

المركز الجامعي مرسلني عبد الله – تيبازة

معهد الحقوق والعلوم السياسية

محاضرات في قانون العمل

موجهة لطلبة السنة الثانية حقوق

(السداسي الرابع)

المجموعة "ج"

من إعداد الدكتور زيدان عبد النور

السنة الجامعية

2023/2022

الفصل الثاني: عقد العمل الفردي

يقوم عقد العمل في أغلب التشريعات على أساس تعاقدية وفق الأحكام التي تضعها القواعد القانونية والتنظيمية الخاصة بالمسائل الأساسية الجوهرية التي تعتبر من مسائل النظام العام طبقاً لمفهوم قانون العمل الحديث خاصة المسائل المتعلقة بالمدة القانونية للعمل وبعض الحقوق والالتزامات والأجور التي تستند إلى مصادر مختلفة وفي مقدمتها الدستور، التشريع، التنظيم والاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي للعمل.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل الفردي

يعود مصطلح عقد العمل إلى بداية القرن 20 حيث كان يعرف بعقد إيجار الخدمات وعقد إيجار الأشخاص، وهو يخضع في أحكامه إلى القانون المدني حيث عرفته المادة 1710 من القانون المدني الفرنسي القديم بأنه «العقد الذي يلتزم به أحد الأشخاص بعمل شيء معين لشخص آخر لقاء ثمن أو سعر بحد ذاته» وظهر عقد العمل نتيجة مبدأ سلطات الإرادة والحرية في إبرام كافة التصرفات القانونية التي جاءت به الثورة الفرنسية 1789 وجسده المرسوم الصادر في باريس 1791 المتعلق بحرية التعاقد وذلك قبل أن تتدخل الدولة فيما بعد لتنظيم الشروط الأساسية لعقد العمل وفرض نوع من الحماية القانونية للعمال نتيجة تعسف أرباب العمل تحت غطاء مبدأ سلطان الإرادة.

ولم يرد أي تعريف لهذا العقد في النصوص القانونية والتنظيمية الصادرة عن المشرع الجزائري وذلك على أساس أن عقد العمل يعتبره المشرع الجزائري مجرد شكلية لإبرام علاقة العمل. وهذه الأخيرة تعتبر أشمل بكونها أداة تنظيمية لكافة جوانب الآثار التي يولدها قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر وهي بذلك لا يخضع (أي علاقة العمل) لإرادة الأطراف فقط وإنما لكافة القوانين والنظم المعمول بها وهو بهذا يكون قد اعتمد ضمناً تعريف العقد في المادة 54 من القانون الذي على أنه «اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء تماماً».

أما في القانون الفرنسي فقد تأثر المشرع الفرنسي القديم بالقانون الروماني فاستعمل مصطلح «إجازة الخدمات» ليعني به عقد عمل، إلا أن هذه التسمية انتقدت لتقديمها العمل الإنساني

كبضاعة قابلة للتأجير كما يؤجر الشيء المادي. كما أن تسمية عقد العمل بإجارة لخدمات لا تتفق مع طبيعة المنفعة التي يقدمها أحد الطرفين المتعاقدين العامل وهي العمل نفسه. أما في القانون السويسري وطبقا لقانون الالتزامات الاتحادي لسنة 1881 وصف عقد العمل باصطلاح «إجازة الخدمات» ولكن مشروع قانون العمل لسنة 1909 كان عن هذه التسمية القديمة ليختار التعبير «إجازة العمل» غير أن تدخل لجنة لمجلس الدول الاتحادية أدى إلى انتصار تعبير «عقد العمل» المستعمل حاليا في القانون المدني لسنة 1911 وقانون العمل لسنة 1965.

أما في القانون الإنجليزي فكان يسمى عقد العمل بعقد الخدمة أو عقد السيد والخادم أو عقد الاستخدام إلا أن التعريف الراجع هو ذلك التعريف الذي يرى بأن عقد العمل «إتقان يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر (صاحب العمل) وتحت إشرافه وإرادته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر ومحدد سلفا».

كذلك يعتبر عقد العمل من العقود غير الشكلية: أي لا يشترط فيه الكتابة وهذا ما تؤكدته المادة 9 من قانون علاقات العمل 11/90 التي جاء فيها «يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة» وهذا ما تؤكدته المادة 8 من نص القانون «تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنشأ عنها حقوق المعتقدين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل».

أما عقد العمل الجماعي أو ما يسمى بالاتفاقية الجماعية فيعتبر من العقود الشكلية التي تتطلب الكتابة وهذا ما نصت عنه المادة 114 من قانون 11/90 المعدلة بموجب الأمر رقم 96.21 التي جاء فيها «الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية».

المطلب الأول: عناصر عقد العمل

تقصد بالعناصر أو الصفات الأساسية لعقد العمل الشروط الخاصة التي تشترط على العموم في هذا العقد وهي تشكل في مجموعها الهوية المميزة لهذا العقد وبصفة أخرى فهي قرائن تشير إلى

وجوده. وهذه العناصر هي عنصر العمل وعنصر الأجر وعنصر التبعية وعنصر المدة وهي كالتالي:

الفرع الأول: عنصر العمل

هو كل نشاط أو مجهود يلتزم به العامل لصالح صاحب العمل وهو يدخل في طياته كل نشاط بدني أو فكري وفق توجيهات صاحب العمل ويعتبر عنصر العمل عنصرا أساسيا في عقد العمل إذ يعتبر محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل. وعنصر العمل يشمل على العموم النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية أو العلمية فقد يكون ماديا أو فكريا ومن هنا يمكن القول إن عنصر العمل في عقد العمل يمثل ذلك «النشاط الفكري أو البدني أو الفني ينجزه العامل بصفة شخصية استنادا لتوجيهات وأوامر صاحب العمل» وعليه يجوز أداء جميع نشاطات الكائن البشري مقابل عوض دون أن يشترط أن يكون للخدمات التي تقدمها منفعة اقتصادية أو مادية لصاحب العمل مثل (تقديم دروس في الغناء أو الرسم أو تقديم خدمات اجتماعية أو أدبية)

كما أن من مميزات هذا العمل أنه يتطلب توفر بعض الشروط من أهمها أن يقوم العامل بأداء العمل الموكل له بصفة شخصية. ودون أن يستعين بشخص آخر أو أشخاص لأنه لو استعان بغيره فإن عقد العمل في هذه الحالة يتحول إلى عقد مقاوله كذلك فإن الصفة الجوهرية لشخصية العامل في عقد العمل والمتمثلة أساسا في صفات ومؤهلات هذا العامل هي الدافع إلى التعاقد بالنسبة لصاحب العمل. وهذه المؤهلات تتجلى في التجربة والخبرة والاستعداد المهني إلى جانب ذلك فإن وفاة العامل لا يترتب عنها أي حق في ذمة صاحب العمل بالنسبة لورثته إلا ما أقره القانون الخاص بالتأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي حيث لا يحق لهم مطالبة صاحب العمل بتعويضهم في منصب عمل مورثهم ولو كانوا يتمتعون بنفس المؤهلات والخبرات، أما شخصية صاحب العامل فليست محل اعتبار حيث إذا توفي المستخدم فإن هذه الوفاة لا يترتب عنها قطع علاقة العمل القائمة وقت الوفاة وذلك من الناحية القانونية والعملية كما لا تنتهي مختلف التصرفات القانونية التي تلحق الهيئة المستخدمة (أي المنشأة) كالبيع وانتقال الملكية لشخص آخر كحالة الإرث والهبة حيث تنتقل الآثار والالتزامات الواقعة على صاحب العمل الجديد وهذا ما عبرت عنه المادة 1/74 من ق. علاقات العمل لسنة 1990 بنصها على أنه «إذا حدث

تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم والعمال".

الفرع الثاني: عنصر الأجر

هو القيمة المالية التي يلتزم بها صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه له هذا الأخير، وقد حضي الأجر في قوانين العمل بأهمية خاصة حيث خصصت له عدة أحكام تنظيمية وقانونية وهذا ما نص عنه المشرع الجزائري من المادة 80 إلى 90 من ق.ع.ع 1990 أما قانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 الملغي بموجب القانون رقم 11/90 قانون علاقات العمل فقد خصص له 49 مادة من المادة 127 إلى 179 وعلى هذا الأساس فإن الأجر يتكون من عنصرين أساسيين هما:

العنصر الثابت: وهو الأجر القاعدي المحدد في السلم المعمول به في تصنيف الوظائف (مبدأ التحديد المركزي).

العنصر المتغير: وهو مجموع التعويضات والحوافز المادية المرتبطة إما بالأقدمية أو المرتبطة بزيادة الإنتاج أو الظروف الاجتماعية (كتعويض المنطقة) وقد مر تنظيم الأجر بمرحلتين هما:

أولاً: تنظيم الأجور قبل 1990: خلال الفترة التي سار فيها التسيير المركزي للمؤسسات الاقتصادية والتجارية والصناعية كانت تقوم السلطة العامة الحكومة بتحديد الأجر القاعدي والأساسي وذلك بمقتضى نصوص قانونية وتنظيمية حيث تضع تصنيفاً وطنياً خاصاً بالعمل الذي يبدأ بأبسط عمل إلى أعلى منصب وفي المقابل من ذلك تضع كذلك تصنيفاً وطنياً خاصاً بالأجر وهذا ما يطلق عليه بمبدأ التحديد المركزي حيث نصت المادة 28 من قانون المالية لسنة 1974 «إن أي زيادة في المرتبات والأجور ومختلف التعويضات لا يمكن إجراؤها إلا بمقتضى مرسوم» ، وهذا ما أكدته المادة 127 من القانون الأساسي العام للعامل 1978 التي نصت (تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبطاً بأهداف المخطط لها من صلاحيات الحكومة ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة). ولهذا الغرض صدر المرسوم رقم 86-08 بتاريخ 7 جانفي 1986 المتمم والمعدل للمرسوم 85-03 المؤرخ في 5 جانفي 1985 المتعلق بتحديد السلم الوطني للمناصب

الذي وضع تصنيفا وطنيا لمختلف المناصب وبعدها صدر السلم الوطني للأجور بمقتضى المرسوم رقم 85-03 المؤرخ في 6 جانفي 1985 المعدل بالمرسوم 86-08 المؤرخ في 8 جانفي 1986 والمعدل هو الآخر بالمرسوم 88_250 المؤرخ في 11 ديسمبر 1988.

أما الأجر الأساسي فهو يشمل مختلف المكافآت والحوافز وتعويض الأقدمية وتعويض المنطقة وتعويض العمل الليلي وغيرها فقد صدرت بشأنها مراسيم هي:

مرسوم 85-58 خاص بتعويض الأقدمية ومرسوم رقم 88-219 المتعلق بتعويض الضرر والمرسوم رقم 82-183 المتعلق بتعويض المنظمة والمرسوم 81-14 المتعلق بكيفيات حساب العمل التناوبي.

ثانيا: تنظيم الأجور بعد 1990: وهي مرحلة تأتي بعد صدور قانون علاقات العمل لسنة 1990 وإلغاء القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 وهي كالتالي:

الأجر القاعدي: حيث نصت المادة 87 من ق.ع.ع 1990 «يحدد الأجر الوطني المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات الأكثر تمثيلا».

