

محاضرات في قانون العمل

السنة الثانية ليسانس

المجموعة: ب.

السداسي الرابع

البرنامج

فصل تمهيدي: مقدمة عامة

المبحث الأول: نشأة قانون العمل وتطوره

المبحث الثاني: نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر

الفصل الأول: مفهوم قانون العمل

المبحث الأول: تعريف قانون العمل وخصائصه

المبحث الثاني: مصادر قانون العمل

الفصل الثاني: علاقة العمل الفردية

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية عقد العمل

المبحث الثالث: منازعات العمل الفردية

المبحث الرابع: منازعات العمل الجماعية

فصل تمهيدي: مقدمة عامة

المبحث الأول: نشأة قانون العمل وتطوره

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة، بحيث تأخر ظهوره إلى منتصف القرن التاسع عشر، ولهذا التأخر أسباب عدة نذكر منها:

المطلب الأول: أسباب تأخر قانون ظهور قانون العمل

الفرع الأول: انتشار ظاهرة الرق في العصور القديمة

لقد كان لظاهرة الرق في العصور القديمة تركيز على عدم ظهور قانون العمل وذلك راجع إلى أنه سادت في تلك الفترة ظاهرة العبيد، فلم يعترف في ذلك الوقت للعبيد بالشخصية القانونية التي تمكنهم من اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات، واعتبروا من قبيل الأشياء التي تعتمد عليها الاقتصاديات القديمة وبالتالي لم يظهر قانون لهذه الفئة يحمي حقوقها.

الفرع الثاني: سيادة نظام الاقطاع في القرون الوسطى

لقد كان لظهور نظام الاقطاع في القرون الوسطى في أوروبا تأثير فعال لعدم ظهور قانون العمل، حيث كانوا لعتلون عمال صاحب الأرض الاقطاعي جزء منها أي جزء من الأرض التي يمتلكها ذلك الشخص، فلم تكن متاحة لهم حرية العمل أو حرية تركه وكان عبيد الأرض آنذاك ملزمون لعدم مغادرة أرض سيدهم إلا بموافقته تحت طائلة اقامتهم فيها مدى

الحياة، وكانو ملزمون بدفع ضرائب واتوات بعضها للدولة والبعض الآخر بصاحب الأرض مقابل استغلالهم جزء من هذه الأرض لصالحهم.

الفرع الثالث: نظام الطوائف الحرفية في القرون الوسطى

ينصرف معنى الطوائف الحرفية إلى تكوين الصناعيين أو الحرفيين طائفة فيما بينهم، تشكل نوع من النظام على اساس من التدرج الطبقي، الذي يوجد على قمته المعلم ثم العامل، ثم العامل المتمرن، ويقوم العمال بانتخاب شيخ طائفة، حيث يملك هذا الأخير وحده الحق في قبول احتراف شخص مهنة معينة أو أن يصبح فيها معلما. وعلى هذا نقول أن علاقه العمل كانت منظمة تنظيميا داخليا.

المطلب الثاني: بداية ظهور قانون العمل وتطوره

الفرع الأول: أسباب ظهور قانون العمل

أولا: مبادئ الثورة الفرنسية

من بين أهم المبادئ التي دعت إليها الثورة الفرنسية والتي انتشرت إلى كامل الدول الأوروبية بخصوص مبادئ الحرية والمساواة والحقوق الطبيعية، وقد وجدت هذه المبادئ تطبيقاتها في قانون العمل على غرار فروع القوانين الأخرى فتم على هذا الأساس مبدأ حرية العمل المركز أساس على مبدأ سلطان الإرادة.

ثانيا: تطور وظيفة الدولة

انعكس مبدأ تطبيق سبطان الارادة بالسلب على واقع العمال الاجتماعي مما أدى إلى تصاعد الدعوات إلى ضرورة تخلي الدولة عن دورها الحارس للاقتصاد المكتفي بحماية الحريات العامة، لما فيها حرية العمل . والمقاولة، وتبني دور أكثر ايجابية من خلال التدخل لضبط النظام الاجتماعي وتوفير أدنى حد من مستوى المعيشة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وهذا ما نادى به مدرسة التضامن في فرنسا، من حيث تأمين العمال ضد الاخطار المهنية، وضرورة تدخل الدولة من أجل مساعدة العاجزين.

المبحث الثاني:نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر

المطلب الأول: المرحلة الأولى: مرحلة ما بين 1962 إلى 1975.

