

وهو الأمر الذي يتجلى من خلال إقرار الكثير من النصوص التي تدعم مركز العمال في علاقة العمل، لاسيما تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

الفصل الثالث: التنظيم القانوني لعلاقات العمل

المبحث الأول: انعقاد علاقة العمل وسريانها

المطلب الأول: انعقاد علاقة العمل

ان من بين ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود المدنية الأخرى هو انعقاده على

مرحلتين: التجريب ثم الترسيم.

الفرع الأول: مرحلة التجريب

تعتبر هذه المرحلة مرحلة تمهيدية للعامل ويمكن القول انها بمثابة اختبار للعامل من طرف رب العمل، وذلك ما أجل التأكد من كفاءته وقدراته، حيث اقرت المادة 120 من قانون 11/90 على إمكانية اخضاع العامل لفترة تجريب لا يجب أن تزيد عن ستة أشهر، إلا بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي التي يمكن أن ترفع فيها هذه المدة الى 12 شهرا.

الفرع الثاني: فترة الترسيم

بمجرد انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين أحدهما في التحلل من العقد يصبح العقد نهائياً، بما يمكن العامل من التمتع بكل الحقوق المرتبطة بالترسيم، والحق في الترقية.

المطلب الثاني: سريان علاقة العمل

الفرع الأول: وضعية العمل الفعلي

وهي الوضعية الأصلية المترتبة عن علاقة العمل، حيث تفترض تواجد العامل في مقرات العمل وقيامه بالوظيفة المسندة اليه، على اعتبار ان حق العامل في اقتضاء الاجر مرهون بأداء العمل المتفق عليه.

الفرع الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل

قد تعلق علاقة العمل مؤقتا لاعتبارات قانونية دون ان يؤدي ذلك الى قطعها، وذلك في

الحالات التالية:

أولاً: الاستيداع

ورد النص على الاستيداع في نص المادة 64 و8 من قانون 11/90 دون تعداد حالاته، وترك ذلك لتقدير رب العمل، وتتحقق في الوضع الذي يتعذر على العامل الاستمرار مؤقتا في تبادل التزاماته مع صاحب العمل لاعتبارات مختلفة، مثل اضطرار الزوجة لمرافقة لزوجها للعمل في مكان بعيد عن مقر عملها الأصلي.

ثانياً: الانتداب

ينتقل العامل في هذه الحالة إلى مؤسسة أو هيئة أخرى لممارسة مهام قانوني أو انتخابه بشكل دائم، ولمدة محددة، ويتحقق الانتداب في الحالات التالية:

1- ممارسة مهنة انتخابية.

2- أداء واجب الخدمة الوطنية.

1- متابعة فترة التكوين أو التبرص.

ثالثاً: حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة

إن علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض،
أما بالنسبة لعطلة الأمومة فمنح للمرأة عطلة قدرها 14 أسبوعاً، على أن يبدأ سريانها كأقصى
تقدير أسبوعاً قبل التاريخ المفترض للوضع.

رابعاً: الإضراب

الإضراب حق أقره الدستور، واعتبرته المادة 64 من القانون 11/90 أحد أشكال التوقف
القانوني لعلاقة العمل، كما أقرته المادة 32 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات
الجماعية في العمل.

خامساً: التوقف التأديبي

وهو جزاء تأديبي قد يوقعه رب العمل ضد العامل، وفق سلم الأخطاء والعقوبات المقررة
في النظام الداخلي، ويترتب عن ذلك حرمان العامل من العمل والأجر.

سادساً: التوقف الاحتياطي

يتحقق في حال التحقيق مع العامل في تهمة سالبة للحرية.

سابعاً: التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة

هذه الحالة الوحيدة التي يكون فيها سبب الانقطاع عن العمل إلى المؤسسة.

الفرع الثالث: أحكام ظروف عقد العمل

أولاً: المدة القانونية للعمل

تحدد المدة القانونية للعمل بأربعين ساعة أسبوعية، ويترك للمؤسسة المستخدمة صلاحية
توزيعها على مدار الأسبوع حسب خصوصيات كل قطاع.

ثانيا: فترات الراحة والعطل القانونية والخاصة.

1-الراحة الأسبوعية: حددها المشرع في نص المادة 33 من قانون 11/90، وحدد حدها الأدنى

بأربعة وعشرون ساعة متتالية، وتستحق على العموم يوم الجمعة، مع إمكانية تكيفها حسب

خصوصية كل قطاع بان تمنح في يوم اخر.