حيث إذا كان الأجر القاعدي في ظل القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 يتم تحديده من طرف الحكومة بصفقتها المنفردة حيث لا تشرك معها أي طرف آخر (أي الاتحاد العام للعمال الجزائريين) ونقابة أرباب العمل (الباترونا) في تحديد هذا الأجر القاعدي، غير أنه بعد صدور قانون علاقات العمل أصبح الأجر القاعدي يتحدد بالتفاوض الثلاثي (الحكومة، أرباب العمل ونقابة العمال).

أما الأجر الأساسي: والذي تدخل فيه المكافآت والعلاوات وتعويض المنطقة والأقدمية... إلخ فأصبح من اختصاص الاتفاقيات الجماعية بعدما كان من طرف الحكومة.

الفرع الثالث: عنصر التبعية

هي سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يتمتع بها صاحب العمل ويلزم العامل بالامتثال لها وتتجسد هذه التبعية في عدة مظاهر تتبع من حق الرقابة والإشراف على العمل تتضمنها حق صاحب العمل في توزيع ساعات العمل وفرض قواعد الأمن وسلطة التأديب وعليه يكفي المستخدم بوضع هذه التوجيهات والأوامر في شكل برامج عمل إما أن تسلم لكل عامل أو تعلق في الهيئة المستخدمة ويحاسب على كل إخلال بأحكامه حيث تحدد عقوبات ونوع وطبيعة الأخطاء ضمن النظام الداخلي للعمل ويلتزم المستخدم بتوفير كافة الاحتياطات الضرورية قصد تفادي كل ما يمكن أن تحدثه وسائل العمل وأدواته من أضرار جسدية ونفسية ومنع بعض الأعمال الشاقة على بعض الفئات العاملة كالنساء وتجديد أدوات العمل التي لم تعد صالحة للاستعمال أو أصبح استعمالها يشكل خطر على العمال وهذا العنصر له ثلاثة أوجه هي:

(أ) - الوجه القانوني والتنظيمي: يتمثل في تلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي تفرض على العامل ليمتثل للإجراءات والتعليمات التي يحددها القانون وهو ما نصت عليه المادة 1/7 و3 من ق.ع.ع 11/90 «أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار العمل تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم» ... وأن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة».

(ب) - الوجه الفني: وهو جميع أساليب الرقابة الميدانية التي يقوم بها عمال مؤهلون من قبل المستخدم يشرفون على أداء أعمالهم المقررة، فيمارسوا بذلك سلطة المستخدم.

(ج) - الوجه الاقتصادي: يمنع على العامل ممارسة أي نشاط يدر عليه دخلا خارج علاقته بصاحب العمل أو ما يعرف بازدواج العمل.

الفرع الرابع: عنصر المدة

هي تلك الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل خلالها جهده ونشاطه في خدمة المستخدم وتحدد في إطار عقد العمل بحرية بين الطرفين المتعاقدين من حيث المبدأ مع مراعاة أحكام النصوص

القانونية والتنظيمية. حيث نصت المادة 11 من ق.ع.ع 11/90 «يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة» ومن هنا يقتزن عنصر المدة بتطبيقه العمل المطلوب إنجازه سواء لمدة محددة أو غير محددة كما هو الشأن بالنسبة لتنفيذ أعمال دورية أو أعمال موسمية. وبالرجوع إلى نص المادة 11 نجد أن شرط الكتابة يقتزن فقط بالعقد المحددة المدة ومتى غاب هذا الشرط أصبح عقد العمل مبرم لمدة غير محددة.

إن عقد العمل غير محدد المدة يحمي مصلحة العامل كونه يجعله في مأمن من كافة مخاطر التعسف في استعمال حق التسريح وهذا ما دفع أرباب العمل المحليين أو الأجانب إلى انتقاد قانون العمل الجزائري على أساس أنه يخل بمبدأ المساواة بين أطراف العقد ويفرض على أرباب العمل الأعباء المترتبة عن العقد غير محددة المدة في حين تتطلب مصلحة المستخدم تكريس العقود المحددة المدة.

المطلب الثاني: شروط إبرام عقد العمل الفردي

لما كان عقد العمل من العقود الرضائية فإنه يخضع في شروط انعقاده لذات الشروط العامة الواردة في عقود القانون المدني الشكالية منها والموضوعية مع وجود بعض القرارات والأحكام المنصوص عليها في القوانين والنظم المنظمة لمجال العمل وهذه الشروط هي:

الفرع الأول: الشروط الشكالية

يجوز انعقاد عقد العمل دون أي شكالية معينة، إذ أن شرط الكتابة اختياري وفقا لمعظم التشريعات العمالية المقارنة مع أنه لا مانع من اتباع شكالية الكتابة في إبرام العقد خاصة وأنها تساعد على الإثبات في حالة وقوع نزاع معين وقد أجاز المشرع الجزائري اتباع أسلوب الكتابة من عدمها في التعاقد على العمل بنص المادة 8 من ق.ع.ع 11/90 وقد فضل اعتماد صيغة الكتابة في عقود العمل المحددة المدة طبقا لنص المادة 11 من ق.ع.ع على أساس طبيعة العمل الذي شغل العامل من أجل إنجازه هذا ويتضمن عقد العمل وبصفته الكتابية أو الشفهية بعض الأحكام والبيانات المحددة في القوانين إضافة للأحكام التي يتفق عليها الطرفين ومن ثم تصنف هذه البيانات عادة إلى بيانات أساسية وأخرى تكميلية وهذه البيانات هي:

أولاً: الأحكام الجوهرية: وهي العناصر التي يمكن أن يؤدي تخلفها إلى المساس بصحة العقد نظراً لأهميتها في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين من جهة وأهميتها لعنصر إثبات لهذه الحقوق والالتزامات من جهة أخرى وهي كالتالي:

أ/بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد: وذلك بتجديد الاسم الكامل للعامل والمستخدم لأن بيان الهوية يعتبر كوسيلة إثبات لهذه الحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل الفردي لكلا الطرفين، أو بالنسبة للهيئات القضائية عقد قيام أية منازعة حول هذه العلاقة كما أن علاقة العمل ليست محصورة في ذلك الإطار بين العامل والمستخدم فقط بل أن هناك جهات تتعامل مع هذه العلاقة كهيئات الضمان الاجتماعي والضرائب وهي كلها تعتمد في عملها وصيانة حقوق الأطراف ووقاية التزاماتهم على هذه البيانات.

ب/تحديد الوظيفة ومكانتها: هي بيانات خاصة بالعمل في حد ذاته وما يتطلبه من تحديد لمنصب العمل ورتبته في السلم الوظيفي والصلاحيات المحولة للعامل في هذا المنصب والالتزامات المترتبة عليه ونوعية العمل أو الأشغال التي يفرضها عليه هذا المنصب ومكان العمل وغيرها من الأسباب التي تضمن عدم التراجع أو التعديل من قبل صاحب العمل أو ما يمكن أن يصدر من تعسف في تكليف العامل ببعض الأعمال التي لا تدخل في اختصاصه ولا تتناسب مع مؤهلاته وإمكانياته.

ج/تحديد الأجر وعناصره المحكمة: إن الأجر من العناصر الأساسية لعقد العمل وأن تخلفه يحول عقد العمل إلى عقد تبرع أو يؤدي إذا بقي العقد محتفظاً بصفته وتكييفه على أنه عقد عمل ويقصد بعناصر الأجر الأساسية ما يرتبط به من تعويضات ومكافآت الواجب إدراجها في العقد.

ثانياً: العناصر والأحكام التكميلية: وهي أحكام مختلفة لا يؤثر عدم إدراجها على صحة عقد العمل منها:

-بيان فترة التجربة.

-بيان المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل وفترات التناوب.

-بيان مجالات تعديل عقد العمل سواء تعلق التعديل بصاحب العمل كتحويل ملكية المؤسسة أو تغيير النشاط أو تعلق التعديل بالعمال لحصوله على شهادة تؤهله في الترقية المهنية.

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

لما كان عقد العمل بين العقود الرضائية كما هو الشأن بالنسبة للعقود المدنية والتجارية الأخرى يشترط فيه ذات الأركان الموضوعية وهي صحة الرضا واكتمال أهلية التعاقد وإمكانية المحل وشرعية السبب وهي كالتالي:

الرضا: يرجع الأمر في التعبير عن الرضا في عقود العمل إلى قواعد القانون المدني والنظرية العامة للالتزامات خاصة من حيث مفهومه وعيوبه والتي تشمل الغلط والتدليس والإكراه، ويعني الرضا في إطار عقد العمل الاتفاق بحرية حول المسائل الجوهرية للعقد المجسدة في عنصري العمل والأجر ومن ثم يتم التعبير عن الإرادة إما بالشكل الصريح كالكتابة أو اللفظ الدال على الموافقة أو بالشكل الضمني مثل السكوت والردع في تنفيذ العمل. غير أنه قد تتحقق عيوب الرضا عمليا انطلاقا من الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية لعقد العمل حيث أنه من الناحية العملية كثيرا ما يكون عقد العمل من وضع إرادة صاحب العمل الذي يفرض شروطه وذلك راجع للبطالة وإلى الوضع الاقتصادي المتدهور، الأمر الذي يجعل العامل نفسه أمام نوع من عقود الإذعان أي أمام أمر واقع، لا يملك إلا أن يقبل العقد بالشروط التي وضعها المستخدم وإذا رفض المتعاقد أو أراد تعديل شروط العقد فإنه في هذه الحالة يكون قد ضيع على نفسه فرصة عمل ولذلك الرضا في عقد العمل لا يتعدى الرضا بأمر واقع لا يملك العامل أمر غيره.

الأهلية: يعرف الفقه الراجح الأهلية بأنها «صلاحية الشخص لأن تكون له حقوق وصلاحية لاستعمالها» ومن ثم يجب أن تتوفر أهلية الأداء الكاملة في العامل حتى يتمكن من القيام بكافة الأعمال والتصرفات القانونية لأن أهلية الأداء هي صلاحية الشخص لصدور العمل القانوني منه نظرا لكون عقد العمل تتراوح آثاره بين النفع والضرر بالنسبة للعامل لما تتضمنه من حقوق والتزامات، لكن نظرا للطابع المميز لقواعد قانون العمل ونظرا للاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية فقد حدد المشرع الجزائري أهلية خاصة في عقد العمل وهي 16 سنة، حيث نصت المادة 15 من قانون علاقات العمل 11/90 «لا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف

عن ستة عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهير، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما...».

لذلك فالأهلية في عقد العمل بالنسبة للعامل تعتبر من الأركان الجوهرية لصحة العقد وأن تخلفها من شأنها إبطال عقد العمل حيث نصت المادة 1/135 من نفس القانون على أنه: (تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به).