تمتد هذه المرحلة من تاريخ اصدار قانون 1963/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال الى غاية تاريخ 5 جويلية 1975، وهو تاريخ لداً سريان أمر 29/73 المتضمن الغاء قانون 31 ديسمبر 1962، ويرجع تمديد سريان التشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال الى الفراغ التشريعي الذي شهدته الجزائر عقب الاستقلال.غير انه خلال هذه الفترة بدأت تظهر بوادر استقلال الدولة الجزائرية الفتية بتقنين بعض مجالات الشغل كما هو الشأن بالنسبة لقانون الوظيفة العمومية الصادر في جوان 1966، وكذلك الأمر رقم 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

المطلب الثاني: المرحلة الثانية: مرحلة ما بين 1975 إلى 1990.

وهي المرحلة الممتدة من تاريخ سريان الأمر 29/73 الى تاريخ اصدار قوانين 1990، لاسيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، وتتميز هذه المرحلة لاصدار نصوص قانونية تتلائم والاتجاه الاشتراكي للجزائر في تلك المرحلة.

شهدت هذه المرحلة اصدار العديد من النصوص القانونية الاجتماعية، بدا من الامر 31/75 المتضمن الشروط العامة في القطاع الخاص، والامر 75/32 المتضمن العدالة في العمل، والامر 30/75 المتضمن المدة القانونية للعمل، وكذلك الامر 75/33 المتضمن تجديد اختصاصات مفتشية العمل وخلال هذه المرحلة سن القانون 78/12 المتضمن القانون الاساسي للعامل، والذي يعتبر بمثابة الدستور الذي يحكم كافة جوانب علاقات العمل، وفي كافة المجالات.

المطلب الثالث: المرحلة الثالثة: مرحلة ما بعد 1990.

شهد تشريع العمل الوضعي في الجزائر تراجع المشرع عن الخيار الاشتراكي الذي تم تبناه في المرحلة السابقة، ويعود هذا التراجع إلى الخيارات الاقتصادية والسياسية التي اعتمدتها الجزائر مع نهاية الثمانينات، في اطار الاصلاحات التي بادرت بها، والتي كانت لها انعكاسات على واقع العلاقات القانونية بين العمال والمستخدمين، حيث تم تغليب الطابع التعاقدي.

الفصل الأول: مفهوم قانون العمل

المبحث الاول: تعريف قانون العمل وخصائصه

المطلب الأول: تعريف قانون العمل

وردت عديد التعاريف بصدد قانون العمل، الا ان الاتجاه الغالب في الفقه يعرفه لانه مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية، والاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين، وعلى هذا الاساس، فان قانون العمل يتشكل كالاتي:

1- **من حيث اللصوص:** لا يكتفي قانون العمل فقط بالتشريعات، وانما يتعدها الى الاتفاقيات الجماعية والانظمة الداخلية

2- **من حيث مجال التطبيق:** ينصرف تطبيق قانون العمل الحديث الى جميع الفئات العمالية، وفي مختلف المجالات: الصناعة، التجارة، والخدمات فيما عدا الفئات المستثناة صراحة من الخضوع لقانون العمل لاسيما: الموظفين، القضاة، وكذا المنتسبين لقطاع الدفاع الوطني.

3- **من حيث الجوانب التي ينظمها:** لا يقتصر قانون العمل على تنظيم الحياة المهنية للعمال، أثناء سريان علاقة العمل، وانما يتعدها الى كل الجوانب التي لها علاقة بالعمل، حتى أثناء انقطاعه أو توقفه، مثل: وضعية التقاعد، والمرض.

الطلب الثاني: خصائص قانون العمل

الفرع الأول: الصيغة الامرة

أخذ القول بسلطان الارادة في التراجع، وذلك أمام نمو التجاهات الاجتماعية على حساب المذاهب الفردية، مما ضيق من مجال هذا المبدأ بصالح القانون، الذي بدأ يتدخل في مجال قانون العمل بقواعد امرة، ويبرز هذا التدخل في التشريع الجزائري من خلال الكثير من الاحكام القانونية، مثل نص المادة 53 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي: " لا يجوز للمستخدم أنى يسلط على اي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل، أو أي عقوبة تأديبية كيما كان نوعها ".

الفرع الثاني: ذاتية المصدر

يعتبر قانون العمل في شكله المعاصر محصلة لجهود طلبة العمال من أجل وضع قواعد هذا القانون، مما جعله متميزا عن غيره من فروع القانون من حيث مصادره، التي يعتمد فيها بالخصوص اضافة الى النصوص القانونية، احكاما ذات طابع اتفاقي، تتمثل على الخصوص في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية.

