشتراكات أعضائها؛
- إعانة الدول لها؛
- المداخيل المرتبطة بنشاطها (المادة 24).





توقيف المنظمة و حلها:

التوقيف: قرار تتخذه الجهة المختصة القضائية بطلب من الإدارة (الوزير أو الوالي) في حالة ارتكابها خطأ بغلق مكاتبها و تعليق نشاطها.

الحل: يتم بإحدى الطريقتين:

حل إرادي: بإرادة المنظمة وفق قرارها الأساسي (المادة 29).

الحل القضائي: يأتي تكملة لإجراء التوقيف و هذا حين التأكد من مخالفتها.

الاتفاقية الجماعية للعمل :

تعريف : لقد جاء كبديل لعقود العمل الفردية يهدف إلى رفع الظلم والتعسف الذي كان يمارسه أصحاب العمل . وهناك عدة تعريفات

* **التعريفات الفقهية :** ومن بينها أنه تنظيم عقدي سابق لشروط العمل ... أما البعض الآخر فيقول أنه اتفاق مبرم بين واحد أو عدة أصحاب عمل أو تنظيم أو تجمع لأصحاب العمل من جهة وتنظيم أو عدة منظمات نقابية للعمل من جهة أخرى.

* **التعريفات التشريعية :** فهي متغيرة ومتحددة لتغير الظروف فقد عرفتتها مثلا **المادة 2** من اتفاقات تتعلق بشروط العمل وظروفه والضمانات الاجتماعية المبرمة في منظمة نقابية أو أكثر ممثلة على المستوى الوطني.

الاتفاقيات الجماعية : نص عليها المشرع الجزائري في **المادة 114** قانون 90-11 هي اتفاق مدون يتضمن مجموعة شروط التشغيل والعمل لفئة أو عدة فئات عمالية.

الاتفاق الجماعي : يعالج عنصر معين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل لفئة أو عدة فئات مهنية ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية القانونية مثل التعديل والمراجعة

نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية

المعيار الزمني : يمكن أن ترم الاتفاقية لمدة محددة أو لمدة غير محددة وفقا **المادة 117** من قانون 90-11 ولو انه من الناحية الميدانية يعملون على التحكم في مسألة المدة بتوظيف بعض الإجراءات القانونية مثل التعديل والمراجعة

فمسألة المدة تركها المشرع لإرادة الأفراد يحددانه وفقا لما يرونه مناسبا للظروف التي تتحكم في علاقتهم المهنية والاجتماعية **المادة 117**.

المعيار الجغرافي : يؤخذ بعين الاعتبار المجال الإقليمي الذي تشمله الاتفاقية حيث يمكن أن يكون وطني أو إقليمي أو محلي.

المعيار المهني : فيركز على فئة العمال الذين تشملهم أحكام الاتفاقية أو الاتفاق وهو معيار يميز على أساس المهن أو الحرف أو القطاع أو النشاط الذين ينتمون إليه.





موضوع وهدف الاتفاقية : وهذا ما حدد في نص المادة 120 من قانون 90-11 ويظهر من نص المادة التي ورد على سبيل المثال أن المشرع قد فوض للأطراف الصلاحية التنظيمية في المسائل المذكورة في المادة فأصبحت الاتفاقية نص تنظيمي وبذلك يصبح المصدر الثاني لعقود العمل.

مصادر الاتفاقيات الجماعية :

-المصادر الداخلية : وتنقسم إلى: النصوص القانونية - القواعد العامة للالتزامات المدنية- القواعد والأعراف المهنية
 -المصادر الدولية : توجد إلى جانب المصادر الداخلية مصادر أخرى المتمثلة في المعاهدات والاتفاقيات الدولية
 ** الاتفاقية المتعلقة بحق التنظيم والتفاوض الجماعي : صادر بـ 1949/07/01 والذي تضمن اتخاذ إجراءات ملائمة مع الظروف الوطنية وتنمية واسعة المدى إلى التفاوض الاختياري لعقد اتفاقيات جماعية (المادة 04).
 **الاتفاقية 1981 /06/03 : رقم 154 : المتعلقة بتطوير التفاوض الجماعي والتي بصيغة أكثر دقة لحق التفاوض الجماعي (مادة 02).

نظام الاتفاقيات الجماعية في الجزائر:

طبقا للظروف والمستجدات الحاصلة وكذا لمتطلبات المرحلة الجديدة كان محتوما استبدال قوانين الأساسية النموذجية العمالية للاتفاقيات الجماعية وذلك إما بتعديل أحكام القانون الأساسي أو إلغاؤه وتعويضه بقانون جديد وهذا ما حصل في الجزائر بإقرار تغيير جذري لعلاقات العمل الفردية والجماعية وقد خصص في الباب السادس التفاوض الجماعي.