المحل: إن المحل يختلف في هذا العقد بالنظر إلى طرفي العلاقة، فيتمثل بالنسبة للعامل في نوع العمل الملتمزم بتقديمه لصاحب العمل وهو بالنسبة لهذا الأخير الأجر الذي يقدمه للعامل مقابل ما يحصل عليه من عمل. فبالنسبة للعامل كمحل التزام العامل يجب أن يكون مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة. كما يجب أن يكون ممكناً ومعيناً أو قابلاً للتعيين حيث تطبق عليه المادة 93 من القانون المدني «إذا كان محل الالتزام مستحيلاً في ذاته أو مخالف للنظام العام أو الآداب العامة كان باطلاً بطلاناً مطلقاً» وتكييف شرط الإمكانية في عقد العمل تتمثل في مدى قدرة العامل المهنية والفكرية على ممارسة العمل المنوط به. أي يدخل ضمن حدود قدرات العامل الفكرية والمهنية وألا يكون من الأعمال التي يعجز العامل عن أدائها إما لكونه عملاً معقداً أو لكونه يتطلب جهداً وخبرة لا يملكها العامل وألا يكون مخالفاً للنظام العام كالعمل في المخدرات. أما بالنسبة للأجر كمحل التزام المستخدم فيجب أن يكون محدداً وفقاً للنصوص القانونية والتنظيمية (هذا بالنسبة للأجر القاعدي) ووفق الاتفاقيات الجماعية (بالنسبة للأجر الأساسي) وأن يدفع بقيمة نقدية ووفق جدول زمني معين كالدفء كل أسبوع أو شهر.

السبب: يشترط أن يكون مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة وكل التزام يفترض أن يكون سببه مشروعاً حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 98 من القانون المدني، ويمكن أن يكون السبب الحقيقي غير السبب الظاهر في العقد كأن يلتزم العامل مثلاً بالعمل لدى المستخدم بأجر مقابل أن يزوده المستخدم بمادة ممنوعة كالمخدرات أو مقابل سكوته وتستره على جريمة يكون قد ارتكبها العامل.

المطلب الثالث: مراحل انعقاد عقد العمل وإثباته

يبدأ سريان علاقة العمل بالأداء الفعلي للعمل أي قيام العامل بإنجاز وتنفيذ الأعمال والنشاطات المنفق عليها في عقد العمل والذي لا يصبح نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية والعقدية إلا بعد مروره بمرحلتين هما:

الفرع الأول: الفترة التجريبية

وهي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة في فترة تدريبية قصد التأكد من كفاءته وقدراته واستعداده للقيام بالعمل الموكل إليه وكذلك هي فرصة للعامل لإثبات خبرته في العمل محل التقاعد حيث جاءت المادة 1/18 و 3 من ق.ع.ع معبرة عن ذلك (يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع من العمال عن طريق التفاوض الجماعي) يستفاد من هذا النص أن إمكانية مرور علاقة العمل بهذه المرحلة هو إمكانية جوازية وليست وجوبية بذكر كلمة (يمكن في أول النص) وهذه الإمكانية تجعل هذه المرحلة هي مرحلة خاصة ببعض علاقات العمل دون الأخرى الأمر الذي يؤكد أن الأصل في علاقة العمل أنها رسمية بمجرد الاتفاق وليس ضروريا أن تمر بهذه المرحلة إلا في بعض الحالات التي يفرض فيها رب العمل هذه المرحلة للتأكد من قدرات العامل المهنية والوصول إلى مرحلة الاقتناع بمهارته في إتقان عمله وفترة التجربة تعتبر فترة تمهيدية للتعاقد النهائي فإذا لم يثبت العامل جدارته هنا يمكن لصاحب العمل أن يمدد فترة التجربة فإذا لم يثبت جدارته كذلك يجوز للمستخدم فسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض وهو الحق المعترف به لكلا الطرفين قانونا. حيث جاءت المادة 20 من ق.ع.ع 11/90 بنصها صراحة «يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق» ذلك أنه إذا كانت الفترة التجريبية تسمح للمستخدم باختيار العامل وبالتأكد من كفاءته المهنية، فإنها تسمح كذلك للعامل من التعرف على ظروف العمل ومحيطه والشروط العملية المفروضة في العمل وغيرها من المعطيات التي يقدر العامل في هذه الفترة فيما إذا كانت تلائم ظروفه مما تمكنه من الانسحاب من العمل وفسخ العقد قبل نهاية المدة المقررة للتجربة كما أن هذه التجربة تأخذ بعين الاعتبار في حساب الأقدمية عندما يثبت في منصبه وهذا ما نصت عنه المادة 1/19 من ق.ع.ع (...). وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى

الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه إثر انتهاء الفترة التجريبية). وطبقا لنص المادة 19 من ق.ع.ع التي جاء فيها (يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة وتخضع لنفس الواجبات...) حيث يستفاد أن العامل تحت التجربة يتمتع بكافة الحقوق باستثناء الحق في ممارسة الحق النقابي والإضراب باعتبارها تتطلب لدى العامل أن يكون مرسما حتى يتسنى له تمثيل العمال. أما بخلاف ذلك فهو في نفس الكفة في الحقوق والواجبات مع العامل المرسم إلى غاية أن يرسم هو أيضا.

الفرع الثاني: فترة التثبيت

وهي الفترة التي تعقب فترة التجربة حيث يتم تثبيت العامل في منصب عمله بعد ثبوت قدرته على إنجاز الأعمال وعلى أساس أنه يتمتع بكل المؤهلات العملية والكفاءة المهنية ومن ثم يصبح عقد العمل نهائيا منتجا لكافة الآثار القانونية والاتفاقية فيصبح العامل متمتعاً بكافة الحقوق والواجبات التي منع منها خلال فترة التجربة، هذا ويمكن للمستخدم أن يثبت العامل في منصب عمل أقل درجة من المنصب المتفق عليه سابقا إذا لم يتمكن من إثبات مقدرته المهنية.

الفرع الثالث: إثبات عقد العمل

تتص المادة 10 من ق.ع.ع 11/90 «يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت» القاعدة العامة أنه إذا تم إبرام هذه العلاقة بمقتضى عقد مكتوب فإن أداة الإثبات تكون بالرجوع إلى وثيقة ذلك العقد سواء كانت أصلية أو نسخة مطابقة منها، أما إذا ضاعت تلك الوثيقة فيتم الإثبات بوسائل أخرى هي شهادة الشهود والقرائن واليمين وترجع الحكمة في توسيع دائرة وسائل الإثبات نظرا لطبيعة وأهمية الحقوق والالتزامات التي ترتبها هذه العلاقة الخاصة للعمال والآثار الاجتماعية الناتجة عن هذه العلاقة بالنسبة لأسرة هذا العامل. ويقدم لنا الواقع العملي العديد من وسائل إثبات هذا العقد مثل وثائق التصريح التي يقدمها إلى مصالح الضمان الاجتماعي والتي تشمل الأقساط المستحقة للصندوق، كذلك قسيمة الأجر التي يقدمها للعامل شهريا كما يمكن الرجوع إلى الملف الإداري للعامل الذي يحتفظ به المستخدم، كذلك يجوز للهيئة القضائية أن تستند بشأن إثبات علاقة العمل إلى بطاقة الانخراط في النقابة لدى المؤسسة المستخدمة كدليل كاف لإثبات علاقة العمل.

المطلب الرابع: الحالات الخاصة بالعامل

يقصد بفكرة الحالات متابعة مختلف التطورات والأوضاع التي تمر بها الحياة المهنية للعامل منذ أن يثبت في منصبه إلى غاية انتهاء علاقة العمل، حيث أن العامل مهما طالته مدته أو قصرت يمكن أن يكون في إحدى الوضعتين وهما وضعية العمل الفعلي أو وضعية التوقف المؤقت عن العمل وهي كالتالي:

الفرع الأول: وضعية العمل الفعلي

وهي الوضعية العادية أو الطبيعية لأية علاقة عمل لأن هدف المستخدم من تشغيل العامل هو قيام هذا الأخير بصفة فعلية ودائمة بأداء وإنجاز الأعمال والنشاطات المطلوبة والتي وظيف من أجلها، ومن بين أهم الحقوق التي تترتب للعامل في هذه الوضعية، وبغض النظر عن الحق في الأجر، هناك امتيازات أخرى وهي:

أولاً: الترقية: وهي الاعتراف الصريح من قبل المستخدم للعامل بكفاءته وقدراته وتفانيه في انقائه عمله، أما بالنسبة للعامل فهي تمثل له رفع لمستواه المهني والوظيفي من درجة إلى أخرى أعلى منها.

ثانياً: الحق في الامتيازات المرتبطة بالعمل الفعلي: وهي كثيرة كالعطل والراحة القانونية أما بالنسبة للامتيازات والحوافز المادية فتتمثل في مكافآت المردود الفردي أو الجماعي في العمل والتي يشترط الاستفادة منها لتحقيق نسب معنية من الإنتاج.

الفرع الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل

تمنح التشريعات العمالية للعامل الحق في التوقف عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في قطع علاقة العمل وذلك راجع للأسباب التالية:

أولاً: حالة الاستبعاد: وتعني هذه الحالة التعليق المؤقت لعلاقة العمل بالنسبة للعامل المثبت في منصب عمله، حيث يضطر العامل إلى تقديم طلب الإحالة على الاستبعاد بناء على أسباب

موضوعية مؤقتة كإصابة أحد أفراد أسرته بمرض مزمن يحتاج إلى رعاية مستمرة أو عندما يعترض العامل القيام بأبحاث أو دراسات علمية...

ويترتب على وضعية الإحالة على الاستيداع توقيف الأجر وكل الامتيازات المادية المرتبطة به وتوقف الاستفادة من الأقدمية في المنصب والترقية والتقاعد مع الاحتفاظ فقط بالرجوع إلى منصب عمله بعد انتهاء الاستيداع.

ثانياً: حالة الانتداب: وهي الحالة التي ينتقل فيها العامل من مؤسسته الأصلية إلى العمل في مؤسسة أخرى بصفة دائمة ولمدة زمنية محددة تفرض عليه ترك مكان عمله الذي وظف من أجله للقيام بمهمة أخرى أو أداء واجب قانوني أو انتخابي أو أداء واجب الخدمة الوطنية فممارسة مهمة نيابية يتطلب منه تخصيص كافة وقته وجهده لهذه المهمة الموكلة إليه من قبل الناخبين سواء كانت في البرلمان أو ينتخب في مجلس بلدي أو ولائي وحالة الانتداب يترتب عنها احتفاظ العامل بكل امتيازاته المهنية والمصونة في الأقدمية والترقية إلى جانب حقه في العودة إلى منصب عمله بعد انتهاء هذه الخدمة أما الأجر وملحقاته فلا تدخل في هذه الامتيازات.

ثالثاً: حالة العطلة المرضية طويلة المدى وعطلة الأمومة: تتوقف علاقة العمل بسبب الحالة المرضية طويلة المدى المؤقتة أو بسبب حادث عمل وهو ما نصت عنه المادة 64 من ق.ع.ع حيث تتوقف آثار علاقة العمل إلى غاية شفاء العامل وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات الخاصة بالعلاج والعناية الطبية اللازمة خلال فترة الانقطاع كما تستفيد المرأة العاملة من عطلة الأمومة وهذا ما نصت عنه المادة 55 من ق.ع.ع التي جاء فيها (تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به).

وبالرجوع إلى الأمر رقم 17/96 المعدل والمتمم للقانون رقم 12/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نصت المادة 29 منه (تتقاضى المؤمنة لها شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة الولادة تعويضية يومية لمدة 14 أسبوعاً متتالية تبدأ على الأقل 6 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة).