الفرع الثالث: الاتجاه نحو التدويل

عملت الاراء الفقهية والبحوث العلمية على التقارب بين احكام قانون العمل في مختلف الانظمة القانونية في العالم، مما يجعل بالامكان الحديث عن عولمة قانون العمل، أو القانون الدولي

للعمل، ويبرر اتجاه هذا القانون للتدويل لوجود منظمات دولية متخصصة تعنى بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، ومنظمة العمل العربية،

المبحث الثاني: مصادر قانون العمل

المطلب الأول: المصادر الوطنية

ان المصادر الوطنية او الداخلية اما ان تكون مصادر رسمية، أو مصادر تفسيرية.

الفرع الأول: المصادر الرسمية

تشمل مصادر القانون مرتبة وفق مبدأ تدرج القوانين، وهي:

1-المبادئ الدستورية:

قام كل من دستور 1989 و 1996 بوضع المبادئ الدستورية التي تحكم عالم الشغل، دون التوسع في مكانة العمل في المجتمع، مثلما كان الوضع بالنسبة لدستور 1976، في مقابل اقرار المبادئ الاساسية للعمل، والتي وردت في الفصل الخاص بالحقوق والحريات العامة، لاسيما المواد 55 إلى 57 من دستور 1996، والتي تضمنت الحق في العمل، والحق في الاضراب، الحق النقابيالخ.

2-النصوص التشريعية: لا تكفي المبادئ الدستورية وحدها كي تحكم عالم الشغل، بحكم

انها مجموعة مبادئ عامة، ينبغي أن تفصل بمقتضى نصوص تشريعية، حيث احال

دستور 1996 على البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل، وهي الصلاحية التي كان المشرع التأسيسي قد أكدها بمقتضى دستور 1989، مما انجر عنه اصدار العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بعالم الشغل، لاسيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

3- النصوص التنظيمية: المقصود بالنصوص التنظيمية فئتان:

-المراسيم الرئاسية: الصادرة عن رئيس الجمهورية.

-المراسيم التنفيذية: الصادرة عن الوزير الأول.

4-الأحكام القضائية: اختلف الفقه في الاخذ بها ضمن زمر المصادر الرسمية، وان كان الاجماع قد وقع باعتبارها مصدرا ماديا للكثير من الاحكام التشريعية، والتنظيمية والاتفاقية من خلال المبادئ القضائية التي يستقر عليها القضاء ي مختلف الدعاوى المرفوعة اليه.

الفرع الثاني: المصادر التفسيرية

تتمثل هذه المصادر في:

أولاً: العرف والعادات المهنية

لا زال للعرف في مجال قانون العمل أهمية بالغة، بل أن الكثير من الاحكام القانونية في هذا المجال يعود مصدرها المادي للعرف والعادات المهنية.

ثانياً: الاتفاقيات الجماعية

وتدعى عقد العمل الجماعي، وهي اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه، بين العمال من جهة ممثلين لمنظمة نقابية، أو مندوبي المستخدمين، وبين صاحب العمل أو منظمات أصحاب العمل من جهة ثانية، ويشترط في هذا الاتفاق أن يضمن ظروف ومزايا عمل أفضل من تلك المقررة في التشريع، تحت طائلة بطلان الاتفاقية.

الفرع الثالث: النظام الداخلي

يلعب الفقه في مجال قانون العمل الدور ذاته الذي يلعبه في غيره من فروع القانون، إذ أنه يمد المشرع في الكثير من الحالات بالافكار والدراسات والتحليل التي قد تمكنه من وضع الحلول القانونية لمختلف الاشكالات التي قد تطرأ على عالم الشغل.

المطلب الثاني: المصادر الدولية

ان اهم المنظمات التي يمكن التطرق لها نجد:

الفرع الأول: المنظمة الدولية للعمل

أنشئت المنظمة الدولية للعمل بمقتضى معاهدة فرساي بسنة 1919، التي أبرمت بعد انقضاء الحرب العالمية الأولى، حيث اتفق الموقعون على الاتفاقية بمقتضى ما ورد في مقدمتها على انشاء منظمة دولية دائمة لتحقيق العدل الاجتماعي بما يدعم الأمن والسلام

العالمين، وذلك من خلال تحسين الظروف الاجتماعية للعمال، وتنظيم ساعات العمل، ووضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، وحماية العمال من الأمراض المهنية، وحوادث العمل.

الفرع الثاني: المنظمة العربية للعمل

أنشئت المنظمة العربية للعمل سنة 1971 كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية، قصد النهوض بقضايا العمل العربية على اختلاف أشكالها ومواضيعها، مما يخدم قطاع العمل في البلاد العربية، ومن بين انجازاتها إقرار الاتفاقية العربية للحريات النقابية لسنة 1977، تكتسي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل رئيس الجمهورية أهمية بالغة، باعتبارها تلي الدستور من حيث سموها.