إجراءات إبرام وتنفيذ الاتفاقيات الجماعية : تعتبر من المسائل الإجرائية التي عادة تهيئها القوانين المنظمة للتفاوض - الإطار التنظيمي للتفاوض: لا يوجد تعريف التفاوض جماعي الأمر الذي يجعل الفقه يستند إلى تعريف الاتفاقيات الدولية وإما الاجتهادات القضائية . فعملية التفاوض الجماعي عملية معقدة تحتاج إلى نفس طويل وتجربة وحنكة كما تحتاج أيضا إلى الصلاحيات الواسعة في مجال المناورة واتخاذ القرار الصائب وهذا لا بد أن يتم في لجان مختلطة متساوية الأعضاء تجمع بين ممثلي النقابيين وعدد من المستخدمين أما من حيث تشكيل اللجان فقد حددتها المادة 124 الاتفاقيات الجماعية التي تخص مؤسسة واحدة 3-7 . أما درجة أعلى 3 إلى 13 ممثل عن كل طرف.

الشروط الشكلية لإبرام وتنفيذ الاتفاقية الجماعية :

الكتابة : تعتبر من الشروط الشكلية المهمة وتكفي الكتابة العرفية بشرط تحمل توقيع الأطراف.
 التسجيل والإيداع : يعد هذا الإجراء بداية دخول حيز التنفيذ حيث يتم إيداع نسخ الاتفاقية الجماعية لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا. فإجراء التسجيل والإيداع ليس ركنين وإنما شرطين وتخلفهما لا يؤثر في صحة الاتفاقية وإنما يجمدها أو يؤخر تنفيذها فقط.





تعرفف النزاعات الجماعفة للعمل:

فءء نزاعا جماعفا للعمل كل آلاف فءءلق بالءلاقات الإءءماعفة والمهفنة فف علاقة العمل إذا لم فءءء تسوفة بموجب وسائل الوقافة من الآلاف الجماعفة و المءءءلة أساسا فف ءقءء اءءماعاء ءورفة بفن ممءلئ العمال والمؤسسة المسءءءمة، ووضء سءل للاءقءرااء بمءء فءءءى أ فف نزاع ءاآل المؤسسة. وفف هءا الإءار، آءء القانون المءءلق بالوقافة من النزاعات الجماعفة فف العمل و تسوففها وممارسة آق الإءراب مءءمنا المباءئ الأساسية الآلفة:

- آءشفع الشركاء الإءءماعفن على آل الآلاف فف إءار آءاورف قبل كل شفاء كالأءماعاء ءورفة، الآف عاءة ما آءءء فف الإءفاقاء الآف ءبرم بفن المسءءءم و ممءلئ العمال.
- آنظفم مءموفة من الأطر الآشرفعفة لفض النزاع، وهف المصالآة، الوساطة والآءكمفم قبل اللآوء للإءراب.

آسوفة النزاعات الجماعفة للعمل:

أ- المصالآة:

1/ المصالآة الإءفاقاء:

فءء النص علفها فف الإءفاقاء الجماعفة بآء ءبفن هءة الإءفاقاء كفففاء آطبفق إءراء المصالآة ءون اللآوء إلى المساعءة من الففر.

2/ المصالآة القانونفة:

فف هءة الآلة فءم إباءع مءءش العمل المآءص إقلفمفا الآف سفقوم باسءءعاء الطرففن ومآولة المصالآة فف آءل أقصاه 4 أفا موالفة لإآطاره ولهذا الغرض فسءءعف مءءش العمل المعنف طرفف الآلاف الجماعف فف العمل إلى آلسة أولى للمصالآة، قصد آسآفل موقف كل واءء منهما فف كلّ مسألة من المسائل المآنازع علفها. ثم فقوم بآءرفر مآزر مصالآة أو ءءم مصالآة آسب الآلة فف آءل أقصاه 8 أفا، فف آالة ءءم المصالآة فءم اللآوء إلى الوساطة أو الآءكمفم. وهكءا فقوم مءءش العمل بءور أساسف فف الآقرفب بفن وآءفاء نظر الأطراف، وله فف ءلك صلاآفاء واستقلالفة واسعة، وءقوم مءءشفه العمل المآءصة إقلفمفا الآف رففع إلفها الآلاف فف العمل وآوبا بمآولة المصالآة بفن المسءءءم ومءل العمال ولا فمكنها الامآناع عن آءاء هءا ءور.

ب- الوساطة:

فف آالة فشل المصالآة الآف فقوم بما مءءش العمل فعءء الطرفان إلى اقءراآ آسوفة النزاع إلى شآص آالآ فسمى بالوسفط ، فشءركان فف ءعفننه لفقءم لهم آلال الأءل الآف فءءءانه اقءراآاء لآسوفة النزاع المعروض علفه فف شكل ءوصفة مءللة، فرسل نسآة من ءوصفة المءكورة إلى مءءشفة العمل المآءصة إقلفمفا.

آ- الآءكمفم: طرففة الآءكمفم طبقا لقواعد الإءراءاء المءءفة الآف ءقضى بأنه فآوز لكل شآص أن فطلب الآءكمفم فف آقوق له مطلق الآصرف ففها. وفكون ءلك بعرض النزاع على مآكمفن فقوم الطرفان بآعفننهم وءلك بموجب مآزر





عربي أو رسمي. ويصدر قرار التحكيم خلال 30 يوما التالية لتاريخ تعيين المحكمين. ويعتبر لقرار التحكيم قوة إلزامية وبالتالي فعلى الطرفين الذين آتفقا على تعيين المحكمين أن يلتزما بمضمون قرار التحكيم.