رابعاً: التوقيف التأديبي: كثيراً مما تفرض بعض الأخطاء والمخالفات المهنية اتخاذ بعض الإجراءات والعقوبات التأديبية من توقيف العامل المعني لمدة معينة عن العمل، حيث يمنع العامل من الالتحاق بعمله بحكم ذلك الإجراء المتمثل في العقوبة التأديبية. ويعتبر العامل في هذه الحالة في وضعية توقيف أو تجميد لعلاقة العمل لمدة محددة وهذا ما نصت عنه المادة 6/64 من ق.ع.ع (صدر قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة).

خامساً: التوقيف الاحتياطي (الحبس المؤقت) بسبب متابعة جزائية: حيث تتوقف علاقة العمل بسبب متابعة العامل بتهمة جزائية وخضوعه لبعض التدابير الاحتياطية كتوقيفه ثم حبسه أثناء مرحلة التحقيق وقبل صدور حكم نهائي عليه، لهذا يصبح العامل غير قادر على تنفيذ التزاماته اتجاه المستخدم هنا يوجب القانون ضرورة توقيف علاقة العمل طوال الفترة السابقة على صدور الحكم النهائي على العامل مهما كانت التهمة الموجهة إليه وهذا كضمان للعامل الذي قد يكون متهما خطأ فإذا صدر الحكم بالإدانة هنا يحق للمستخدم فسخ عقد العمل لاستحالة التنفيذ.

سادساً: ممارسة حق الإضراب: يؤدي ممارسة العمال لحقهم في الإضراب بالشكل القانوني إلى تعليق علاقة العمل بصفة مؤقتة وتوقيف آثارها طيلة مدة الإضراب، شريطة أن تكون إجراءات الإضراب قانونية وفقاً لأحكام القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من لنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

سابعاً: عطلة بدون أجر: قد يأخذ العامل عطلة بدون أجر فينجر عنها تعليق علاقة العمل لغاية انتهائها.

ثامناً: عطلة لإنشاء مؤسسة: أضاف المشرع بموجب القانون رقم 16/22 المؤرخ في 2022/04/21 المتمم للقانون رقم 11/90 سبباً جديداً يمكن من خلاله تعليق علاقة العمل بصفة مؤقتة ولمدة سنة واحدة فقط قابلة للتديد لمدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، من أجل تمكين العامل من إنشاء مؤسسة بشرط أن يكون العامل في حالة شغل فعلي وأن يكون عقد عمله مبرم لمدة غير محددة وأن يقل سنه عن 55 سنة كاملة، وأن تكون له أقدمية لا تقل عن 3 سنوات في المؤسسة وأن يلتزم باحترام قواعد المنافسة النزيهة طبقاً للتشريع المعمول به، وهذا طبقاً لأحكام المرسوم

التنفيذي رقم 22- 352 المؤرخ في 2022/10/19 المحدد لشروط وكيفيات استفاة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة.

المطلب الخامس: الحالات الخاصة بصاحب العمل

في هذه الحالة يكون سبب التوقيف (تعليق علاقة العمل) راجع للمستخدم ويكون العامل في هذه الحالة هو المجر على قبول توقيف علاقة العمل سواء كان التوقف كلياً أو جزئياً كانقطاع التيار الكهربائي لمدة طويلة نسبياً أو نقص المواد الأولية للعمل أو إصابة المؤسسة بعطب كلي في أجهزتها كاندلاع حريق بها أو مرور الهيئة المستخدمة بأزمة مالية...، ففي هذه الحالة هل يدفع صاحب العمل الأجور للعمال؟ يرى الرأي الراجح أن الأسباب التي تعود إلى القوة القاهرة والظروف المفاجئة تصنف إلى حالتين: فالحالة الأولى وتتعلق بالظروف المفاجئة الممكن توقعها والتي ترتبط عادة بمؤسسات الإنتاج كحدوث نقص في المواد الأولية أو انقطاع التيار الكهربائي أو نشوب حريق...، حيث يلتزم المستخدم بدفع الأجور طوال مدة التوقف سواء من أمواله الخاصة أو من قبل شركة التأمين. أما الحالة الثانية والتي لا يكون فيها سبب التوقف متوقع أو محتمل الوقوع ولا يكون ناتجاً عن إهمال أو تقصير من قبل المستخدم في بعض التزاماته الأمنية ولا يكون ذلك السبب نتيجة لسبب يدخل ضمن مخاطر المؤسسة المتوقعة، فإن المستخدم هنا يكون ملزم أو مطالب بدفع الأجور مثل قيام السلطة الإدارية بشق طريق سريع وأن هذا الوضع كان ضمن المخطط.

المطلب السادس: الأحكام الخاصة ببعض الفئات العمالية

قانون العمل قانون واقعي ومتنوع الأحكام قصد الاستجابة لمختلف الحالات التي تتطلبها خصوصيات بعض الفئات العمالية وللتدليل العملي على هذه الميزة فإننا تطرقنا إلى بعض هذه الفئات:

الفرع الأول: الأحكام الخاصة بعمل النساء

إن طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة ومتطلبات العادات والتقاليد جعلت الشرع يخص المرأة بقواعد خاصة في مجال العمل تتعلق بطبيعة ونوعية الأعمال التي لا يجب أن تقوم بها المرأة وكذلك بمنع تشغيل النساء في بعض الأعمال الشاقة أو التي تحتوي على أخطار مضرّة

بالصحة كما يمنع تشغيل النساء في أعمال ليلية وهذا كأصل عام واستثناء يجوز ذلك وهذا ما عبرت عنه المادة 29 من ق.ع.ع «يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل»... .

الفرع الثاني: الأحكام الخاصة بعمل ذوي الاحتياجات الخاصة (المعوقين)

حظيت طبقة العمال المعوقين في التشريع الجزائري بعناية ومعاملة خاصة حيث نشأت عدة هيئات استشارية وعملية كالمجلس الوطني للاستشاريين لحماية المعوقين والمركز الوطني المهني للمعوقين جسديا حيث نصت المادة 16 من ق.ع.ع «يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم» وهذا الأخير صدر بشأنه المرسوم رقم 82-180 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم حيث حددت المادة 2 منه أصناف المعوقين على النحو التالي:

-القاصرون حركيا (القاصرون عصبيا وإصابات داء المفاصل).

-القاصرون حسيا (المكفوفون والصم والبكم والمصابون باضطرابات النطق).

-القاصرون المزمنون (العاجزون عن التنفس والمصابون بداء السكر أو القلب).

-مختلف القاصرون بدنيا ولا سيما المخلفات الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني وللقيام بهذه الفئة ألزم المشرع الجزائري بعض الوزارات أن يكون بينها تنسيق، وهذه الوزارات هي وزارة العمل ووزارة التكوين والتمهين.

الحاصل أن هذه الفئة العمالية يجب توفير لها ظروف عمل تتلاءم مع طبيعة إعاقتها، وذلك من أجل إدماج هاته الفئة في النشاط الاقتصادي والعمالي وتهيئة مختلف الظروف الملائمة لتشغيلها وضمان الشغل لها.

الفرع الثالث: الأحكام الخاصة بالعمال المؤقتين

القاعدة العامة أن علاقة العمل تتعدّد لمدة غير محددة إلا أنه وبصفة استثنائية يمكن أن تكون محددة إذا ما اقتضت بعض الظروف والأسباب ذلك مع عدم التفريق بين العمال الدائمين والمؤقتين من حيث الحقوق والالتزامات (المادة 17 من ق.ع.ع)، وعن كيفية توظيف هذا النوع من العمال وكذلك الضمانات المقررة لهم أثناء أدائهم لعملهم نصت المادة 12 من قانون 11/90 التي جاء فيها «يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير محددة.

- عندما يتعلق العمل باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع منقطع.

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

وبين بدقّة عقد العمل، في جميع الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة".

وابتداء من شهر جويلية 1996 أخضعت هذه العقود لنوع من الرقابة الإدارية لفحص مدى تقييد أصحاب العمل بالحالات المنصوص عليها في المادة 12، حيث جاءت المادة 12 مكرر من ق.ع.ع بموجب الأمر رقم 21/96 تنص على: (يتأكد مفتش العمل المختص إقليمياً بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وُظف من أجله العامل). في حالة عدم احترام

صاحب العمل الحالات الواردة في المادة 12 سواء كان ذلك نتيجة رقابة مفتش العمل أو نتيجة شكوى من العامل أو من النقابة يؤدي بصفة آلية إلى تحويل عقد العمل إلى عقد غير محدد المدة طبقا لنص المادة 14 من قانون 11/90.

المطلب السابع: الأحكام الخاصة بظروف العمل

الفرع الأول: الحماية والأمن والوقاية في العمل

اعتنى المشرع الجزائري بمسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية حيث خصص لها قانون 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع الخاص من 241 إلى 302. كما نظمها المشرع من مادة 13 إلى 15 من القانون الأساسي العام للعامل 1978 ثم قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 والقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية رقم 13/83 والقانون رقم 07/88 الصادر في جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والمرسوم رقم 132/86 الصادر بتاريخ 1986/05/27 خاص بحماية العمال من الإشعاعات، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 65/91 الصادر في 19 جانفي 1991، وعليه تتخلص هذه الحماية والوقاية الصحية والأمنية من مختلف المخاطر كالحرائق والحوادث أو ما تنتجه بعض المواد من إشعاعات أو غازات سامة وقد نص ق.ع.ع 11/90 في المادة 5/5 (يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:...- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل) كما تؤكد ذلك في المادة 2/6 من نفس القانون (يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، ما يأتي: ...- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم..) وخاصة ما ورد في الفقرتين 4 و 5 من المادة 7 من ق.ع.ع التي نصت (يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: ...- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم... - أن يتقبلوا أنواع الوقاية الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة..) وفي هذا الشأن صدر مرسوم تنفيذي خاص بطب العمل وتتجلى مظاهر هذه الحماية في:

- ضرورة أن تكون أماكن العمل ومحيطها وتوابعها وكل أنواع التجهيزات نظيفة وأن تحتوي على التهوية والتدفئة والتشميس والإضاءة وتصريف المياه القذرة وتمكين العمال من خزانة الملابس ودورات المياه والمرشات وكذا النظافة في المطاعم وضمان حماية العمال من الأبخرة الخطرة

والغازات السامة والضجيج وضمان أمنهم أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل وتوفير الألبسة الخاصة والمعدات الفردية للعامل.

ويجب أن تزود أماكن العمل بوسائل إطفائية من مختلف الأنواع وتكون موزعة توزيعا لائقا في أماكن العمل وأن تكون محل تجارب يتدرب من خلالها العمال وأصحاب العمل في كيفية تقديم النجدة الأولى لبعضهم البعض.

الفرع الثاني: الأجهزة المكلفة بتطبيق الأمن والوقاية الصحية

هناك ثلاث هيئات مكلفة بالرقابة وهي:

1- الهيئة المستخدمة: التي يقع عليها الالتزام الأكبر في اتخاذ كافة الاحتياطات والتدابير الوقائية.

2- الهيئات الرقابية: التي تشرف على رقابة الهيئات المستخدمة فيما يتعلق بمدى تطبيق أحكام الأمن والوقاية الصحية.