2-العطل والاجازات القانونية: يقصد بها اجازات الأعياد الدينية كعيد الفطر وعيد الأضحى،

وكذا الأعياد الوطنية كيوم الثورة وعيد الاستقلال.

3-العطل الخاصة: يتمكن العامل من الحصول على عطل خاصة في حالات معينة حددتها

المادة 54 من القانون 11/90، إضافة الى استحقاقه عطل خاصة بمناسبة أدائه الحج مرة

واحدة خلال مساره المهني.

المبحث الثاني: اثار عقد العمل

وتتمثل في حقوق والتزامات كل من العامل ورب العمل.

المطلب الأول: حقوق والتزامات العامل

الفرع الأول: حقوق العامل.

أولاً: الحق في الأجر.

ثانيا: الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي.

ثالثا: الحق في الراحة والعطل القانونية.

رابعاً: التأمين على البطالة: استحدثت المشرع هذا التأمين بمقتضى المرسوم التشريعي 11/94 بالنسبة للعمال الذين يفقدون مناصب عملهم لأسباب لا إرادية اقتصادية، ويتمثل في اكتتاب تأمين على البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

خامساً: الحق في التكوين والترقية المهنية.

سادساً: الحق في ممارسة النشاط النقابي.

سابعاً: الحق في التقاعد.

الفرع الثاني: التزامات العمال

أولاً: الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد

ثانياً: الالتزام بتوجيهات صاحب العمل

ثالثاً: الالتزام بالسر المهني.

المطلب الثاني: حقوق والتزامات رب العمل

الفرع الأول: حقوق رب العمل

أولاً: الحقوق المرتبطة بعقد العمل، يكون التزام العامل ببذل الجهد حقا لرب العمل، كم أن التزام

العامل بالسر المهني يقع في مصلحة رب العمل.

ثانياً: الحق في الإدارة والتنظيم

ثالثاً: صلاحية توقيع الجزاءات التأديبية

الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل

إن الطابع المزدوج والتبادلي لعقد العمل يجعل من الحقوق الثابتة للعامل التزامات على ذمة رب العمل.

المبحث الثالث: منازعات العمل الفردية

المقصود بمنازعات العمل الفردية تلك النزاعات الناشئة بين العامل والمستخدم حول تنفيذ علاقة العمل، ونظم المشرع إجراءات تسوية النزاع من خلال التمييز بين فئتين من الأحكام: أحكام التسوية الودية، وأحكام التسوية القضائية.

المطلب الأول: التسوية الودية للمنازعات الفردية للعمل

نميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل المؤسسة، وتلك التي تباشر خارجها.

الفرع الأول: التسوية داخل الهيئة المستخدمة:

تتم التسوية عبر أجهزة الهيئة المستخدمة لحل واحتواء الخلاف مبكرا، وذلك بان يسحب مصدر القرار قراره المنشئ للنزاع او يعدله،أو يتقبله العامل، فق الإجراءات المقررة في الاتفاقات الجماعية أو القانون.

الفرع الثاني: المصالحة

يعتبر اجراء المصالحة شرطا جوهريا لقبول الدعوى العمالية الفردية طبقا للمادة 19 من القانون 04/90، يتعين عرض الخلاف على مكتب المصالحة قبل اللجوء الى القضاء قصد التسوية الودية، وقد اوكلها المشرع الجزائري إلى هيئة متساوية التمثيل نصفها من ممثلي العمال والنصف الثاني ممثلا لأرباب العمل.

أولاً: اختصاصات مكتب المصالحة

1-الاختصاص الموضوعي: يمتد اختصاص مكتب المصالحة لكافة المنازعات الفردية في العمل، سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، وعليه يستثنى من هذا المجال الأنظمة الخاصة ونلك الخاضعة للتوظيف العمومي.

2-الاختصاص الإقليمي: الأصل أن يؤسس لكل دائرة إقليمية لمكتب مفتشية العمل مكتب للمصالحة الا اذا استدعت الضرورة استحداث اكثر من مكتب واحد.

ثانياً: اجراءات المصالحة

تبدأ إجراءات المصالحة بعريضة يودعها المدعي لدى مفتشية العمل المختص، أو الادلاء باقواله امامه على ان يحرر مفتش العمل محضرا باقواله، ثم يستدعي خلال ثلاثة أيام مكتب المصالحة للانعقاد ويجتمع المكتب بعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة تغيب المدعي دون عذر مقبول يمكن للمكتب شطب الدعوى، وان لم يحضر المدعى عليه دون عذر مقبول يتم استدعائه من جديد في اجل أقصاه ثمانية أيام، فان لم يحضر يحرر محضر بعدم المصالحة يسلم للمدعي لاجل مباشرة الدعوى القضائية.