الإضراب: المادة 24 ق 90-02

أ- تعريف الإضراب:

الإضراب هو إجراء يعلّق آثار عقد العمل إثر توقف جماعي عن العمل.

ويتم اللجوء إلى الإضراب في حالة فشل كل الطرق المذكورة سابقا في تسوية النزاع، وهذا الحق في اللجوء إلى

الإضراب يجب أن يرتبط مع ضرورة احترام شروط و حدود ممارسة هذا الحق.

ب- الشروط القانونية للإضراب:

حتى يمارس الإضراب في إطار القانون، فإن المشرع قيد اللجوء إليه بتوفر مجموعة من الشروط هي:

- استيفاء جميع وسائل التسوية الأخرى: وتتمثل في المصالحة والوساطة والتحكيم.

- موافقة جماعة العمال: حيث أن تقرير اللجوء إلى الإضراب يجب أن يكون بحضور نصف العمال على الأقل في جمعية عامة، وبموجب الأغلبية المطلقة وبالاقتراع السري.

- انتهاء أجل الإشعار المسبق: والذي يجب أن لا يقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم.

ج- الآثار المترتبة على الإضراب:

ضمانا لفاعلية الإضراب فقد نظم المشرع الآثار المترتبة على ممارسته سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة للمستخدم،

وهذه الآثار:

- بالنسبة للعامل: حيث أضفى المشرع حماية على حق الإضراب وذلك حينما نص على أنه يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين إلا في حالة رفض العمال الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة.

كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها قانونيا.

- بالنسبة للمؤسسة المستخدمة:

حيث يجب عليها أن تتكفل بضمان الحد الأدنى من الخدمة لأن رفض العامل المعني القيام بهذا الالتزام إنما يشكل خطأ مهنيا جسيما بكل ما يترتب على ذلك من نتائج قانونية (كالفصل مثلا). كما أن العمال ملتزمون تجاه المؤسسة، بعدم عرقلة حرية العمل وعدم احتلال المحلات المهنية للمستخدم بهدف عرقلة تلك الحرية لما يشكله كل ذلك من أخطاء مهنية جسيمة تقتضي اتخاذ العقوبات التأديبية الملائمة، دون المساس بالعقوبات الجزائية.





د- القيود الواردة على الإضراب:

- قيود جزئية : يتمثل في إلزام العمال المضربين في بعض القطاعات والمرافق خاصة الحيوية منها والمؤثرة مباشرة على المجتمع عدم التوقف الكلي المادة 37-38 من قانون 90-02
- قيود كلية : أي منع بعض الفئات من العمال والموظفين من ممارسة هذا الحق بسبب استراتيجية المناصب التي يشغلونها وهذا المنع مسطر في الدستور المادة 57 .

قائمة المراجع المعتمدة

- 1- الدكتور علان حرشايي، محاضرة في مقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي، ماجستير حقوق تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2012-2013.





مقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي



610-582	فهرس مقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي
583	علاقة العمل الفردية.....
583	الإطار العام لقانون العمل.....
583	نشأة وتطور قانون العمل في فرنسا.....
583	مفهوم قانون العمل.....
583	خصائص قانون العمل.....
584	مصادر قانون العمل.....
584	1-المصادر الداخلية.....
585	2-المصادر الخارجية الدولية.....
586	تنظيم علاقة العمل الفردي.....
586	تعريف عقد العمل.....
585	عناصر عقد البيع.....
585	الحماية القانونية للأجور.....
589	شروط صحة عقد العمل.....
591	الإطار التنظيمي لعلاقات العمل.....
591	أولا : مراحل انعقاد علاقة العمل.....
591	ثانيا: إثبات علاقات العمل.....
591	ثالثا: سريان علاقة العمل.....
592	1-وضعية العمل الفعلي.....
592	2-وضعية التوقف المؤقت في العمل.....
595	منازعات العمل الفردية.....
595	التسوية الودية للمنازعات الفردية.....
595	التسوية الداخلية للنزاع.....
596	التسوية الخارجية للنزاع (المصالحة).....
596	تنفيذ اتفاقات الصلح.....
597	التسوية القضائية للنزاع.....
598	أسباب وحالات انتهاء علاقة العمل.....
600	شروط وإجراءات العزل التأديبي:.....
601	الضمانات القانونية للعمال المسرحين.....
602	الحق النقابي في الجزائر.....
603	مظاهر الحرية النقابية و الجماعية القانونية.....
605	الاتفاقية الجماعية للعمل.....
606	نظام الاتفاقيات الجماعية في الجزائر.....
607	تعريف النزاعات الجماعية للعمل.....
607	تسوية النزاعات الجماعية للعمل.....
609	قائمة المراجع المعتمدة.....
610	الفهرس.....