3- مصالح الضمان الاجتماعي: وهي المكلفة بتقديم التعويضات عن الأخطار والحوادث المهنية.

الفرع الثالث: المدة القانونية للعمل

هي تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع وقته تحت تصرف وخدمة المستخدم، وإن ترك أمر تحديدها لطرفي العلاقة يؤدي بلا شك إلى تعسف المستخدم في فرض المدة.

وفي الجزائر مسألة تحديد المدة القانونية للعمل قد نص عليها أول قانون وهو الأمر رقم 30/75 المؤرخ في 1975/04/29 الذي حدد المدة القانونية في الأسبوع ب 44 ساعة وذلك في كافة المؤسسات المستخدمة (عامة أو خاصة) بينما حددت مدة العمل في المناجم ب 39 ساعة في

الأسبوع. ثم صدر قانون 81-03 المتعلق بالمدة القانونية للعمل محتفظاً بنفس المدة إلا أنه أقر إمكانية تخفيضها بالنسبة لبعض الأعمال المرهقة إلى 6 ساعات في اليوم، وبعد ذلك صدر القانون 90/11 مبقياً على نفس المدة بـ 44 ساعة في المادة 22 منه، أما في القانون رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، فقد حدد مدة العمل الأسبوعية بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية. هذا ويمنح المشرع للهيئات المستخدمة بالتشاور مع ممثلي العمال أمر توزيع المدة القانونية للعمل وفق طبيعة كل نشاط وكل مؤسسة سواء بواسطة الاتفاقيات الجماعية أو عن طريق النظم الداخلية للعمل.

المبحث الثاني: آثار علاقة العمل الفردية

يترتب عن سريان علاقات العمل جملة من الآثار تتمثل في مجموعها ضوابط ومتطلبات تستهدف أساساً ضبط وتوضيح أداء العمل وفقاً للنصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية وتتمثل هذه الآثار في التزامات وحقوق الطرفين المتعاقدين وهذه الالتزامات هي كالتالي:

المطلب الأول: التزامات وحقوق العامل الأساسية

الفرع الأول: التزامات العامل

تنشأ عن علاقة العمل مجموعة من الالتزامات تقع على عاتق العامل تتعدد وتختلف منها ما هو منصوص عليه في قانون العمل والبعض الآخر تضعه عقود العمل الفردية والجماعية وهي كالتالي:

أولاً: الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في عقد العمل

يعتبر تنفيذ العمل من أهم الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق العامل ويتطلب تنفيذ العمل المتفق عليه في إطار علاقة العمل شرطين أساسيين هما:

1: التنفيذ الشخصي للعمل: يشترط في تنفيذ العمل الصفة الشخصية من حيث المبدأ لكون

شخصية العامل في علاقة العمل محل اعتبار من حيث الكفاءة، وهذا ما نصت عنه المادة 1/7

من ق.ع.ع 11/90 التي جاء فيها: (أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم...) وهو ما يستنتج أيضا من نص المادة 169 من القانون المدني التي أوجبت الصفة الشخصية في الالتزام بعمل، إذ لا يمكن أن ينفذ من قبل الغير دون رضا الدائن وعليه فتقصير العامل أو رفضه لأداء العمل المتفق عليه لا يعفيه من المسؤولية التعاقدية، ولذلك فمسؤولية العامل تظل قائمة إلا إذا أثبت أن ذلك كان بسبب خطأ صاحب العمل أو أن العمل الذي رفضه لا يدخل ضمن التزامه، فسائق السيارة الخاصة ينقل البضائع ليس ملزما بملاً أو تفرغ البضاعة المنقولة إذا لم يكن ذلك متفقا عليه مسبقا في عقد العمل وهذا الرفض لا يعتبر رفضا لتنفيذ العمل إذا لم يكن يدخل ضمن نشاطه المهني العادي الذي يقتصر على مهمة السياقة فقط.

غير ان العامل مطالب بأداء عمل قانوني مرتبط بالعمل الأصلي مثل تنظيف وصيانة الآلات بعد نهاية العمل قصد المحافظة عليها إلا أن العامل ليس مطالب بإصلاح العطب الذي يصيب الآلات بل هي مهمة قائمة بذاتها يكلف بها عمال آخرون.

2: المحافظة على وسائل العمل: يلتزم العامل بالمحافظة على وسائل العمل والتي يؤدي هلاكها أو تلفها إلى قيام المسؤولية إلا إذا أثبت أن الهلاك أو التلف نتج عن قوة قاهرة لا يمكن دفعها وهذا ما نصت عليه المادة 32 من القانون الأساسي العام للعامل الملغى (12/78) التي جاء فيها (يجب على العامل أن يحمي ويحافظ في كل وقت ومع اليقظة المستمرة على كل عنصر تأسيسي لوسائل العمل وعلى إمكانيات الإنتاج وبصفة أهم على ممتلكات المؤسسة).

اما قانون 11/90 فلم يتضمن نصوصا بهذا الالتزام إذ يتدرج ضمن الالتزام بتنفيذ العمل المعين حيث يتوجب على العامل أن يتخذ جميع الاحتياطات اللازمة لحفظ الوسائل والآلات.

ثانيا: طاعة أوامر صاحب العمل

يجب على العامل أثناء قيامه بواجباته المهنية تنفيذ التعليمات الموجهة إليه من قبل المستخدم بشرط أن لا تتعدى هذه التعليمات الحدود المهنية، ذلك أن صاحب العمل يملك حق توزيع العمال داخل الورشة وتوزيع العمل على العمال مما يجعل العامل مطالب باحترام ما يضعه صاحب العمل من تعليمات، حيث يشكل أي مخالفة من العامل لهذه الأوامر خطأ مهنيا يرتب مسؤولية تقصيرية

أو عقدية نظرا لكون توجيهات صاحب العمل تجد مصدرها إما في النصوص القانونية أو التنظيمية أو في الاتفاقيات الجماعية أو نظم العمل الداخلية.

ثالثا: عدم إفشاء أسرار العمل

تتفق التشريعات العمالية المقارنة على ضرورة التزام العامل بحفظ أسرار العمل أو المعلومات والوثائق التي يطلع عليها أثناء تنفيذه للعمل وعدم تمكين الغير من الاطلاع عليها أو حيازتها، ومن بينها قانون علاقات العمل الذي نص في مادته 8/7 على أنه: (أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية) لذلك فإن هذا الالتزام نتيجة طبيعية لمبدأ حسن النية الواجب توفره في علاقات العمل لا سيما بالنسبة للمهن الصناعية والتجارية التي يؤدي إفشاء أسرارها إلى إلحاق أضرار جسيمة للمستخدم.

رابعا: الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل

يقضي هذا الالتزام بعدم ممارسة أي نشاط صناعي أو تجاري يتعارض مع مصالح المستخدم سواء أثناء قيام علاقة العمل أو حتى بعد انقطاعها لذلك اصطدم هذا الشرط بمبدأ حرية العمل للعمال ثم مبدأ الحرية الصناعية والتجارية بالنسبة لأصحاب العمل وهما المبدأان اللذان كرستهما الثورة الفرنسية سنة 1789، غير أن شرط المنافسة وإن كان صحيحا من حيث المبدأ فإنه لا يمكن أن يصل في تطبيقه إلى درجة الاحتكار الكلي للخبرة المكتسبة الناتجة عن مزاوله العمل، مما جعل الفقه والقضاء في فرنسا ومصر يستقر على إبطال شرط عدم المنافسة إذا كان باعتماد هذا الشرط في عقود العمل مع تقييده من حيث الزمان والمكان.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري فقد أشار قانون علاقات العمل إلى هذا الالتزام في المادة السابعة في الفقرة السابعة التي جاء فيها: «- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه»، وهو ما يفهم منه اختصار شرط عدم المنافسة أثناء قيام علاقة العمل فقط دون امتداد أثره إلى ما بعد انتهاء علاقة العمل.

الفرع الثاني: حقوق العامل الأساسية

مقابل هذه الالتزامات المفروضة على العامل يتمتع في مواجهة صاحب العمل بمجموعة من الحقوق، وهذه الحقوق هي الحق في الأجرة والحق في الحماية المهنية الصحية والاجتماعية والحق في ممارسة حقوقه النقابية والحق في المشاركة في التسيير، وهذه الحقوق سنتناولها في العناصر التالية :

أولا : الحق في الأجرة

الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيا كان نوعه، فالأجر هو كل المبالغ التي تثبت للعامل قبل صاحب العمل نتيجة عقد العمل و نظير أداء العمل ، ومن ثم لا يعتبر أجرا المبالغ التي يحصل عليها العامل بعيدا عن العقد وأداء العمل ، كالتعويض عن الفصل التعسفي والمبلغ الذي يمنحه صاحب العمل للعامل لمواجهة ظرف طارئ .

وباعتبار الأجر من الحقوق المالية التي تترتب للعامل مقابل أدائه للعمل المكلف به، فقد خضع تنظيمه وكان متأثرا بطبيعة الأنظمة الإيديولوجية التي تبنتها الجزائر . ففي عهد التسيير الاشتراكي للمؤسسات كان تحديد الأجر يخضع للجهاز المركزي (أي الحكومة) وهو ما أشار إليه المشرع في المادة 127 من القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 التي جاء فيها " تحديد الأجر الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط من صلاحيات الحكومة، ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة "، وكذلك ما أكدته المادة 59 فقرة 2 من دستور 1976 التي جاء فيها " تخضع الأجر للمبدأ القائل بالتساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر وتحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا ولحجمه " .

إلا أنه في التشريع الحالي اكتفى المشرع بوضع القواعد الأساسية العامة ليحيل أمر تفصيلها ومعالجتها إلى الاتفاقيات الجماعية .

وهو ما عبر عنه المشرع في نص المادة 3/120 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 بقولها " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية " ... الأجر الأساسية الدنيا

المطابقة .. التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة - المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل - كيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود .."

وقد وضع المشرع الجزائري للأجر حماية وذلك بإقرار القواعد الأساسية التالية :

الدفع المنتظم للأجر طبقا لنص المادة 88 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90، وأولوية دفع الأجر على جميع ديون المستخدم طبقا لنص المادة 89 من نفس القانون، ومنع دفع الاعتراض على الدفع ومنع حجزه واقتطاعه، كما فرض المشرع عقوبات جزائية (الغرامة) على كل إخلال بالأحكام الخاصة بأجرة العمل. وبهذا الخصوص يكون لمفتش العمل دورا هاما من حيث تحريك الدعوى، حيث نصت المادة 134 من قانون رقم 11/90 " إذا رأى مفتش العمل أن اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما أو تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة".

ثانيا: الحق في الحماية

لقد وضع المشرع الدستوري الجزائري حماية دستورية للعامل بهدف حمايته من أخطار العمل، حيث أن الحق في الحماية قد أصبح من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص.

وإذا كان المشرع الجزائري في ظل أحكام القانون الأساسي العام للعامل الملغى وكذلك النصوص التطبيقية له قد أولى اهتماما بارزا لكيفية فرض هذه الحماية وممارستها، حيث تم إصدار سلسلة من النصوص العامة (قوانين ومراسيم) دعما للحماية القانونية للعامل، إلا أن التشريعات الجديدة قد أخذت منحى آخر مغايرا من حيث اكتفائها بالنص على مظاهر تلك الحماية وإقرارها مبدئيا، مع ترك أمر تفصيلها للاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للعمل تجسيدا للطابع التعاقدية لعلاقة العمل.