ثالثاً: تنفيذ اتفاقات الصلح

لا يملك مكتب المصالحة سلطة اجبار الطرفين على تنفيذ اتفاق الصلح، حيث تدخل المشرع لدعم ما تم الاتفاق عليه بين المتنازعين، حيث شمله بنظام الغرامة التهديدية بأمر من رئيس المحكمة المختصة.

المطلب الثاني: التسوية القضائية

الفرع الأول: تعريف قضاء العمل

هو قضاء مختص بالمنازعات التي تثور بين طرفي عقد العمل، ذو اختصاص أصيل، حيث لا ينظر إلا في المسائل التي يحيلها عليه قانون العمل دون غيرها، وهو قضاء مهني متساوي التمثيل، حيث يتشكل من ممثلين منتخبين من العمال، وممثلين منتخبين من أرباب العمل.

الفرع الثاني: تطور تنظيم قضاء العمل في الجزائر

مر تنظيم العمل في الجزائر بالمراحل التالية:

أولاً: مرحلة ما قبل 1972

كان فيها قضاء العمل مندمجا ضمن المنظومة القضائية العامة التي اقرها الأمر 65-278.

ثانياً: مرحلة 1972-1975

تميزت بتحول في تشكيلة المحكمة الاجتماعية من حيث انعقادها برئاسة قاضي يساعده مساعدان لهما صوت استشاري.

ثالثاً: مرحلة 1975-1990

تميزت بإجراءات خاصة لاسيما عرض النزاع على مفتشية العمل المختص.

رابعاً: مرحلة ما بعد 1990

أقر المشرع بمقتضى القانون 04/90 المتضمن تسوية المنازعات الفردية في العمل صوتاً تداولياً بالنسبة للمساعدين.

الفرع الثالث: تشكيل واختصاصات محكمة العمل

أولاً: تشكيل محمة العمل

تتشكل محكمة العمل من قاضي يرأس المحكمة، ومن ممثلين اثنين للعمال، وممثلين اثنين لأرباب العمل، ينتخبون من بين العمال وأرباب العمل كل حسب صفته، ويجوز للمحكمة ان تتعقد بحضور طرف واحد عن كل فئة، أما بالنسبة للغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا فهي تتشكل حصراً من قضاة معينين.

ثانياً: اختصاصات محكمة العمل

يوجد اختصاص إقليمي واخر نوعي

1-الاختصاص الإقليمي: جاء في نص المادة 40 ف8 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

مايلي: " في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والاجير، يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه.

غير أنه في حال انتهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي".

2-الاختصاص الموضوعي: من حيث الموضوع تختص محكمة العمل في كل القضايا التي

يحيلها عليها القانون صراحة.

الفرع الرابع: إجراءات التقاضي

تخضع إجراءات التقاضي امام المحكمة العمالية للأحكام ذاتها المقررة بالنسبة

لإجراءات التقاضي عموماً، مع استثناء مرتبط باشتراط محضر عدم المصالحة، او عدم

المصالحة الجزئية، كشرط لمباشرة الدعوى العمالية، حيث ترفع الدعوى بمقتضى عريضة مكتوبة تودع لدى كاتب الضبط للمحكمة المختصة، او الادلاء بأقوال لدى هذه الجهة، حيث يتكفل كاتب الضبط بتحرير اقوال المدعي في محضر، وتقيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالاً تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف ورقم القضية وتاريخ الجلسة، ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر، فاذا لم يحضر المدعي أو ممثله بدون عذر مقبول ورغم صحة التبليغ يتم شطب الدعوى، أما إذا لم يحضر المدعي عليه أو ممثله بدون عذر مقبول ورغم صحة التبليغ فيقضى في غيابه، وفي حالة ماكان الغياب مبرر يستدعي من جديد.

الفرع الخادس: طبيعة الأحكام الابتدائية وكيفية تنفيذها

أولاً: أحكام ابتدائية نهائية

حيث لا يجوز الطعن فيها باي وجه من أوجه الطعن العادية وغير العادية.

ثانياً: احكام ابتدائية قابلة للنفاذ المعجل

حيث تنفذ هذه الفئة من الأحكام رغم قابليتها للطعن.

ثالثاً: الأحكام العادية

وهي الأحكام القابلة لطرق المراجعة العادية وغير العادية .

الفرع السادس: الدعوى النقابية

يمتد الحق في التقاضي إضافة إلى العامل ورب العمل، الى المنظمات النقابية الممثلة

للعامل، باعتبار ان القانون اثبت لها حق التقاضي.