ثالثا: الحق في الحماية المهنية

يترتب على قيام علاقة العمل حماية مهنية للعامل داخل الهيئة المستخدمة إذ أنه يتمتع بحقه في الأمن والترقية والتكوين المهني، حيث يلتزم المستخدم بمعاملة العامل معاملة إنسانية والمحافظة على كرامته، حيث نصت المادة 6 من قانون رقم 11/90 " يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، ما يأتي: ... - احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم"

كما يتمتع العامل بالحق في الترقية المهنية عن طريق الرفع داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي للمهنة، وللعامل أيضا الحق في التكوين المهني، بل من الواجب عليه ذلك باعتباره وسيلة ممتازة لرفع المردودية واكتساب الخبرات والمعارف الحديثة، وذلك بهدف تحسين اليد العاملة، على أن يتم إعداد سياسة التكوين بمساهمة لجنة المشاركة بالهيئة المستخدمة والتي يتكفل مجموع العمال والتنظيمات النقابية بتكوينها .

رابعا: الحق النقابي

لقد كرس التعديل الدستوري الحالي الحق النقابي، حيث جعله حقا عاما يستفيد منه الجميع بنصه في المادة 69 منه: " الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون ."

كما كرس المشرع الدستوري هذا الحق في الدساتير السابقة وعلى اعتبار أن الجزائر تبنت اقتصاد السوق اقتضى الأمر إصدار القانون المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي الحالي (القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02/06/1990)، حيث نصت المادة الثانية منه على أنه: " يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية " .

حيث وبالرجوع للمادة 38 من نفس القانون يكون من صلاحيات التنظيمات النقابية "... - المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة. - المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها ... " .

المطلب الثاني: التزامات وحقوق صاحب العمل

تمثل الالتزامات التي تفرض على المستخدم بمثابة حقوق يتمتع بها العامل في إطار علاقة العمل والحقوق التي يتمتع بها العامل تمثل مجموع التزامات المستخدم وتتفاوت هذه الحقوق والالتزامات في أهميتها سواء كانت ناتجة عن النصوص القانونية والتنظيمية مباشرة أو مترتبة عن عقد العمل وهي كالتالي:

الفرع الأول: التزامات صاحب العمل

يخضع صاحب العمل لمجموعة من الالتزامات المختلفة تمثل بالأساس أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل والتي تنشأ عن تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والعقود الفردية والجماعية للعمل، ولهذا نجد أهم التزام يقع على عائق المستخدم هو التنفيذ السليم للعقد وفقا لما تم الاتفاق عليه ومن ثم يتوجب على صاحب العمل تمكين العامل من تنفيذ العمل الموكل إليه من خلال توفير وسائل وأدوات العمل وتحسين ظروفه وتوفير الحماية والأمن في محيط العمل من كل الأخطار المهنية واحترام العمال وعدم الإساءة إليهم وتمكين ممثليهم في النقابات من ممارسة نشاطهم النقابي وان يسمح لبعض الفئات من العمال بغيابات مدفوعة الأجر مثل العمال الذين يمارسون أنشطة رياضية أو الذين يشاركون في اجتماعات المجالس النقابية والمدعوون لممارسة ومتابعة تكوين نقابي أو سياسي أو غيره من الالتزامات التي أصبحت تفرض بالنصوص القانونية والتنظيمية.

الفرع الثاني: حقوق صاحب العمل

يتمتع صاحب العمل بجملة من الحقوق والامتيازات مثل حق الإشراف والتوجيه للعامل في العمل وحق الإدارة والتنظيم لشؤون العمل بما يحقق النظام والأمن داخل المؤسسة ويمكن للعمال من تأدية مهامهم بكل سهولة وإتقان لتحقيق مصالح مشتركة لأطراف علاقة العمل، ويتجسد التنظيم الداخلي للعمل من طرف المستخدم عن طريق وضع اللوائح والأنظمة الداخلية قصد تنظيم العمل داخل الهيئة المستخدمة، وذلك بالتشاور مع الهيئات النقابية وممثلي العمال بما يضمن الانضباط والنظام داخل أماكن العمل، ولا تمارس هذه الصلاحيات إلا في إطار أدوات تنظيمية وهذه الأدوات هي:

1)-النظام الداخلي للعمل: أو ما يعبر عنها بلائحة المصنع طبقا لنص المادة 77 من ق.ع.ع 11/90 فهو: " وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوماً، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والرقابة الصحية والأمن والانضباط. يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطابقة وإجراءات التنفيذ. " ومعنى ذلك أن النظام الداخلي هو القانون الذي ينظم سير الحياة المهنية داخل مكان العمل كلما كان عدد العمال يفرض ذلك. حيث ان وضع هذا النظام يصبح الزاميا كلما كان عدد العمال العشرين فأكثر وهذا ما نصت عليه المادة 75 من قانون 11/90 التي جاء فيها:(يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين 20 عاملا فاكتر أن تعد نظاما داخليا وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه).

2)-إجراءات وضع النظام الداخلي وسريانه: إن معظم تشريعات العمل المقارنة تحد من سلطة المستخدم في وضع ما يناسبه من أحكام، خاصة تلك التي لها علاقة بحقوق وحرية العمال، ومن هذه الأحكام أن صاحب العمل لا يتمتع بالحرية التامة في فرض الإجراءات التنظيمية التي يراها مناسبة له بل يجب أن يعرض هذه الإجراءات على العمال أو ممثليهم في النقابة الموجودة بالهيئة المستخدمة وهذا قصد إبداء العمال لرأيهم في هذا النظام.

أما رأي العمال فيما يخص هذا النظام الداخلي في حالة موافقتهم أو عدم موافقتهم عليه فإن سكوت المشرع عن تحديد مضمون وطبيعة (رأي العمال) والنتائج التي تترتب على كونه رأي إيجابي-مقبول- أو سلبي برفض النظام المقترح يؤدي إلى الاستنتاج بأنه لا يعني ضرورة موافقة العمال على النظام حتى يصبح ساري المفعول، بل قد يكون رأيهم غير ذلك، وهو ما يؤدي إلى القول بأن المستخدم ليس ملزما بالأخذ برأي العمال بل يبقى قراره هو النافذ إلى أن يتم إلغاؤه من قبل جهات مختصة (مفتشية العمل أو المحكمة المختصة). وبعد صدور رأي العمال يحيل المستخدم مشروع النظام الداخلي إلى مفتشية العمل للمصادقة عليه، وهذا ما نصت عليه المادة 79 من ق.ع.ع التي جاء فيها (يودع النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل 8أيام) ويتم تحويل النظام الداخلي مصحوبا برأي العمال سواء كان بالموافقة أو الرفض إلى مفتش العمل حتى يطلع هذا الأخير من أن المستخدم قام بعرض النظام الداخلي على العمال. وبالتالي فإن عدم وجود رأي العمال يمنح الحق لمفتش العمل في قبوله أو رفضه بحجة عدم استكمال

الإجراءات القانونية والتنظيمية المعمول بها (المادة 75 من ق.ع.ع). أما بداية سريانه على العمال فيتم ابتداء من تاريخ إيداعه كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا وفق المادة 2/79 قانون 11/90.

3- سلطة التأديب: من بين الصلاحيات التي يتمتع بها المستخدم في مواجهة العامل في مختلف التشريعات الحديثة هي سلطة التأديب، التي تمكن المستخدم من اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية واللازمة ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهنيا أثناء أدائه لعمله، ولضمان حماية العمال من التعسفات التي قد تصدر عن المستخدم عند ممارسته لسلطته الإدارية والتنظيمية في تكيف الأعمال على أنها أخطاء مهنية فرضت أغلب التشريعات العمالية على أصحاب العمل إلزامية وضع نظام خاص بالتأديب تحدد فيه المخالفات والأعمال والتصرفات التي تشكل أخطاء مهنية، وأن يحدد لكل نوع من هذه الأخطاء العقوبات المناسبة لها، وكذلك إلزامية توفير الضمانات الكافية للعامل عن طريق وضع إجراءات تأديبية تمكن العامل من الدفاع عن نفسه.

4 -تنظيم السلطة التأديبية: تعتمد التشريعات العمالية الحديثة في تحديد شكل النظام التأديبي على اتجاهين:

الاتجاه الأول: ويتمثل في وضع نظام تأديبي بواسطة النصوص القانونية والتنظيمية على غرار ما هو سائد في نظام الوظيفة العمومية، حيث تبين بنصوصها الخطأ التأديبي والإجراءات المتبعة في توقيع الجزاء والضمانات المقررة للعامل وكذا الأجهزة التي تتولى مهمة التأديب، وهذا النظام المعمول به حاليا في فرنسا وفي التشريع الجزائري بموجب المرسوم رقم 06/82 المتعلق بقانون علاقات العمل الفردية الملغى.

الاتجاه الثاني: حيث يعتبر تنظيم السلطة التأديبية من المسائل الداخلية والتي يشترك في وضعها كلا من المستخدم والعمال عن طريق الأنظمة الداخلية وعقود العمل الجماعية والتي تبين على العموم الأخطاء المهنية ودرجة الجزاءات التأديبية وإجراءات تنفيذها، ويبرر هذا الاتجاه أهمية الفوارق والخصوصيات التي يتميز بها كل قطاع إضافة إلى توفير أكبر قدر ممكن من الضمانات للعمال، حيث يتم اشراكهم بواسطة ممثليهم في وضع النظام التأديبي الذي يتناسب وطبيعة عملهم. وهذا النظام هو المعمول به حاليا في الجزائر بموجب قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

5-أنواع الجزاءات التأديبية: يرتبط توقيع الجزاء أو العقوبة التأديبية بصدور خطأ من جانب العامل ومخالفته للالتزامات المهنية المفروضة عليه بموجب الأنظمة القانونية والتنظيمية والاتفاقية، وعليه يمكن تعريف الخطأ التأديبي بأنه: « كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل سواء كان هذا السلوك إيجابياً أو سلبياً يرد مخالفاً للأنظمة القانونية والتنظيمية أو لعقد العمل أو للأنظمة الداخلية للعمل. " وتصنف الجزاءات التأديبية إلى ثلاث درجات تبعا لضآلة وجسامة الخطأ المرتكب وهي على النحو التالي:

الجزاءات من الدرجة الأولى: حيث تنقسم الأخطاء التأديبية إلى درجات متفاوتة من حيث جسامتها كتصنيف بعض التصرفات إلى أخطاء من الدرجة الأولى كمخالفة قواعد الانضباط في العمل. حيث تتضمن بيض الجزاءات البسيطة التي تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب مثل الإنذار والتوبيخ وهي تدابير وإجراءات ردعية تتخذ من طرف المستخدم دون الرجوع إلى الهيئة التأديبية نظرا لبساطتها.

الجزاءات من الدرجة الثانية: وهي جزاءات مقررة لأفعال صادرة عن العامل والتي من شأنها إلحاق أضرار بسلامة العمال وبأموال الهيئة المستخدمة أو إتلاف الآلات أو وثائق خاصة بالهيئة المستخدمة...، وهذه الأفعال الصادرة منه تكون نتيجة إهمال وبدون وعي منه ومن بين العقوبات المقررة لمثل هذه الأفعال التوقيف عن العمل لفترة وجيزة يحرم من خلالها العامل من الأجر.. وتتخذ هذه العقوبات من طرف الهيئة المستخدمة.

الجزاءات من الدرجة الثالثة: وهي جزاءات عن أخطاء جسيمة والتي نصت عنها المادة 73 من القانون 11/90 التي جاء فيها: « يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة. وعلاوة على الأخطاء الجسيمة، التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة وبدون علاوات، الأفعال التالية:

-إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية للسلطة.

-إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.

-إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.

-إذا قام بأعمال عنف.

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

-إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به.

-إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

هذه الأفعال رصد لها المشرع عقوبات مثل النقل الإجباري للعامل من وظيفة إلى أخرى أو من مكان إلى مكان آخر والفصل من العمل والذي يمثل أقصى جزاء تأديبي وحرمان العامل من بعض المكافآت المالية أو خصم جزء من أجره.

(6)-الضمانات التأديبية والرقابة القضائية عليها: بالإضافة إلى الإجراءات التي أقرتها التشريعات العمالية والمتعلقة بتنظيم سلطة التأديب من حيث تحديد الأخطاء والعقوبات ودرجاتها توجد بعض الضمانات الأخرى المقررة لحماية العامل من تعسف صاحب العمل، حيث يلزم صاحب العمل باتباع الإجراءات المحددة مسبقاً سواء بالنسبة لجزاءات الدرجة الأولى التي يعود إليه صلاحية توقيعها أما بالنسبة لجزاءات الدرجة الثانية والثالثة حيث يرجع إلى اللجنة التأديبية المشكلة لهذه الغرض بدراسة ملف العامل المعني ثم تكييف الخطأ واقتراح العقوبة المناسبة وعليه فإن الإجراءات التأديبية إلزامية بالنسبة لصاحب العمل لا سيما فيما يخص الأخطاء الجسيمة، إذ يتوجب في هذه الحالة إحالة الملف على اللجنة المختصة التي تقوم بدراسته والتأكد من عدم سقوط العقوبة بالتقادم من تاريخ الكشف عنها ثم التحقيق في ظروف وملابسات الواقعة التأديبية وتمكين العامل من

الدفاع عن نفسه والاستعانة بالشهود، ثم تقوم لجنة التأديب بتوقيع العقوبة، كما يمكن للعامل الذي يتعرض لمثل هذه العقوبة أن يلتمس مراجعة القرار خلال المدة المحددة في النظام الداخلي، كما يمكن للمستخدم أن لا يأخذ باقتراح لجنة التأديب حيث يمكنه، إذا رأى مصلحته تتطلب ذلك، أن يخفض العقوبة أو أن يصدر عفواً على العامل بعد توقيع العقوبة إذا بررت ذلك مصلحة صاحب العمل أو سيرة العامل الحسنة أو ظروفه الاجتماعية أو تحسن مردودية هذا العامل وذلك إما من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من العامل. وفي حالة مخالفة الضمانات والإجراءات الموضوعة لحماية العامل والمتعلقة بتوقيع الجزاء التأديبي، ينشأ الحق للعامل في رفع دعوى قضائية لإلغاء الجزاء الصادر والتعويض عن أي ضرر يكون قد نتج من جزاء ذلك، وبالتالي يمارس القضاء المختص عملية الرقابة على الدعاوى المرفوعة إليه سواء من حيث المشروعية أي مدى توافر الشروط الشكلية والإجرائية لتوقيع الجزاء أو من حيث الملاءمة، أي التناسب بين الخطأ المرتكب والجزاء الموقع على العامل.

المبحث الثالث: انتهاء علاقة العمل الفردي

تنتهي علاقة العمل بإحدى الأسباب الثلاثة وهي أسباب قانونية عادية وأسباب قانونية عارضة وأسباب اقتصادية ناتجة عن ضرورات اقتصادية فرضت تقليص أو تسريح عدد من العمال.

المطلب الأول: الأسباب القانونية العادية

هي جميع الأسباب التي يجيز فيها القانون إلى أحد طرفي علاقة العمل طلب إنهاء عقد العمل وفقاً للإجراءات المحددة في القانون وهذه الحالات هي:

(1)-الاستقالة: تعترف التشريعات العمالية المقارنة بحق العامل في الاستقالة من منصب عمله وطلبه فسخ العقد والتملص من التزاماته المهنية وهذا ما نصت عليه المادة 66 من قانون 11/90 التي جاء فيها «تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:.....الاستقالة» كما نص في المادة 68 على أن:(الاستقالة حق معترف به للعامل. على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة. ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقاً للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية).

والملاحظ في هذا الشأن أن المشرع الجزائري قيد الاستقالة بمهلة الإخطار أو الإشعار المسبق حتى يتمكن المستخدم من تعويض العامل المستقيل، وتختلف مهلة الإخطار حسب اختلاف مناصب العمل وقطاعاته وتكون على العموم طويلة نسبيا فيما يخص مناصب العمل ذات التأهيل العالي وقصيرة بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل المتوسط في السلم المهني، وكمثال على ذلك تنص المادة 269 من الاتفاقية الجماعية لسوناطراك لسنة 1991 على أن مهلة الإخطار ما بين شهر إلى 12 شهر حيث تكون بمعدل شهر لعمال التنفيذ غير المؤهلين وشهرين للعمال المؤهلين وستة أشهر للإطارات المتوسطة و6 أشهر إلى 12 شهر للإطارات السامية، وعليه يتضح أن الإجراءات المتبعة في تقديم الاستقالة إلزامية بالنسبة للعامل، إذا توجب عليه تحريرها في وثيقة تتضمن دوافع الاستقالة وأن يحترم مهلة الإخطار المحددة في التنظيم المعمول به، لذلك يعتبر كل إخلال لهذه الإجراءات تعسفا من جانب العامل في استعمال حقه يمكن أن يؤدي إلى مطالبته بالتعويض عن الضرر اللاحق بالمستخدم نتيجة مغادرة العامل لمنصب عمله دون احترام الإجراءات السابقة.

(2)- الوفاة: تعتبر وفاة العامل من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل لان شخصية العامل محل اعتبار ولا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزام في ذمة المستخدم إلا فيما ينقرر بموجب أحكام قوانين الضمان الاجتماعي، وهو تزويد ذوي حقوق العامل المتوفى بمنحة الوفاة، وفي حالة الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني تبقى آثار علاقة العمل سارية لصالح ذوي الحقوق بمنحهم معاش الوفاة. أما وفاة صاحب العمل فلا يترتب عليها بالأساس انتهاء علاقة العمل حيث تنتقل التزاماته إلى خلفه أو تبقى على عاتق الهيئة المستخدمة إذا كانت شخصا معنويا. ومع ذلك يمكن أن تؤدي وفاة المستخدم إلى انتهاء علاقة العمل في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة وهذا ما نصت منه المادة 74 من قانون 11/90 (إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال).

(3)- العجز الكلي عن العمل: يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض إلى إنهاء عقد العمل مع تحمل المستخدم لكافة النتائج التي ترتبها القوانين والتنظيمات المهنية المعمول بها. ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض أو حادث عمل وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية بكافة طرق الإثبات كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص.

أما حالات العجز عن العمل بسبب ضعف الكفاءة المهنية التي يصعب إثباتها من صاحب العمل فيرجع في ذلك إلى المستخدم بحكم الاختصاص أو الخبير القضائي عند الاقتضاء لتقدير درجة الكفاءة المهنية وإثبات مدى صحة حجج المستخدم، حيث يلجأ إلى الادعاء بنقص المهارة في تنفيذ العمل للقيام ببعض التسريحات الفردية للعمال غير المرغوب فيهم، أما من جانب المستخدم فإن حالات الظروف الطارئة من الأسباب الحقيقية لإنهاء العقد لاستحالة تنفيذ الالتزام لكونها تتعلق بقوة قاهرة أو حادث فجائي كحشوب حريق في المصنع تسبب في إتلافه.

(4)-الإحالة على التقاعد: هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل وهي محددة ب60 سنة للرجال وابتداء من 55 سنة للنساء حتى يتسنى للعامل طلب الإحالة على التقاعد، لذلك يجب قضاء مدة 15 سنة في العمل على الأقل وهذا طبقاً للقانون 12/83 الخاص بالتقاعد، حيث كان يمنع هذا القانون صاحب العمل من إحالة العامل على التقاعد ولو بلغ ذلك العامل سن التقاعد (60 سنة) إذا لم يكن قد استوفى الشرط الثاني وهو قضاء مدة 15 سنة، وكذلك إذا عمل العامل مدة تفوق المدة المقررة (أي مدة 15 سنة) ولم يبلغ بعد السن القانونية للتقاعد فلا يمكن للعامل أن يطلب الإحالة على التقاعد ولا يمكن للمستخدم أن يجبره على ذلك. لكن بعد تعديل قانون 83-12 بموجب القانون 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 أصبح العامل الذي قضى في العمل أكثر من 32 سنة أن يطلب الإحالة على التقاعد دون مراعاة شرط السن وهو 60 سنة، ولكن هذا الحكم تم النص على سريانه لفترة انتقالية مدتها سنتان (2) فقط 2017-2018 حسب المادة 61 مكرر.

المطلب الثاني: الأسباب غير العادية

ينتهي عقد العمل الغير محدد المدة بالبطلان ويمكن أن ينتهي طبقاً للقواعد العامة للعقود الملزمة للجانبين بالفسخ الانفرادي من جانب أحد الطرفين المتعاقدين.

(1) البطلان:

ينتج عن تخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل كإعدام حرية الرضا والسبب غير المشروع ببطلان العقد، غير أن الطابع الخاص لعقد العمل يستبعد الأثر الرجعي للبطلان المطلق لبعض

الحالات كما هو الشأن بالنسبة للأجر، إذا لا يمكن أن يؤدي البطلان إلى حرمان العامل من تقاضي أجره عن فترة العمل المنجز وهو ما أكدته المادة 2/135 من ق.ع.ع.

(2) الفسخ:

استنادا للقواعد العامة للعقود الملزمة للجانبين يمكن لأحد الطرفين في عقد العمل المبادرة بفسخ العقد مع ضرورة احترام جميع الإجراءات المعمول بها في الفسخ الاتفاقي مثل الإعلان المسبق بالرغبة في الفسخ، والتي تحدها عادة الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل. وعليه فإن المبادرة بالفسخ من جانب العامل تلزمه باتباع الإجراءات المعمول بها وهي ذاتها المتبعة في حالة الاستقالة، وأما إذا كانت المبادرة بالفسخ من جانب المستخدم لأسباب خاصة بالعمل مثل نقل العامل من منصب عمل إلى منصب آخر دون موافقته أو لتقدير عدم إمكانية استمرار العامل المعني في العمل ولعدم كفاءته، يلتزم بالإجراءات المقررة للفسخ دون خطأ من العامل وفقا لما هو محدد في الاتفاقيات الجماعية المعمول بها وهو الاتجاه الغالب في التشريعات الحديثة التي أصبحت تفيد الفسخ المسبق ببعض الشروط والقيود بغرض التخفيف من الأضرار.

(3) التسريح لأسباب اقتصادية:

ارتبط مفهوم الأسباب الاقتصادية إلى التسريح الجماعي للعمال بظهور وتطور التكنولوجيا الحديثة وعمليات تحديث وسائل وطرق عمل المؤسسات للتقليل من النفقات والزيادة في الإنتاج إضافة إلى الحالات المتكررة للأزمات الاقتصادية والمالية التي تصيب هذه المؤسسات، وعليه تسمح القوانين الحديثة لصاحب العمل والذي تعترضه صعوبات مالية أن يدخل تعديلات تنظيمية على مؤسسته بإدخال طرق ووسائل جديدة في الإنتاج أكثر مردودية والتي من شأنها الاستغناء عن جزء كبير من اليد العاملة أو في حالة تقليص النشاط بسبب ضائقة مالية تفرض تقليص عدد العمال بسبب العجز عن دفع أجورهم وهذا التقليص يعبر عنه بالتسريح الجماعي. وعليه فالتسريح هو فصل مجموعة من العمال بسبب ضغوط اقتصادية كعجز المستخدم على ضمان دفع أجور بعض عماله. أو بسبب غلق جزء من الورشة أو تغيير النشاط أو انخفاض الطلبات أو ارتفاع تكاليف الطاقة (الكهرباء) أو فقدان جزء من الزبائن أو شراء معدات جديدة تتطلب يد عاملة قليلة.

فالتسريح الجماعي عبارة عن فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية يتم في شكل دفعة أو دفعات متعاقبة.

-من الأسباب التي تدفع المستخدم إلى تسريح العمال انخفاض الطلبات، ارتفاع تكاليف الطاقة(الكهرباء)، فقدان جزء من الزبائن، شراء معدات جديدة تتطلب يد عاملة قليلة.

(4) التسريح: هو حق صاحب العمل في إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله وذلك قصد حماية مصالحه وضمان استقرار النظام داخل الهيئة المستخدمة ويعتبر الخطأ خطأ جسيم. ذلك التصرف الذي يسلكه العامل ويسبب به أضرار بمصالح صاحب العمل. كما يجب أن يتخذ قرار العزل من طرف لجنة التأديب التي تتخذ في هذا السياق إجراءات التأديب بما في ذلك الاستماع لدفاع العامل عن نفسه ويجب أيضا ابلاغ العامل بعرضه على لجنة التأديب وجلساتها والاشعار المسبق بالعزل وبقرار الفصل هذا بصفة رسمية وهي إجراءات تقع مخالفتها تحت طائلة البطلان وينقلب التسريح في هذه الحالة مخالفة لهذه الإجراءات إلى تسريح تعسفي أما آثار التسريح التعسفي فتتمثل في رفع دعوى إلقاء لقرار الفصل بموجب حكم ابتدائي نهائي والحق في إعادة الإدماج والحق في التعويض عن الضرر.

(5) الفسخ بسبب عقوبة سالبة للحرية: يجوز لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون مهلة إخطار أو تعويض بسبب الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذين، وإذا كان سبب الحبس بسبب تهمة لا علاقة لها بالعمل وحصل العامل على براءته فهنا هل يجوز لصاحب العمل رد العامل إلى عمله الراجح في الفقه يرى أنه ليس لصاحب العمل أي مبرر يلزمه بإعادة العامل إلى عمله غير أنه إذا كان صاحب العمل نفسه هو الخصم كأن يتهم العامل بالاختلاس ثم يتضح بعد ذلك أنه بريء هنا يلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى منصب عمله أو يدفع عما أصابه من أضرار مادية ومعنوية من جراء التهمة الموجهة إليه.

الفصل الثالث: اتفاقيات العمل الجماعية

المبحث الأول: مفهوم اتفاقيات العمل الجماعية

المطلب الأول: تعريف ومضمون اتفاقيات العمل الجماعية

الفرع الأول: تعريف اتفاقية العمل الجماعية

هي اتفاق يتم بين متعاقدين أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي والطرف الثاني متمثلاً من قبل صاحب العمل أو عدة أصحاب عمل وذلك للتفاوض حول شروط التشغيل والعمل وتحديدتها بصورة جماعية، وهذا ما نصت عليه المادة 3/114 و4 من ق.ع.ع «تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال. كما تبرم بين مجموعة المستخدمين أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى».

فهي تعد بمثابة دستور العمل ودستور علاقة العمل الفردية حيث تقتصر أحكام الاتفاقية على بيان الشروط الواجبة لاحترام تلك العقود الفردية، ولها مزايا سواء بالنسبة للعمال أو المستخدم، فبالنسبة للعمال يكون من الأفضل لهم أن يتفقوا جماعة على أنسب الشروط للعمل أحسن من أن يتفقوا فرادى، وبالنسبة لأصحاب العمل فإن الاتفاقية تعتبر وسيلة سلمية لتسوية الحالات التي تنشأ بينهم وبين العمال، مما يؤدي إلى التقليل من الإضراب، وهذا ما جعل المشرع الجزائري يفرد لها 21 مادة في قانون 11/90 في المواد من 114 إلى 134.

وهذه الاتفاقية قد تأخذ شكل الطابع المحلي إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية ينتهي مجال تطبيقها عند حدود البلدية كما قد تأخذ شكل الطابع الجهوي عندما يمتد مجال تطبيقها إلى ولاية أو عدة بلديات من الولاية الواحدة وقد تكون ذات طابع وطني كاتفاقية سوناطراك واتفاقية الضمان الاجتماعي واتفاقية سونلغاز...

مشاركة العمال في الاتفاقية الجماعية: لقد جعل المشرع أمر إعداد اتفاقية العمل الجماعية ومناقشة مبادئها إلى لجان التفاوض، وإن التفاوض لأجل إبرام اتفاقية جماعية تكون بناء على

طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 وتقوم به لجان متساوية الأعضاء تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين وهذا ما نصت عنه المادة 123 من ق.ع.ع ويكون عدد الممثلين لكل طرف (العامل والمستخدم) في التفاوض بين 3 إلى 7 أعضاء وهذا بالنسبة لاتفاقية ذات طابع محلي وجهوي، أما الاتفاقية ذات الطابع الوطني فيكون عدد الممثلين المؤهلين للتفاوض لا يتجاوز 11 عضوا.

الفرع الثاني: مضمون اتفاقيات العمل الجماعية

طبقا لنص المادة 120 من ق.ع.ع تعالج الاتفاقية الجماعية تصنيف الوظائف وساعات العمل وتوزيعها والأجر القاعدي وتحدد نسبة تعويض الخبرة أو ما يسمى بالأقدمية وتعويض الساعات الإضافية ونسبة تعويض المنطقة ونسبة تعويض المردود الفردي والجماعي وتحدد كذلك فترة التجربة التي يخضع لها العامل المتدرب ومدة الإشعار المسبق فيما يخص الاستقالة وكيفية اتخاذ إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل والحد الأدنى من الخدمة الواجب القيام به في بعض القطاعات عند وقوع الإضراب ومدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو فسخها.

المطلب الثاني: شروط إبرام اتفاقيات العمل الجماعية

يشترط لإبرام الاتفاقيات الجماعية شروط موضوعية وأخرى شكلية على غرار الشروط الواجب توفرها في العقود المدنية الأخرى.

الفرع الأول: الشروط الموضوعية

يشترط في الاتفاقية الجماعية نفس الشروط المطلوبة في العقود العادية حيث يجب أن يكون سبب الاتفاقية مشروعاً غير مخالف للنصوص القانونية والتنظيمية ويكون هدفها تحسين شروط العمل.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية

يشترط فيها شكلية الكتابة وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي الذي لا يشترط فيه هذه الشكلية، ومن ثم يجب أن تحرر الاتفاقية في وثيقة موقعة من الأطراف المعنية ويتم إشهار الاتفاقية في

أوساط جماعات العمال ووضع نسخة منها في كل مكان داخل الهيئة المستخدمة كما تسلم نسخة قصد تسجيلها إلى مفتشية العمل وكتابة الضبط للمحكمة الموجودة في المكان التابع لدائرة الاختصاص حسب الاتفاقية.

المبحث الثاني: سريان وانقضاء اتفاقية العمل الجماعية

المطلب الأول: المصادقة على الاتفاقية ونشرها

إذا انعقدت الاتفاقية الجماعية بصورة سليمة تقوم الهيئة المستخدمة بإشهارها في أوساط العمال وتوضع نسخة منها دوما تحت تصرف العمال وذلك كتعليقها على مدخل المصنع (المادة 119 قانون 11/90) ويجوز لكل طرف (المستخدم والعمال) رفع أي دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية وهذا ما نصت عنه المادة 128 من ق.ع.ع، وذلك بعدما يقوم أطراف الاتفاقية وطبقا لنص المادة 126 من ق.ع.ع فور إبرامها بتسجيلها لدي مفتشية العمل التي تقع في دائرة اختصاصها الهيئة المستخدمة وكتابة ضبط المحكمة حسب شكل الاتفاقية فيما إذا كانت وطنية أو محلية أو جهوية. وإذا لاحظ مفتش العمل أن الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي مخالف للتشريع والتنظيم المعمول بهما يحيلها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة وهذا ما نصت عليه المادة 134 من ق.ع.ع. وتطبيقا لهذه الأخيرة نصت المادة 152 ق.ع.ع على: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 4000 دج كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين...».

المطلب الثاني: انتهاء اتفاقية العمل الجماعية

تنتهي الاتفاقية الجماعية للعمل وفقا لأحكام القانون الجزائري بالحالات التالية:

-تنتهي بانتهاء مدتها المحددة مالم توجد شروط مخالفة تستدعي استمرارها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جديدة.

-طلب فسخ الاتفاقية كليا أو جزئيا بمبادرة أحد الأطراف بشرط أن لا يتم ذلك خلال 12 شهرا التي تلي تسجيلها، ويبلغ الفسخ إلى الطرف الآخر برسالة مضمونة وإرسال نسخة إلى مفتش العمل وتسليمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها الاتفاقية المعنية.

-إلغاء الاتفاقية الجماعية من قبل الجهة القضائية المختصة وبمبادرة من مفتش العمل عند ملاحظة مخالفة الاتفاقية للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما وهو ما يتطلب تعديل الاتفاقيات كلما دعت الضرورة إلى ذلك لتلائم مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية لعالم الشغل.

لقد أصبحت الاتفاقيات الجماعية والعقود الفردية من أهم المصادر المهنية لقانون العمل على الإطلاق نظرا لاستقلالها عن السلطات الرسمية عند وضعها وتنفيذها لكونها تخضع للإرادة الحرة والمستقلة للعمال والمستخدم بتراضي الطرفان بكل حرية واستقلالية على كافة الأحكام والشروط التي تتضمنها الاتفاقية الجماعية الأمر الذي يعطيها مصداقية وشرعية والتزام من قبل الطرفين لأن أحكامها نابعة من إرادتهم وليست مفروضة عليهم، كما أن إلغائها لا يتم إلا بموافقة الطرفين وإلا تعرض الطرف المخل لالتزاماته إلى جزاء التعويض على أساس المسؤولية التعاقدية انطلاقا من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين.