

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
المركز الجامعي مرسلني عبد الله - تيبازة

تبيازة في: 17 جانفي 2024

معهد الحقوق والعلوم السياسية  
المجلس العلمي

المرجع: 123 / م ع / 2024

مستخرج من محضر اجتماع المجلس العلمي  
بتاريخ 05 أكتوبر 2022

يشهد السيد رئيس المجلس العلمي لمعهد الحقوق والعلوم السياسية بالمركز الجامعي تبيازة  
بأن المجلس العلمي في اجتماعه بتاريخ 05 أكتوبر 2022 قد وافق على المصادقة على المطبوعة  
البيداغوجية تحت عنوان محاضرات في مقياس قانون العمل للدكتور زيدان عبد النور.

سلم هذا المستخرج لاستخدامه فيما يسمح به القانون

رئيس المجلس العلمي

المركز الجامعي مرسلني عبد الله تيبازة  
معهد الحقوق والعلوم السياسية  
رئيس المجلس العلمي  
السيد: حرز الله كريم



المركز الجامعي مرسلني عبد الله - تيبازة  
معهد الحقوق والعلوم السياسية



مطبوعة محاضرات في مقياس قانون العمل

موجهة لطلبة السنة الثانية حقوق

من إعداد الدكتور

زيدان عبد النور

أستاذ محاضر قسم " أ "



السنة الجامعية

2023/2022

يعتبر قانون العمل أحدث القوانين نسبيا، لأنه لم يأخذ شكله الحديث ولم تظهر أحكامه متميزة إلا منذ أواسط القرن العاشر، وقد تطور نتيجة للصراعات التي كانت بين العمال وأرباب العمل، حيث خاض العمال صراع مرير في سبيل تحسين ظروفهم المهنية. أما الآن فإن قانون العمل أصبح يطبق على نطاق واسع، يشمل كل الروابط القانونية التي تتولد عن إنجاز عمل لحساب الغير.

وقد اتخذ عدة تسميات عبر مختلف مراحل التطور، ففي فرنسا مثلا سمي بالتشريع الصناعي، غير أن ما عيب عليه أن قانون العمل لا يتكون من نصوص تشريعية فقط، وإنما ينشأ كذلك من نصوص تنظيمية (مراسيم رئاسية وتنظيمية) فضلا عن مصادر دولية، كما أن تطبيقه لا يقتصر على الصناعة وإنما يشمل النشاط الزراعي والتجاري أيضا.

وقد استعمل جانب من الفقه مصطلح ( التشريع أو القانون الاجتماعي) إلا أنه اصطلاح واسع وغامض باعتبار أن جميع القوانين اجتماعية توضع لتحكم الروابط التي تنشأ نتيجة للعيش في المجتمع.

غير أن الفقه الحديث استقر على استعمال اصطلاح (قانون العمل) نتيجة لتوسع مضمونه ونطاقه، ذلك أنه لم يعد يشمل علاقات العمل الفردية فحسب بل تطور ليشمل عقود العمل الجماعية، كما أنه لا يقتصر على العمل التبعية في القطاع الخاص بل يشمل أيضا القطاع العام. ويقصد بالعمل التبعية هو ذلك العمل الذي يكون فيه العامل خاضعا لإشراف وتوجيه صاحب العمل. وعليه اتجه الفقه الحديث إلى تعريف قانون العمل بأنه: «مجموعة الأحكام والقواعد

القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية وما ترتبه من الآثار الناشئة بين العمال وأرباب العمل في إطار العمل التبعي». ومن ثم فإن محتوى قانون العمل أصبح يتكون من الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية للعمل. والتي تطبق على مختلف فئات العمال وقطاعات العمل إلا ما استثنى بنص خاص مثل الموظفون العموميون والقضاة والمستخدمون التابعون للدفاع الوطني وغيرهم»<sup>1</sup>.

وفي هذه المطبوعة سنتناول ضمن فصول ثلاث؛ التطور التاريخي لقانون العمل (الفصل الأول) ثم علاقة العمل الفردية «عقد العمل الفردي» (الفصل الأول) وفي الأخير علاقات العمل الجماعية «اتفاقيات العمل الجماعية» (الفصل الثالث)

---

<sup>1</sup> - د. جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري (الجزء الأول) علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر، سنة 1984. ص 10- 11 /- أ. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة للكتاب جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، سنة 2003، ص 23- 25.

## الفصل الأول: التطور التاريخي لقانون العمل

قانون العمل بالشكل الذي هو عليه حاليا في أغلب التشريعات العمالية المقارنة كان نتاج حركة عمالية وتشريعية طويلة وعسيرة سببها الرئيس حاجة العمال الاجتماعية في العمل المحترم والعيش الكريم باعتبار هذه الفئة هي الأكثر عددا والأكثر فقرا وفاقا في مواجهة أصحاب العمل الذين يشكلون طبقة الأغنياء وهم القلة التي تفضل مصالحها الاقتصادية على حساب الطبقة العمالية الهشة.

فأمام تردي الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال وحاجة أرباب العمل في الاستمرار في نشاطهم المهني وتحقيق الربح على حساب فئة العمال، انطلقا من مبدأ الحرية التعاقدية الذي وقع في ظله التعسف في حق العمال والمزيد من تردي أوضاعهم، وأمام إصرار الطبقة الشغيلة على ضمان حقوقها...، كان لزاما أن تتدخل الدولة لتضمن بعض الحقوق للعمال وتفرض بعض التوازن في علاقة العمل، أين تدخلت بفرض تنظيم وتأطير بعض الحقوق الأساسية للعمال وتضمن حق أصحاب العمل في استمرار نشاطهم.

لهذا شهد قانون العمل تطورا حقيقيا انطلقا من نشأته في الحضارات القديمة لغاية اليوم.

### المبحث الأول: نشأة العمل في بعض الحضارات القديمة

لقد قامت الحضارة المصرية القديمة على قطاع الفلاحة والصناعة، فالأول كانت سهلة الممارسة بالنظر إلى خصبة أراضيها، أما الثانية فكانت مزدهرة خاصة منها صناعة الأجر والإسمنت والزجاج والفخار والخشب والجلد.

أما في العراق؛ فقد أهتم سكانها بالصيد أكثر على حساب الزراعة، وذلك راجع لكون أراضيهم لم تكن خصبة بسبب كثرة الحجارة بها. أما في مجال الصناعة فقد اهتموا باستخراج المعادن كالرصاص والحديد والذهب والفضة وممارسة صناعة النسيج والأجر. وقد كانت تحدد الأجور من قبل الدولة، خاصة أجور البنائين والخياطين والتجار والنجارين والرعاة، كما كانت تحدد أسعار

المواد الاستهلاكية. بيد أن سكان الحضارة الفينيقية قد اشتهروا بصناعة الزجاج والمعادن والأسلحة والمجوهرات.<sup>2</sup>

أما الحضارة الرومانية فقد اشتهرت بالازدهار الاقتصادي والمادي الذي لا يفوقه إلا الازدهار الأوروبي بعد الثورة الصناعية، ذلك أن طبقة الفقراء والعبيد والذين كانت تفرض عليهما الأعمال الشاقة -التي كان يرفضها النبلاء والأشراف- هم بفضلهم قامت الحضارة الرومانية، أما صناعتهم فقد نشأت في البيوت وكانت موجهة أساسا للاستهلاك العائلي ثم انتقلت إلى المحلات التجارية، وكانت تشمل صناعة السفن والأثاث والأسلحة والآجر والفخار والنسيج.

### المطلب الأول: نظام العمل في القرون الوسطى

عرفت القرون الوسطى بنظام الإقطاع أي النظام الذي يملك فيه الأسياد والنبلاء مساحات زراعية واسعة يشغلونها بواسطة الإنسان - أي عبيد الأرض، حيث يشتغلون من 3 إلى 5 أيام في حقول المالك مجانا، وباقي الأيام يعملون في الحقول المخصصة لهم ولحسابهم الخاص وهي القطع المؤجرة لهم من طرف السيد المالك.

إن العلاقة التي كانت تربط النبلاء بالأقنان كانت علاقة ولاء، فمن جهة يدافع الأقنان عن سيدهم عندما يتعرضون لهجوم خارجي، ومن جهة ثانية يستفيدوا من نوع من الحرية في ممارسة بعض النشاطات الخاصة بهم.

---

<sup>2</sup> - د. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ص 17-

## المطلب الثاني: نظام العمل بعد الثورة الفرنسية

إن من أهم المبادئ الفلسفية التي قامت عليها الثورة الفرنسية لسنة 1789، مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد، حيث نصت المادة 4 من إعلان الثورة على مفهوم الحرية بأنه: «القدرة على القيام بكل ما لا يضر الآخرين»، ومن هذا المفهوم العام للحرية برزت فكرة حرية العمل التي تأسست بمقتضى المرسوم الصادر في مارس 1791 الذي نص صراحة على أن: «كل شخص حر في ممارسة الوظيفة أو المهنة التي يراها مناسبة له». وبذلك أصبح لكل شخص أن يعمل في بيته أو في المصنع لحسابه أو لحساب الغير. بحيث كان هذا المبدأ نتيجة منطقية لحق الفرد الذي لا يجوز التنازل عنه بإبرام عقده بحرية تتناسبه دون إكراه، من أجل ذلك؛ وضع هذا المبدأ قيوداً على سلطة القانون في التدخل لتنظيم العلاقات بين الأفراد والأشخاص المعنوية، وجعل القاضي كحكم للمنازعات لا يتدخل إلا عندما تحدث هناك منازعة بين طرفي العلاقة. كما تؤكد كذلك حق العمل في كتاب آدم سميث «ثروة الأمم» وخاصة «دعه يعمل دعه يمر»، لأن من المسلمات التي قام عليها النظام الرأسمالي هو مسلمة الحرية الاقتصادية والتي تعني الحد من تدخل الدولة في الشؤون الاقتصادية، وبناء على ذلك يجب أن يترك الأفراد أحراراً يتنافسون غير مقيدين بقوانين الدولة لأن سبب الأزمات هو القوانين التي تضعها الدولة، وتتمثل هذه الحرية في حرية التملك، فللفرد أن يملك ما يشاء مادام قادراً على ذلك وحرية المشاريع الاقتصادية التي تضمن لكل فرد اختيار المشروع الذي يرغب فيه سواء خسر أو ربح.<sup>3</sup>

<sup>3</sup>- د. سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 20 إلى 24.

## المطلب الثالث: علاقة العمل بعد القرن 19 عشر

في الوقت الذي بلغت فيه الرأسمالية قوتها ظهرت نظرية الماركسية كفكر اقتصادي بدرجة أولى وأيدولوجية سياسية هدفها إسقاط النظام الرأسمالي، حيث ينظر كارل ماركس إلى صراع الطبقات كعامل مؤثر في عملية تطور التاريخ فيرى أنه في كل مرحلة من مراحل التاريخ البشري توجد طبقة مسيطرة على جميع الطبقات الأخرى، وهذه الطبقة السائدة هي الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج من عقارات ومصانع وأموال. وإلى جانب هذه الطبقة توجد طبقة مضطهدة والتي تعاني البؤس، وهذه الأخيرة لا تملك سوى طاقة العمل فتبنيها للطبقة المسيطرة مقابل ما يكفل بقاءها على قيد الحياة، غير أن هذا الوضع الاجتماعي لا يستمر، فنتيجة لظروف معينة تؤدي إلى تغييره. ويعمل نظام الطبقات المحرومة دوره في إحداث هذا التغيير ونتيجة هذا النضال هو تفتيت البنية الاجتماعية القائمة، فتتقلب بذلك الأوضاع وتصير الطبقة السائدة مغلوبة، أما الطبقات التي كانت محرومة فتصير سائدة وتلك هي الحتمية الماركسية، فمرحل تطور التاريخ هي مراحل حتمية تملئها شروط مادية متمثلة في العلاقة بين الإنتاج ووسائل الإنتاج. إن نظرية ماركس وجد لها تطبيقاً في التاريخ وبالضبط بعد منتصف القرن 19.

فبعد قيام الثورة الصناعية وانتشار الآلات الميكانيكية والطاقة البخارية ثم الغازية وانتشار آلات النسيج التي أصبحت تحل محل الطاقة البشرية كثر الاحتكار وزاد الاستغلال واتسعت الفوارق الاجتماعية نتيجة الاستغناء عن اليد العاملة، حيث أصبح الاقتصاد في خدمة طبقة معينة هي طبقة أرباب المصانع وهكذا عمت البطالة الجماعية وتفاقم عدم التوازن الاقتصادي ما نين العمال وأصحاب العمل، سواء على حساب العمال الذين خضعوا بتطبيق مبدأ الحرية التعاقدية إلى شروط عمل تعسفية أملاها أرباب العمل الذين توارثوا السلطة ووسائل الإنتاج واحتكروا استعمالها لتحقيق

أغراضهم ومضاعفة ثروتهم. كما أن هجرة الفلاحين وترك المزارعين أراضيهم للالتحاق بالمؤسسات الصناعية سعياً وراء زيادة الأجور، انخفضت أجور العمال وساءت أوضاعهم المعيشية، نتيجة لهذه الأوضاع المتردية التي أصبح العمال يعيشونها خاصة بعد ارتفاع ونضج وعيهم السياسي والاجتماعي وما فرضته التطورات التكنولوجية من أوضاع اجتماعية ومهنية مزرية، كان طبيعياً أن تتجمع جماهيرهم في نقابات سرية وعلنية للمطالبة بتحسين أحوالهم والسعي لانتزاع حقوقهم بمختلف الوسائل كالإضراب والعنف وحتى التخريب. تلك الوسائل التي قابلها أرباب العمل باللجوء إلى غلق مصانعهم، وبذلك ظهر جلياً قصور مذهب الحرية ومبدأ سلطان الإرادة عن حكم علاقات العمل الذي جاءت به الثورة الفرنسية، ونتيجة لسوء أحوال العمال المادية والمهنية والاجتماعية وبقائهم في صراع مرير مع أصحاب المصانع من أجل الدفاع عن حقوقهم رأت الدولة أنه لا بد من التدخل لتنظيم العلاقة بين المستخدم والمستخدم، والعمل على صيانة حقوق الطبقة الشغيلة، ولأجل الوقاية في العمل من جميع المخاطر المهنية التي تصيب العمال<sup>4</sup>.

وفي فرنسا محاولةً لتقييم العمل المُزري في أماكن العمل، صدر عام 1840 عن الطبيب Villermé تقريراً في شكل تحقيق حول تشغيل الأطفال والنساء، كشف خطورة الاستغلال الذي تعرضت له هذه الفئات في أماكن العمل وظروف انعدام النظافة والأمن في الورشات والمناجم وتدني الأجور وغيرها..، كما ورد في هذا التقرير أن القانون المدني عجز عن تنظيم علاقات العمل لعدم تكافؤ أطراف علاقة العمل، كما أن ما يقدمه العامل ليس بسلعة أو خدمة عادية، إلى جانب أن علاقة العمل ذات خصوصية لا تجد مثيلاً لها في سائر العقود الأخرى، ولهذا انتهى

---

4 - د. جلال مصطفى القرشي: المرجع السابق ص 15 و 16

التقرير إلى ضرورة تدخل الدولة لوضع قواعد خاصة تحكم علاقة العمل، بحيث تضمن للعامل أدنى الحقوق من حيث النظافة والامن وتصون كرامته<sup>5</sup>.

بعدها حصل تدخل الدولة بشكل تدريجي لحماية العمال، فتمت المصادقة على أول قانون يمنع تشغيل الأطفال القصر الأقل من ثمان سنوات، وبه كان أول تدخل للدولة في تنظيم علاقة العمل من جانب إنساني بحت، ومن جهة أخرى اعتبر هذا القانون أول تقييد للحرية التعاقدية من طرف الدولة وشكّل أو حماية للعمال، ومن بعد هذا القانون أصدر مجلس الشيوخ الفرنسي سنة 1864 قانون يلغي بموجبه الطابع الجزائي للتكتلات المهنية، وتزامن ذلك مع الاعتراف بحق العمال الانتخابي، فرفع عن الإضراب صفة التجريم، ومن ثمة أصبح التكتل والإضراب أهم وسيلتين جماعيتين قويتين جدا للدفاع عن حقوق العمال والضغط على أصحاب العمل. وفي سنة 1874 استحدثت مفتشية العمل كجهاز رقابة، ومن بعده صدر سنة 1884 قانون النقابات المهنية الذي سمح للعمال بحق التكتل للدفاع عن مصالحهم، وهو الأمر الذي كان قد حصل في إنجلترا منذ 1824. تلى تلك القوانين إصدار نصوص قانونية أخرى، بحيث تم استحداث نظام لتسوية نزاعات العمل سنة 1892، كما نصت النصوص القانونية بتوسيع صلاحيات مفتشية العمل لرقابة ظروف العمل سنة 1893. إلى جانب سن نصوص قانون المسؤولية عن الحوادث المهنية<sup>6</sup>.

---

5 - د. موزاوي علي، النشأة العسيرة لعلاقات العمل الجماعية وأثر ظهورها على تطور قانون العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 7، العدد 2، جوان 138، 2002-139.

6 - د. موزاوي علي، المرجع السابق، ص 139-141.

وبهذا يلاحظ أن الدولة تدخلت لتنظيم وتأطير علاقة العمل من أجل ضمان حقوق أساسية كان يطالب بها العمال لفترات طويلة وعسيرة، وضعت بموجبها حدا لتعسف أصحاب العمل اتجاه الطبقة العمالية الكادحة. وقد شهدت معظم الدول الأوروبية هذا التطور على غرار ألمانيا وإنجلترا.

### المبحث الثاني: تطور العمل في القانون الجزائري

شهد تشريع العمل في الجزائر تطورا تبعا لتطور وتغير الظروف السياسية والاقتصادية التي شهدتها الجزائر عقب الاستقلال، بيد أن تشريع العمل الحالي شهد هو الآخر عدة تعديلات فرضتها الظروف الاقتصادية وحتى السياسية منها أيضا.

### المطلب الأول: علاقة العمل في الفترة ما بين 1962 و 1970

شهدت السنوات الأولى لاستقلال الجزائر فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات بما في ذلك تنظيم علاقات العمل، بحيث سعت الدولة إلى إصدار نصوص قانونية مددت بموجبها العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما كانت تتعارض مع السيادة الوطنية، وذلك بموجب القانون رقم 57/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، وهو القانون الذي ألغي بموجب الأمر رقم 29/73 المؤرخ في 05 جويلية 1973 والذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من 05 جويلية 1975.<sup>7</sup>

فالقوانين التي صدرت في فرنسا لتنظيم علاقة العمل كانت تطبق في الجزائر خلال هاته الفترة ما لم تتعارض مع السيادة الوطنية، إلى جانب بعض النصوص القانونية التي أصدرها المشرع الجزائري من بينها على الخصوص الأمر رقم 183/66 المؤرخ في 21/06/1966 المتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، والذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ 1967/04/01.

---

7 - د. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر، الطبعة 2، سنة 2015، ص 11.

**المطلب الثاني: إدماج علاقات العمل في القطاع العام ضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات**

في 16 نوفمبر 1971 صدر الأمر رقم 74/71 الذي يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات. حيث أدخل هذا القانون مفهوم جديد للعامل يتمثل في «المنتج المسير» وهذا المفهوم تجاوز المفهوم التقليدي لعلاقة العمل، بحيث لم تعد قوة العمل مجرد أجر وإنما أصبحت قوة العمل حصة يشارك بها العامل في رأس مال المؤسسة العمومية الاقتصادية ويساهم من خلالها في تسييرها عن طريق ما يعرف بمجلس العمال، وهذا ما أكدته المادة السابعة من الأمر رقم 74/71 التي جاء فيها: «عمال المؤسسات الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة». وبناء على هذا النص لا يصبح العامل مجرد أجير بالمفهوم التقليدي للمصطلح وإنما المنتج المسير، بحيث يصبح له دخل أكثر منه أجر، حيث يتحصل العامل على حصة من المال من الدخل الوطني بمجرد انتسابه للمؤسسة الاقتصادية الاشتراكية، وهكذا ظهرت ثلاث طبقات من العمال وهي: العمال ذوي الأجور المرتفعة وطبقة العمال ذوي الأجور المتوسطة وأخيرا طبقة العمال ذوي الأجور المنخفضة. وإذا كان القطاع الاقتصادي له الحظ في الانتماء إلى الطبقتين الأولى والثانية حسب مستوى التأهيل وحسب درجة المسؤولية، نجد أن عمال الوظيف العمومي قد وجدوا أنفسهم في أسفل هرم الأجور، ونتج عن هذا الوضع أن تولى البعض منهم عن وظيفتهم لفائدة مهنة أكثر مردودية مما أحدث نزيفا في الموارد البشرية للدولة. ولمعالجة هذه الظاهرة أصدر المشرع المالي قانون المالية لسنة 1974 الذي نص في المادة 28 منه على تجميد الأجور، غير أن مختلف محاولات السلطة لم تنجح لحل مشكل الأجور ما بين القطاعات، خاصة مع تَعوُّد عمال المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي على الاستفادة السنوية من الأرباح ولو لم يكن هناك ربح حقيقي. ومع استمرار التفاوت في الأجور ما

بين القطاعات، تنامت ظاهرة الاستقطاب والتي تعني هجرة اليد العاملة من المؤسسات المنخفضة الأجر إلى مؤسسات أخرى أكثر مردودية ألحقت الضرر ببعض المؤسسات العمومية الصغرى، التي عجزت عن مقاومة الإغراءات التي توفرها الشركات الوطنية الكبرى للعمال المؤهلين وعلى رأسها شركة سوناطراك.

وهكذا نجد في سنة 1977 نزح القطاع النفطي بـ 5934 إطارا من مجموع إطارات الصناعة البالغ عددهم 16242 أي بنسبة 36.5% و بـ 8533 تقني من مجموع 26708 أي بنسبة 30.8% من مجموع التقنيين العاملين بالصناعة حيث يبرز هذا الاستقطاب بالأجور المرتفعة التي يمنحها قطاع دون آخر، مما أدت إلى إحداث تقارب في الأجور ما بين العامل التنفيذي (اليدوي) والعامل المؤهل وهو ما نجم عنه شعور العمال المهرة بالإحباط وغياب العدالة في توزيع الأجور مثلما يبرز لنا ذلك جليا من خلال الجدول التالي<sup>8</sup>:

سنة 1977	سنة 1973	فئات العمال
3.55 دج للساعة الواحدة	2.12 دج للساعة الواحدة	عمال يدويون
4.30 دج للساعة الواحدة	2.87 دج للساعة الواحدة	عمال متخصصون
4.83 دج للساعة الواحدة	3.49 دج للساعة الواحدة	عمال مؤهلون
5.26 دج للساعة الواحدة	3.51 دج للساعة الواحدة	إطارات

<sup>8</sup>- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، ص 24-25 و 32-34.

وبعد خمس سنوات من تطبيق هذا القانون فشل هذا القانون في مهمته وزادت حركة الإضرابات ما بين عمال المؤسسات الاشتراكية رغم عدم اعتراف السلطة آنذاك بحق الإضراب بل كيفته على أنه جريمة خاضعة لأحكام المادة 418 من قانون العقوبات المعدل بموجب الأمر رقم 47/75 المؤرخ في 17 جوان 1975، والتي تقضي بأنه: « يعد مرتكبا لجريمة التخريب الاقتصادي ويعاقب بالسجن المؤقت من 10 إلى 20 سنة كل من أحدث أو حاول أن يحدث متعمدا شغبا من شأنه، أن يعرقل الأجهزة الأساسية للاقتصاد الوطني، أو يخفض من قدرة إنتاج الوسائل الاقتصادية». وعليه أصبح الإضراب شغبا متعمدا وليس حق للعامل، إلا أن بعض المؤسسات الاقتصادية الاشتراكية لم تجد من حل غير الاستعانة ببعض الميكانيزمات التي وردت في الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وأهم هذه الميكانيزمات هي آلية الاتفاقيات الجماعية، والتي سمحت لبعض المؤسسات الاشتراكية من تجاوز بعض الأزمات الاجتماعية.<sup>9</sup>

ومن أجل ذلك كانت حاجة الدولة إلى قانون عمل بالنسبة للقطاع الخاص، ولأن حاجة الدولة الاشتراكية إلى قانون عمل بالنسبة للقطاع الخاص من اعتباره كضمان لدرء مخاطر تحول علاقات العمل داخل هذا القطاع إلى علاقات استغلالية تنافي ومنطق الدولة الاشتراكية الذي يقوم على مبدأ محاربة استغلال الإنسان للإنسان، لذا أصدرت السلطة الأمر رقم 31/75 الذي يتميز بأنه

---

<sup>9</sup>- د. عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 37.

قانون حمائي لأنه يهدف إلى حماية الأجراء من كل أشكال الاستغلال الذي قد يحدث بسبب تبعيتهم الاقتصادية لأرباب العمل الخواص.

كما أنه قانون إلزامي بحيث تعتبر قواعده من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وفي حالة المخالفة يتعرض المُستخدِم الخاص لطائفة من المتابعات المدنية وحتى الجزائية، كما ألزمت المادة الثانية من هذا الأمر أرباب العمل الخواص بالسماح للعمال بإنشاء فرع نقابي داخل المؤسسة تابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين وذلك في كل مؤسسة خاصة يتجاوز عدد عمالها تسعة (9) عمال، والاعتراف بحق الإضراب، حيث و بموجب المادة 15 من الأمر اعتراف للعمال بالحق في اللجوء إلى الإضراب على أن يقوموا قبل شن الإضراب بإخطار مفتش العمل بهدف المصالحة، والملاحظ أن الإضراب لا يصبح مشروعاً إلا بعد مصادقة السلطات النقابية عليه أي (الاتحاد العام للعمال الجزائريين).<sup>10</sup>

غير أن المبرر الحقيقي للوقوف ضد هذا الإدماج يتعلق في الواقع بإشكالية المساواة في الأجر، والتي كانت في غير صالح الموظفين العموميين بالمقارنة مع أجور القطاع العام الاقتصادي. وبذلك كان الصراع على الامتيازات أكثر من التنازع حول كفاءات تنظيم عالم الشغل، ونتيجة لهذه الاعتراضات تم إلغاء عملية الدمج واقتصر توحيد نظام الحماية الاجتماعية على كافة العمال والموظفين بمقتضى الأمر رقم 183/66 المؤرخ في 1966/06/21 المتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>10</sup>- د. عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 37، 40-41.

## المطلب الثالث: علاقة العمل في قانون 1978

بتاريخ 4 أوت 1978 صدر القانون رقم 12/78 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، وهو قانون جاء لينظم كافة علاقات العمل في كل القطاعات وجميع الفئات العمالية وهذا ما يستخلص من الفقرة الثانية من المادة الأولى منه التي تقضي بأنه: «يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه». وهو الأمر الذي جعل تطبيقه من الناحية العملية يحتاج إلى إصدار العديد من النصوص القانونية التي بلغت أكثر من 20 قانونا وأكثر من 100 نص تنظيمي(مراسيم) تناولت مسائل تحديد المدة القانونية للعمل والعطل وتشغيل الأجانب وتنظيم الأجور. وطبقا لنص المادة 61 من دستور 1976 فقد تبنى المشرع موقف مزدوج، فأباح الإضراب بالنسبة للعمال التابعين للقطاع الخاص و تبنى الحظر بالنسبة لعمال القطاع العمومي.

وعليه أصبح موظفوا الإدارات العامة خاضعة لقانون 12/78 وهذا تطبيقا لنص الفقرة 2 من المادة 1 منه التي جاء فيها: «ووفقا لما جاء في الميثاق الوطني والدستور يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني» كما جاء في الفقرة الثالثة منها: "يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق، مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه". إلى أن صدر المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، الذي يشمل المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها ومصالح المجلس الشعبي الوطني ومجلس المحاسبة.

## خلاصة:

إن قانون 12/78 أصبح هو مصدر وأساس كل علاقات العمل في أي قطاع كما أصبح دستور العمل بكافة العمال في أي وظيفة سواء في القطاع العام أو الخاص، لأن نصوصه كانت تهتم بتذكير العمال والهيئات المستخدمة في كل مرة بالإيديولوجية الاشتراكية في العمل لدرجة إنكار الصيغة التعاقدية في العمل. ومنه إهمال عقد العمل بصورة مباشرة وهو إهمال مقصود، لأن هذا القانون عرّف من هو العامل (المادة 1 منه) وعرّف ما هو العمل وما هي علاقة العمل (المادة 51 من قانون 12/78) و لم يهمل في نفس الوقت وجوب خضوع هذه العلاقة للقوانين الأساسية والتنظيمية (المادة 3 منه) التي تجعل من عقد العمل وعاء لمجمل النصوص القانونية والتنظيمية للعمل. وعليه فإن الاتفاق بين الطرفين يكون مصدره القانون و أن الالتزامات بين الطرفين مصدرها القانون وأن المراكز القانونية للطرفين يحميها القانون ولا مجال للاتفاق بين الطرفين بموجب الإرادة.<sup>11</sup>

### **المطلب الرابع: تطور علاقة العمل منذ سنة 1989**

بدأت هذه المرحلة بصدور دستور 4 فيفري 1989 الذي أقر مبدأ الديمقراطية والإصلاحات الشاملة في النظام الجزائري، وأكد على مبدأ حق العمل و حمايته والمساواة في الحقوق والواجبات<sup>12</sup>، حيث أنه بتاريخ 22/21 ديسمبر 1986 عقدت بقصر الأمم ندوة أقيمت فيها أكثر من 26

---

11 - د/ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 49-50.

12 - د/ بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 49.

محاضرة حول مختلف جوانب التنمية، ومما جاء فيها ضرورة تحسين محتوى قانون 12/78 والمراسيم التطبيقية له، وعلى إثره تشكلت لجنة مختصة قدمت تقاريرها وكان مضمون هذه التقارير أن قانون 12/78 لم يحقق الأهداف التي نشأ من أجلها إلى جانب معاناة بعض القطاعات من الفراغ القانوني والتنظيمي نتيجة عدم صدور القوانين الأساسية المتعلقة بها، حيث لم يصدر في ظل سريان القانون رقم 12/78 سوى قانونين أساسيين نموذجيين الأول يتعلق بعمال الإدارات العمومية بموجب المرسوم رقم 59/85 والقانون الثانى يتمثل في قانون عمال قطاع البحث العلمي والتقني بموجب المرسوم رقم 52/86، وبالتالي فإن اتخاذ الإصلاح بخصوص اقتصاد السوق يستدعي تكييف هذه النصوص القانونية مع المحيط الاقتصادي الجديد، وللقيام بهذه المهمة ( مهمة تكييف الأحكام) تم تشكيل مجموعات عمل بهدف تقديم الاقتراحات العملية، إما تعديل هذا القانون أو إلغائه، وفي عام 1988 قدمت مجموعة العمل هذه خلاصة أعمالها في دراستين نشرتا في جانفي وفيفري من نفس السنة حيث كانت الأولى بعنوان ( القانون رقم 12/78 في إطار استقلالية المؤسسات) و الثانية تحت عنوان (تعديلات قانون 12/78)، حيث عدت سلبيات هذا القانون بأنه فشل في وضع أليات فعالة لإقامة علاقات عمل مستقرة وعادلة ليس فقط بالنسبة للعمال ولكن في علاقة العمال بالمؤسسات المستخدمة وفرض المساواة الشكلية بين العمال التي قتلت فيهم روح المبادرة، حيث تساوي العامل المُجدِّ بالعامل أقل كفاءة، ومن أهم المبادئ التي ركزت عليها اقتراحات هاتين الدراستين مبدأ العلاقات التعاقدية سواء بالنسبة للعلاقات الفردية أو الجماعية من حيث مبدأ التفاوض المشترك بين العمال والمستخدم في كافة المسائل بكل حرية، كما ركزت على مراجعة قوانين الضمان الاجتماعي والأجور ونظام جديد للعلاوة، وقد نتج عن هذه الاقتراحات صدور العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ

التعاقد منها القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الصادر في 21 أبريل 1990، واعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل، وصدر قانون 04/90 خاص بتسوية النزاعات الفردية في العمل وقانون 02/90 خاص بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، وقانون 14/90 الخاص بكيفيات ممارسة الحق النقابي.<sup>13</sup>

### المبحث الثالث: الخصائص الذاتية لقانون العمل

لقد عرف البعض قانون العمل بأنه: «مجموع القواعد القانونية التي تحكم وتنظم الروابط بين طرفي العلاقة»، والملاحظ على هذا التعريف انه يجعل السند القانوني لهذا القانون هو النصوص والقواعد التشريعية في الوقت الذي نرى فيه أن محتوى قانون العمل توسع ليشمل النصوص التنظيمية والاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية للعمل، كما توسع من حيث نطاق تطبيقه الزمني إذ تجاوز مرحلة سريان علاقة العمل لينظم حياة العامل حتى بعد انتهاء هذه العلاقة، وهو ما يفسر سبب ظهور قوانين الضمان الاجتماعي. أما التعريف الراجح فهو أنه «مجموع القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم أوجه العلاقات القائمة بين كل العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات للطرفين»، وبهذا الشكل فإن قانون العمل يحتوي على العناصر التالية :

\_ فهو يتشكل من القواعد التشريعية والتنظيمية إلى جانب الأحكام التي يقررها العمال وأصحاب العمل ضمن اتفاقيات العمل الجماعية ونظم العمل الداخلية.

<sup>13</sup> - د/ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 49-50 و 62-64.

كما يطبق على مختلف العمال سواء كانوا في القطاع الصناعي أو التجاري إلا ما استثنى منها  
بنص صريح مثل قطاع الوظيفة العامة أو القضاء وهذا نظرا لخصوصية هذه القطاعات.<sup>14</sup>

و يتميز قانون العمل بخصائص ومميزات جعلت منه أن بلغ درجة متقدمة من الاستقلالية، وهذه  
الاستقلالية هي كالتالي:

### المطلب الأول: خاصية قواعده الأمرة

لقد نشأ قانون العمل في ظل المذهب الفردي حيث كان مبدأ سلطان الإرادة هو المطبق على  
مختلف العلاقات التعاقدية في شتى المجالات، أما اليوم فيسود مفهوم جديد مغاير حيث يعطي  
للدولة حقا يتزايد يوما بعد يوم في رقابة إنشاء العقود وتنفيذها متشددا نوعا ما في صياغة هذه  
القواعد، وعدم السماح لأطراف هذه العلاقة بتجاوزها أو الاتفاق على مخالفتها واعتبارها في الكثير  
من الأحيان من ضمن مسائل النظام العام، وهذه الصيغة الأمرة لقواعده جاءت لحماية الطبقة  
العاملة، حيث نصت المادة 8 من قانون الشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع الخاص الأمر  
رقم 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 على أنه: «يعد باطلا وعديم الأثر كل شرط يدرج في  
عقد العمل ويخالف في اتجاه مضر للعامل، الأحكام التشريعية والتنظيمية وكذلك الاتفاقيات  
الجماعية الجاري بها العمل».

حيث يقضي مفهوم هذا النص بنفاذ أي شرط أو عقد وإن خالف أحكام قانون العمل إن كان هذا  
الشرط أو ذلك العقد أكثر نفعاً للعامل، وهذا ما تؤكدته المادة 89 من نفس القانون بنصها: «يمكن

---

14 - د/ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 49-50 و 62-64.

أن تضمن الاتفاقية الجماعية أحكاما أكثر فائدة للعمال من أحكام القوانين والأنظمة الجاري بها العمل، ولا يمكن أن تضمن أحكاما تخالف أحكام النظام العام المحددة بهذه القوانين والأنظمة ولاسيما الأحكام المتعلقة بالأجور والتعويضات والمكافئات من أي نوع كانت». أما المادة 2/135 من قانون 11/90 التي نصت على أنه: «غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه».<sup>15</sup>

فنجد مثلا لبطلان عقد عمل ما نصت عنه المادة 19 من نفس القانون التي جاءت به صريحة: «يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية». فهذا العقد المبرم بين العاملة وصاحب العمل في مثل هذه الظروف باطل من أساسه، لأنه جاء مخالفا للمادة 19 إلا أن الأجر يبقى إن تم أداء العمل.

كذلك تمتاز أحكام قانون العمل بالطابع الجزائي حيث لا يكاد يخلو نص تشريعي من الأحكام الجزائية والمالية، إذ نجد مثلا القانون 11/90 نص على 20 مادة جزائية من (المادة 138 إلى غاية المادة 155) حيث نصت المادة 15 من هذا القانون على أنه: ( 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 التمهين، التي تعد وفقا للتشريع المعمول بهما.) ونصت المادة 140 من نفس القانون على أنه: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة،..... وفي حالة العود، يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما إلى

15 - د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص 26-27.

شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة

السابقة.<sup>16</sup>

### المطلب الثاني: أنه نابع من ظروف ومحيط العمل

نتيجة للدور الذي لعبته الطبقة العاملة في وضع قواعد وأحكام قانون العمل جعلته يمر بمرحلتين من حيث التكوين، حيث تميزت المرحلة الأولى بتراجع سلطة العقد أمام سلطة القانون وذلك نتيجة للصراع المرير مع أصحاب العمل، رأت الدولة أنه من الضروري التدخل لتنظيم هذه العلاقات المهنية بين العامل وصاحب العمل، أما المرحلة الثانية فتميزت بتراجع سلطة القانون أمام سلطة النقابات التي أصبحت تتكلم باسم العمال لتلمي على السلطة السياسية وأصحاب العمل الأحكام والنصوص التي تتناسب مع مصالحها عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل التي توضع بمشاركة العمال.<sup>17</sup>

### المطلب الثالث: اتجاه قواعد قانون العمل نحو التدويل

تتجه قواعد قانون العمل نحو التدويل، وما يؤكد ذلك إصدار الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1948 ( الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ) تصريحاً شخّصت فيه حقوق اجتماعية كحرية العمل والحرية النقابية وحق التأمين الاجتماعي ومنح عطل دورية مأجورة ومساواة الأجور بين الإناث والذكور، وتهدف بعض المنظمات الأوروبية إلى توحيد شروط العمل التي تطبق على عمال الدول المنظمة إليها مثل اتحاد أوروبا الغربية الذي اشتركت بتأليفه 5 دول في 17 مارس

<sup>16</sup> - قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

<sup>17</sup> - د/ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 65.

1948 وهي: ( بلجيكا و لوكسمبورغ و هولندا و بريطانيا وفرنسا)، ونظام المجلس الأوروبي المصادق عليه في 5 ماي 1949، والمنظمة الأوروبية للتعاون الاقتصادي التي نشأت في أعقاب مؤتمر عُقد بباريس في 12 جويلية 1947، والمنظمة الدولية للعمل ومنظمة العمل العربية، وما صدرت عنهما من اتفاقيات قصد تقنين بعض الجوانب المهنية وفرض احترامها على الدول المشاركة فيها أو غيرها بعد تصديقها على هذه المعاهدات إلى جانب حسن استغلال الدراسات والأبحاث التي تعقدها هذه المنظمات في قضايا الشغل، وبالتالي المساهمة في توحيد القوانين الداخلية في مجال تنظيم علاقات العمل. وظهر النقابات الدولية كل ذلك جعل المجتمع الدولي وكأنه دولة واحدة حيث تشابه قانون العمل في مختلف الدول على اختلاف اتجاهاتها السياسية والأيدولوجية والاقتصادية مما يدعو إلى التسليم بوجود قانون دولي للعمل يمثل المصدر الرئيسي والمشارك لمختلف تشريعات العمل في الدول.<sup>18</sup>

### المبحث الثالث: مصادر قانون العمل

تنقسم مصادر قانون العمل من حيث أهميتها إلى مصادر داخلية ومصادر دولية، فالأولى تتمثل في مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية أما المصادر الخارجية كالمعاهدات الدولية.

### المطلب الأول: المصادر الداخلية

يصنف الفقه هذا القسم إلى مصادر داخلية رسمية ومصادر داخلية غير رسمية أو مكملية، وهي

على النحو التالي:

---

<sup>18</sup> - د/ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 68-69. - د/ جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص

## الفرع الأول: المصادر الداخلية الرسمية

### أولاً: الدستور

وتشمل مجموعة من المصادر المترتبة بصورة تنازلية ابتداء من المبادئ الدستورية حيث تضيف الكثير من الدول على بعض مبادئ قانون العمل أهمية بالغة وتعتبرها من المبادئ الأساسية التي تحكم وتنظم علاقات العمل لرعاياها، ولتأكيد أهميتها دونتها في صلب دساتيرها، فنجد مقدمة الدستور الفرنسي لعام 1946 بينت أهمية المبادئ العامة لقانون العمل حيث ذكرت أن الإعلان عن الحقوق الاجتماعية برنامج يجب تحقيقه حيث جاء فيها: « يحق لكل إنسان أن يدافع عن حقوقه ومصالحه بالعمل النقابي وبالإنظام إلى النقابة التي يختارها.... ولا يجوز الإضرار بشخص في عمله أو وظيفته بسبب دينه وآرائه أو معتقداته.. » كما منح هذا الدستور للفرنسيين حق الضمان الاجتماعي بنصه على أن: «تضمن الأمة للجميع لا سيما للطفل والأم و شيوخ العمال رعاية الصحة والضمان المادي والراحة». أما دستور الجزائر الصادر في 1976 فقد توسع في وضع الأحكام والمبادئ التي تقوم عليها علاقات العمل كحق العمل والحق في الضمان الاجتماعي والحق في النشاط النقابي وغيره من المبادئ التي بلغت 7 مواد كاملة، أما دستور 1989 فنص على الحق في العمل و الحق في الحماية و الأمن و الحق في الراحة و الحق النقابي و حق الإضراب في المواد من 52 إلى 54، وتقابلته في ذلك المواد من 55 إلى 57 من الدستور الصادر في 15 نوفمبر 2008 المعدل لدستور سنة 1996.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> - د/ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 84- د/ جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 44-45.

## ثانيا: النصوص التشريعية

وهي القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية مثل القانون الأساسي العام للعامل لعام 1978 وقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الحالي.

## ثالثا: النصوص التنظيمية

إن تنوع مواضيع قانون العمل وبالتالي تنوع أحكامه وتميزها بالطابع الواقعي أصبح يثير الكثير من المسائل الفنية بسبب اختلاف ظروف العمل باختلاف المناطق واختلاف ظروف الأشخاص من حيث السن والجنس، وهو الأمر الذي حتم ترك تنظيم هذه المسائل التقنية للوسيلة الأكثر مرونة وهي النصوص التنظيمية أي المراسيم التي تختص بإصدارها الهيئات التنفيذية أي الحكومة، وهذا ما نصت عليه المادة 2/125 من الدستور الصادر في 15 نوفمبر 2008 بنصها: « يندرج تطبيق القوانين في المجال التنظيمي الذي يعود لرئيس الحكومة». وفي التعديل الدستوري لسنة 2020 نصت المادة 141 منه على أنه: " يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون.

يندرج تطبيق القوانين في المجال التنظيمي الذي يعود للوزير الأول أو لرئيس الحكومة، حسب الحالة."

و عليه فإن هناك نوعين من النصوص التنظيمية في الجزائر وهي:

(أ) - المراسيم الرئاسية: الصادرة عن رئيس الجمهورية وهذا ما نصت عليه المادة 08/77 من دستور 2008 يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام

أخرى في الدستور... توقيع المراسيم الرئاسية. وهو ما تضمنته أحكام المادة 91 من دستور 2020.

ب)- المراسيم التنفيذية: الصادرة عن الوزير الأول وهذا ما نصت عليه المادة 4/85 التي جاء فيها « يمارس الوزير الأول زيادة عن السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور الصلاحيات الآتية.. توقيع المراسيم التنفيذية. والتي تضمنتها أحكام المادة 112 من دستور 2020.

### الفرع الثاني: المصادر الداخلية غير الرسمية

#### أولاً: أحكام القضاء

تلعب الأحكام والقرارات الصادرة عن القضاء دوراً هاماً في صياغة قواعد قانون العمل التي كثيراً ما تتحول إما بعد حيازتها لحجية الأمر المقضي فيه أو بعد تبنيها من قبل الهيئات التشريعية و التنفيذية إلى قواعد قانونية أو تنظيمية وأحياناً إلى قواعد اتفاقية ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل، ويرجع دور القضاء في أداء هذه المهمة إلى دوره المتمثل على الخصوص في تطبيق القانون و تفسيره و استكمال النقص و إزالة الغموض الذي قد يشوب بعض قواعده.

#### ثانياً: العرف و العادات المهنية

يفوق دور العرف والعادات المهنية في مجال قانون العمل دور العرف والعادات في أي فرع قانوني آخر، إذ غالباً ما يتولد عن الممارسات العملية العرفية الصادرة من قبل العمال أو من قبل أصحاب العمل طابع القواعد القانونية الحرة (أي غير الرسمية) إلا أنها تعتبر إلزامية للأطراف التي

أخذتها طوعية في إطار تعاقدية ثم لا تلبث مع مرور الزمن وتواتر العمل بها أن تتحول إلى قواعد ملزمة مثلها مثل القواعد الرسمية إما بتبنيها من قبل السلطات التشريعية وصياغتها في قالب قانوني، أو الأخذ بها من قبل القضاء و الحكم على أساسها. ومن بين أهم المسائل التي نشأت في ظل العرف و العادات المهنية نذكر ممارسة الحق النقابي وتكوين النقابات قبل صدور القوانين التي تنظمها و العمل بالاتفاقيات الجماعية للعمل و إصدار تعليمات العمل الداخلية، وهي كلها ممارسات عملية حرة لم تلبث الدولة إلا أن اعترفت بها رسميا و نظمتها بمقتضى قوانين و نظم خاصة و الاعتراف بواجب التعويض عن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل.

### ثالثا: عقود العمل الجماعية

وهي اتفاقات تعقد بين نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل لتحديد شروط العمل الواجب تطبيقها على جميع العمال وأصحاب العمل المشاركين في هذه الاتفاقيات، كالنص على إلزام صاحب العمل بدفع تعويضات خاصة لإنهاء الخدمة والاستمرار على دفع الأجور في حالة المرض وزيادة تعويضات..

وتترجم هذه الاتفاقيات أسلوب التفاوض الحر الذي يبرم بواسطته، والذي يتم بين ممثلي العمال من جهة وأصحاب العمل أو ممثليهم من جهة ثانية، حيث يتراضى الطرفين بكل حرية واستقلالية على كافة الشروط التي تتضمنها الاتفاقية الجماعية الأمر الذي يعطيها مصداقية أكثر و التزام من قبل الطرفين لأن أحكامها نابعة من إرادتهم و ليست مفروضة عليهم، كما أن إلغائها لا يتم إلا بموافقة الطرفين و إلا تعرض الطرف المخل بالتزاماته إلى جزاء التعويض على أساس المسؤولية التعاقدية انطلاقا من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، لأن بعد إبرامها يتم تسجيلها لدى

مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة حسب مقتضيات المادة 1/126 من قانون العمل، وفي حالة إخلال أحد الطرفين بنود الاتفاقية الجماعية يجوز للطرف المتضرر رفع دعوى يستهدف منها الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي يجوز له طلبها (أنظر المادة 128 من نفس القانون) وتعالج هذه الاتفاقية الجماعية حسب المادة 120 من قانون 11/90 خصوصا:- التصنيف المهني - مقياس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها - الأجور الأساسية الدنيا المطابقة - التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل- كفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود - تحديد النفقات المصرفية - فترة التجريب والإشعار المسبق - مدة العمل الفعلي التي تضمن مناضب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط - التغيبات الخاصة - إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل - الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب - ممارسة الحق النقابي- مدة الاتفاقية كفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

#### رابعاً: النظم الداخلية للعمل

وهي لوائح تنظيمية تصدر عن صاحب العمل تتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات والاحتياطات الأمنية والصحية والإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة على مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية أو النظام الداخلي للعمل. وقد عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي للعمل بمقتضى المادة 77 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات

العمل بأنه: « ... وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوماً، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية والأمن و الانضباط.

يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة والإجراءات التنفيذية. »

ويعتبر وضع هذا النظام الداخلي واجبا إلزاميا على صاحب العمل متى تجاوز عدد العمال لديه حدا معيناً وهو عشرين عاملاً حسب المادة 75 من القانون 11/90، كما أن واجب إشراك العمال في وضعه أو على الأقل أخذ رأيهم فيه هو الآخر واجب إلزامي على المستخدم ثم يسجل ويودع لدى مفتش العمل حتى يكون حجة على الطرفين من جهة وحتى لا يتصرف أي طرف منهما فيه بالتعديل إلى جانب نشره وإعلانه للعمال حتى يتمكنوا من الاطلاع عليه.<sup>20</sup>

### المطلب الثاني: المصادر الدولية أو الخارجية

تتجه قواعد قانون العمل نحو التدويل وذلك لتشابه وتطابق أحكامه ومبادئه في الكثير من الدول والتشريعات المقارنة، وهو ما يؤكد ظهور بعض المنظمات الدولية المتخصصة كالمنظمة الدولية للعمل ومنظمة العمل العربية وما صدرت عنهما من اتفاقيات دولية.

---

<sup>20</sup>- د/ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص من 88 إلى 93. - د/ جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 51-53.

## الفرع الأول: المنظمة الدولية للعمل

في سنة 1901 وفي مدينة "بال" السويسرية نشأت الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل. وذلك بهدف وضع قانوني موحد للعمال والسعي إلى التقدم الاجتماعي والعمل عن طريق الحكومات على تكوين قانون دولي للعمل.

وبفضل هذه الجمعية تم إبرام معاهدتي (بارن) لعامي 1905 و1906 التي منعت بموجبها الأولى تشغيل النساء ليلا في الصناعات الصناعية بينما منعت الثانية استخدام مادة الفسفور في صناعة الكبريت، ولم تحقق هاتان المعاهدتان أهدافهما بسبب قيام الحرب العالمية الأولى.

وبعد إنشاء عصبة الأمم وما تمخض عنها من معاهدة فرساي لسنة 1919 التي احتوى بنود معاهدتها في القسم الثالث عشر على المواد من 387 إلى 427 التي تناولت مختلف أوجه تنظيم العمل قصد المساهمة في إنشاء ما يمكن تسميته بالمنظمة الدولية للعمل التي كانت رغم ذلك مستقلة عن عصبة الأمم، خاصة أنه بعد توقف عمل هذه الأخيرة بعد الحرب العالمية الثانية لم يوقف منظمة العمل الدولية. وبعد تأسيس منظمة الأمم المتحدة عدلت منظمة العمل الدولية من قانونها الأساسي ليتلاءم مع مهام و أهداف منظمة الأمم المتحدة وكان ذلك بتاريخ 10 ماي 1944 في مؤتمر فيلاديلفيا، ومنظمة العمل الدولية حاليا تضم 187 دولة عضو: 186 من أصل 193 دولة عضو في الأمم المتحدة.

**أعمال المنظمة:** تمارس منظمة العمل الدولية مهام أهمها المعاهدات الدولية والتوصيات. فبالنسبة للأولى: وضعت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها إلى يوليو من سنة 2018 حوالي 189 معاهدة دولية شملت مختلف جوانب علاقات العمل منها الاتفاقية رقم 10 لسنة 1921 الخاصة بتحديد

الحد الأدنى للعمل، والاتفاقية رقم 14 لسنة 1921 الخاصة بالراحة الأسبوعية، والاتفاقية رقم 42 لسنة 1934 الخاصة بالأمراض المهنية، والاتفاقية رقم 105 لسنة 1957 الخاصة بإلغاء العمل الإجباري أو ما يعرف بعمل الصخرة.

وفي عام 1998، اعتمد مؤتمر العمل الدولي السادس والثمانين إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، يحتوي هذا الإعلان على أربع سياسات أساسية :

• حق العمال بحرية الاتحاد والتفاوض المشترك.

• وضع حد للعمل القسري.

• وضع حد لعمالة الأطفال.

• وضع حد للتمييز غير العادل بين العمال.

أما بالنسبة للثانية (التوصيات): وهي غير ملزمة للدول ولا تحتاج إلى تصديق حتى يؤخذ بها من قبل الدول الراغبة في تطبيقها، وهي عبارة عن رغبات المنظمة في المسائل التي يصعب الاتفاق أو الإجماع حولها حتى تتخذ بشأنها معاهدة، ولذلك تصدرها المنظمة في شكل توصية التي تعرضها على الدول التي تبقى حرة في الأخذ بها.

### الفرع الثاني: المنظمة العربية للعمل

جاءت فكرة إنشاء منظمة عربية تهتم بشؤون العمل والعمال العرب نتيجة للاجتماعات التنسيقية التي كانت تعقدها الوفود العربية قبل كل دورة للمؤتمر الدولي للعمل (أحد أجهزة المنظمة الدولية للعمل) من أجل توحيد وجهات نظرها، هذه اللقاءات التي أصبحت دورة ابتداء من سنة 1959،

ونظرا لنجاح واستمرار هذه اللقاءات عقد مؤتمر وزراء العمل والشؤون الاجتماعية العرب في بغداد سنة 1965 تم خلاله تقديم مشروع ميثاق عربي للعمل من طرف الوفد المصري قصد تكريس منظمة تسمى منظمة العمل العربية، ولما كان مشروع إنشاء المنظمة يتطلب فقد تصديق 7 دول فقد صادقت عليه 9 دول وهي الجزائر، الأردن، السودان، العراق، سوريا، المغرب، الكويت، مصر، اليمن، وتم إعلان قيام المنظمة العربية للعمل في المؤتمر الذي انعقد في القاهرة سنة 1971<sup>21</sup>.

### الفرع الثالث: المعاهدات الدولية

تنقسم المعاهدات الدولية إلى قسمين رئيسيين:

أولاً: المعاهدات الثنائية المغلقة: وهي معاهدات ليس للدول غير الموقعة عليها صلاحية الانضمام إليها ما لم توافق الأطراف المتعاقدة على انضمامها، والهدف منها وضع قانون عمل واجب التطبيق على العمال الأجانب المتمتعين بجنسية إحدى الدولتين المتعاقدتين و يقيمون في إقليم الدولة الثانية، كما تهدف هذه المعاهدات إلى حث الحكومات على إلغاء التمييز التشريعي وتميل الدول ذات القوانين المتأخرة إلى اتخاذ إجراءات أكثر تقدمية بعد إبرامها وذلك لتجنب عمالها تلقي معاملة سيئة خارج البلاد.

ثانياً: الاتفاقيات والمعاهدات المفتوحة: وهي الاتفاقيات والمعاهدات التي يحق لجميع الأشخاص الدولية الانضمام إليها بتصديقها، حيث تعدها وتقرها منظمة العمل الدولية وتوصي الدول

<sup>21</sup>- د/ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 95-96 و 101-102.

الأعضاء بتصديقها خلال سنة من إقرارها.<sup>22</sup> ونظرا لأهمية المعاهدات الدولية المتعلقة بالعمل، فإن الدساتير كثيرا ما تضعها في مرتبة مساوية وأحيانا أعلى من القانون الداخلي، وهذا ما نصت عليه المادة 132 من التعديل الدستوري لسنة 1996 الجزائري التي جاء فيها: «المعاهدات التي صادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون»، في حين كان دستور 1976 يضعها في مرتبة مساوية للقانون، وهذا ما نصت عليه المادة 159 منه التي جاء فيها: «المعاهدات الدولية التي صادق عليها رئيس الجمهورية طبقا للأحكام المنصوص عليها في الدستور تكتسب قوة القانون». أما دستور 1989 فقد نص في المادة 123 منه على: «المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون».

وطبقا للمادة 132 من دستور 1996 فإن الهيئة التشريعية عند وضعها لأي نص قانوني لا بد أن تراعي عدم التعارض مع أي اتفاقية دولية وإلا اعتبر هذا القانون باطلا في الجوانب المخالفة للمعاهدة الدولية. وفي التعديل الدستوري لسنة 2020 نصت المادة 154 على ما يلي: "المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون".

ومن أجل ذلك فقد صادقت الجزائر منذ الاستقلال لغاية 1993 على 53 اتفاقية من أصل 173، كالاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 الخاصة بحماية الأمومة، والاتفاقية رقم 14 لسنة 1921

---

<sup>22</sup> - د/ مصطفى جلال القرشي: المرجع السابق ص55 و56 و د/ أحمية سليمان: المرجع السابق

الخاصة بالراحة الأسبوعية، والاتفاقية رقم 58 لسنة 1936 الخاصة بالحد الأدنى للعمل، والاتفاقية رقم 87 لسنة 1984 الخاصة بالحرية النقابية، والاتفاقية رقم 95 لسنة 1949 الخاصة بحماية الأجر، كما صادقت على 42 اتفاقية في أكتوبر 1962 و6 اتفاقيات في جوان 1969 و3 اتفاقيات في 1989. وقد تناولت هذه الاتفاقيات المصادق عليها من طرف الجزائر موضوع الحد الأدنى لسن العمل ومنع التمييز بين الجنسين في التوظيف والتكوين المهني وإقرار المساواة في الأجر بين الرجال والنساء والاعتراف للعمال بالحق النقابي واعتماد الضمان الاجتماعي لكفالة العمال وتشغيل النساء والأطفال ليلا وفي الأماكن الخطرة.

وقد بلغ مجموع الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر لغاية الآن 60 اتفاقية من بينها 53 اتفاقية سارية المفعول<sup>23</sup>.

---

23 - أنظر الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي على الرابط:

[/https://www.mtess.gov.dz/ar](https://www.mtess.gov.dz/ar)

## الفصل الثاني: علاقة العمل الفردية (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 يُعرّف 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 يحددهما بينهما». وظهر عقد العمل نتيجة مبدأ سلطان الإرادة والحرية في إبرام كافة التصرفات القانونية الذي جاءت به الثورة الفرنسية سنة 1789 وجسده المرسوم الصادر في باريس سنة 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 تخضع (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 المدني على أنه: «العقد اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما».

أما في القانون الفرنسي فقد تأثر المشرع الفرنسي القديم بالقانون الروماني فاستعمل مصطلح «إجارة الخدمات» ليعني به عقد عمل، إلا أن هذه التسمية انتقدت لتقدمها العمل الإنساني كبضاعة قابلة للتأجير كما يؤجر الشيء المادي. كما أن تسمية عقد العمل بإجارة الخدمات لا تتفق مع طبيعة المنفعة التي يقدمها أحد الطرفين المتعاقدين (العامل) وهي العمل نفسه. أما في القانون السويسري وطبقاً لقانون الالتزامات الاتحادي لسنة 1881 وصف عقد العمل باصطلاح «إجارة الخدمات»، ولكن مشروع قانون العمل لسنة 1909 تولى عن هذه التسمية القديمة ليختار التعبير «إجارة العمل»، غير أن تدخل لجنة مجلس الدول الاتحادية أدى إلى انتصار تعبير «عقد العمل» المستعمل حالياً 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، غير أن التعريف الراجع هو ذلك التعريف الذي يرى بأن عقد العمل: «اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر (صاحب العمل) وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر ومحدد سلفاً».<sup>24</sup>

<sup>24</sup>- د/ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 13-18. /- د. جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق ص 82.

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 تتفق عليها الأطراف المتعاقدة». وهذا ما تؤكدته المادة 8 من نفس القانون التي جاء فيها: « تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقات الجماعية وعقد العمل».

أما عقد العمل الجماعي أو ما يسمى بالاتفاقية الجماعية، فيعتبر من العقود الشكلية التي تتطلب الكتابة، وهذا ما نصت عليه المادة 114 من قانون 11/90 المعدلة بموجب الأمر رقم 21/96 التي جاء فيها: « الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية».

### **المطلب الأول: عناصر عقد العمل**

يقصد 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 على النحو التالي.

### **الفرع الأول: عنصر العمل**

هو كل نشاط أو مجهود يلتزم به العامل لصالح صاحب العمل، ويدخل 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 أن عنصر العمل في عقد العمل هو ذلك « النشاط الفكري أو البدني أو الفني الذي 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<sup>25</sup>، ودون أن يستعين بشخص آخر أو أشخاص آخرين 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، لهذا 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 بحيث إذا توفي المُستخدِم 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

<sup>25</sup> د. بشير هدي، المرجع السابق، ص 58.

والالتزامات الواقعة على صاحب العمل الجديد<sup>26</sup>، وهذا ما نصت عنه المادة 1/74 من قانون 11/90 بنصها على أنه: « إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد 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 قانون 11/90، أما في القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 الملغى بموجب القانون رقم 11/90، 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، أو ما إذا كان للعامل أبناء لهم منح عائلية...). هذا وقد مر تنظيم الأجر بمرحلتين هما:

<sup>26</sup>- د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 19-23. /- د. جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق ص 96.- بشير هدي، المرجع السابق، ص 58.

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 تصنيفا وطنيا خاصا بالعمل الذي يبدأ بأبسط عمل إلى أعلى منصب، وفي المقابل من ذلك تضع كذلك تصنيفا وطنيا خاصا بالأجر وهذا ما يطلق عليه بمبدأ التحديد المركزي حيث نصت المادة 28 من قانون المالية لسنة 1974 على أنه: « إن أي زيادة في المرتبات والأجور ومختلف التعويضات لا يمكن إجراؤها إلا بمقتضى مرسوم»، وهذا ما أكدته المادة 127 من القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 التي نصت على: ( إن تحديد الأجور، الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط، من صلاحيات الحكومة، ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة).

ولهذا الغرض صدر المرسوم رقم 08-86 بتاريخ 7 جانفي 1986 المتمم للمرسوم رقم 03-85 المؤرخ في 6 جانفي 1985 الذي يحدد السلم الوطني الاستدلالي المتعلق بالأجور الذي وضع تصنيفا وطنيا لمختلف المناصب، ثم تم تعديل المرسوم رقم 08-86 بالمرسوم رقم 250\_88 المؤرخ في 31 ديسمبر 1988.

أما الأجر الأساسي فهو يشمل مختلف المكافآت والحوافز وتعويض الأقدمية وتعويض المنطقة وتعويض العمل الليلي وغيرها فقد صدرت بشأنه مراسيم هي: المرسوم رقم 14-81 المؤرخ في 31 يناير 1981 المحدد لكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي، والمرسوم رقم 82-83 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، والمرسوم رقم 85-85 المؤرخ في

23 مارس 1985 يتعلق بتعويض الخبرة (الأقدمية)، والمرسوم رقم 88-219 المؤرخ في 02 نوفمبر 1988 المتضمن كيفية حساب تعويض الضرر.

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 قانون 11/90 على أنه: « يحدد الأجر الوطني المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا...».

حيث إذا كان الأجر القاعدي في ظل القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 يتم تحديده من طرف الحكومة بصفتها المنفردة حيث لا يشترك معها أي طرف آخر (أي الاتحاد العام للعمال الجزائريين) ونقابة أرباب العمل (الباثرونا) 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 تحديده من طرف الحكومة.

### الفرع الثالث: عنصر التبعية

هو 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 يكتفي المستخدم بوضع هذه التوجيهات والأوامر في شكل برامج عمل إما أن تُسلم لكل عامل أو تُعلّق 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 خطراً على العمال. وهذا العنصر له وجهان هما:

(أ) - الوجه القانوني والتنظيمي: يتمثل في تلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي تفرض على العامل ليمتثل للإجراءات والتعليمات التي يحددها القانون والتنظيمات المعمول بها، وهو ما نصت عليه المادة 1/7 و3 من قانون 11/90 على أنه: «...- أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم ... - أن 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 معينون 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.<sup>27</sup>

### الفرع الرابع: عنصر المدة

وهو 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<sup>28</sup>. حيث نصت المادة 11 من قانون 11/90 على أنه: «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 يقترن عنصر المدة بطبيعة العمل المطلوب إنجازه سواء لمدة محددة أو غير محددة كما هو الشأن بالنسبة لتنفيذ أعمال دورية أو أعمال موسمية.<sup>29</sup> وبالرجوع إلى نص المادة 11 نجد أن شرط الكتابة يقترن فقط بالعقد المحددة المدة ومتى غاب هذا الشرط أصبح عقد العمل مبرم لمدة غير محدودة.<sup>30</sup>

إن العقد غير محددة المدة يحمي مصلحة العامل لكونه 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

27 - د/ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 33-35.

28 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 60.

29 - عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 158.

30 - إبراهيم زكي أخوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2 سنة 1988، ص 30.

العمل الأعباء المترتبة عن العقد غير المحددة 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 العقود طبقاً للقانون المدني سواء 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 وفقاً 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 قانون 11/90 وقد فضل اعتماد صيغة الكتابة في عقود العمل المحددة المدة طبقاً لنص المادة 11 منه على أساس طبيعة العمل الذي شُغِلَ 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<sup>31</sup>، وهذه البيانات هي:

<sup>31</sup> - بشير هدي، المرجع السابق، ص 64-65.

أولاً: البيانات الجوهرية: وهي العناصر التي يمكن أن يؤدي تخلفها إلى المساس بصحة العقد نظراً لأهميتها في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين من جهة وأهميتها كعنصر إثبات لهذه الحقوق والالتزامات من جهة أخرى<sup>32</sup> وهي كالتالي:

أ/ بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد: وذلك بتحديد الاسم الكامل للعامل والمستخدم لأن بيان الهوية يعتبر كوسيلة إثبات لهذه الحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل الفردي لكلا الطرفين، أو بالنسبة للهيئات القضائية عند 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: وهي بيانات خاصة بالعمل في حد ذاته وما يتطلبه من تحديد لمنصب العمل ورتبته في السلم الوظيفي والصلاحيات المخولة 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 المكملة: إن الأجر من العناصر الأساسية لعقد العمل وتخلفه يُحوّل 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.

<sup>32</sup> - إبراهيم زكي، المرجع السابق، ص 14

ثانياً: البيانات التكميلية: وهي بيانات وأحكام مختلفة لا يؤثر عدم إدراجها على صحة عقد العمل ومنها:

- 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 بالعامل لحصوله على شهادة تؤهله في الترقية المهنية.

### الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

لما كان عقد العمل من 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:

**أولاً: 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 والشروع في تنفيذ العمل<sup>33</sup>.

33 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 66-67.

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 يجد 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 تغييره.

**ثانيا: الأهلية:** يعرف الفقه الراجح الأهلية بأنها أحد المعنيين: «القابلية أو هي الصلاحية لاكتساب الحق والتحمل بالالتزام، وهذه أهلية الوجوب. وإما صلاحية الشخص للقيام بالأعمال والتصرفات القانونية، وهذه هي أهلية الأداء»<sup>34</sup>. 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، وهي أهلية أداء مقيدة بضرورة موافقة أوليائهم الشرعيين<sup>35</sup>، حيث نصت المادة 2/15 من قانون

34 - د. محمد رمضان أبو السعود، د. محمد حسنين منصور، المدخل إلى القانون، منشورات الحلبي الحقوقية- لبنان، سنة 2003، ص 310.

35 - د/ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 37-38.

علاقات العمل 11/90 على أنه: « ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي».

لذلك فالأهلية في عقد العمل بالنسبة للعامل تعتبر من الأركان الجوهرية لصحة العقد وتخلفها من شأنه إبطال عقد العمل، حيث نصت المادة 135 من نفس القانون على أنه: « تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به » .

**ثالثاً: المحل:** إن المحل يختلف في هذا العقد بالنظر إلى طرفي العلاقة، فيتمثل بالنسبة للعامل في نوع العمل الملتزم بتقديمه لصاحب العمل وهو بالنسبة لهذا الأخير الأجر الذي يقدمه للعامل مقابل ما يحصل عليه من عمل.

فبالنسبة للعمل 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 التي جاء فيها: « إذا كان المحل مستحيلاً في حد ذاته أو مخالفاً للنظام العام أو الآداب العامة كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً»، وتكييف شرط الإمكانية هنا في عقد العمل تتمثل في مدى قدرة العامل المهنية والفكرية على ممارسة العمل المنوط به.<sup>36</sup> أي أنه 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 كالعامل في المخدرات.

36 - د/ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 43

أما بالنسبة للأجر كمحل التزام المستخدم فيجب أن يكون محددًا وفقًا للنصوص القانونية والتنظيمية (هذا بالنسبة للأجر القاعدي) ووفق الاتفاقيات الجماعية (بالنسبة للأجر الأساسي) وأن يدفع بقيمة نقدية ووفق جدول زمني معين كالدفع كل أسبوع أو شهر.

**رابعاً: 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<sup>37</sup>.

#### المطلب الثالث: مراحل انعقاد عقد العمل وإثباته

يبدأ سريان علاقة العمل بالأداء الفعلي للعمل أي قيام العامل بإنجاز وتنفيذ الأعمال والنشاطات المتفق عليها في عقد العمل والذي لا يصبح نهائياً منتجاً لكافة آثاره القانونية والعقدية إلا بعد مروره بمرحلتين هما: مرحلة التجربة ومرحلة التثبيت.

#### 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 التعاقد، حيث جاءت المادة 1/18 و3 من قانون علاقات العمل معبرة عن ذلك

<sup>37</sup> - أ/ بشير هدي، المرجع السابق، ص68.

بنصها: ( يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (6) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي).

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 حسب صياغة النص التي جاء بها (يُمْكِن) 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 قانون 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 اذا 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 يُنَبَّئُ في منصبه وهذا ما نصت عليه المادة 1/19 من القانون ذاته (...). وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية).

وطبقا لنص المادة 19 التي جاء فيها: (يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات...)، حيث يستفاد منها أن العامل تحت التجربة يتمتع بكافة الحقوق باستثناء الحق في ممارسة الحق النقابي والإضراب باعتبارها حقوقا تتطلب أن يكون العامل 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<sup>38</sup>.

---

38 - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 70-71.

## الفرع الثالث: إثبات عقد العمل

تنص المادة 10 من قانون 11/90 على أنه: « يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت». فالقاعدة العامة أنه إذا تم إبرام هذه العلاقة بمقتضى عقد مكتوب فإن وسيلة الإثبات تكون بالرجوع إلى وثيقة ذلك العقد سواء كانت أصلية أو نسخة مطابقة منها، أما إذا ضاعت تلك الوثيقة فيتم الإثبات بجميع الوسائل الأخرى لاسيما شهادة الشهود والقرائن واليمين.

وترجع الحكمة في توسيع نطاق 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 المستخدِم 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، ويجوز للهيئة القضائية أن تستند بشأن إثبات علاقة العمل إلى بطاقة الانخراط في النقابة لدى المؤسسة المستخدمة كدليل كاف لإثبات علاقة العمل<sup>39</sup>.

## المطلب الرابع: الحالات الخاصة بالعامل

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

39 - د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 86-88.

## 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 وظف 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 وتقانيه في إتقان 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 تتمثل في مكافآت المردود الفردي أو الجماعي في العمل والتي يشترط الاستفادة منها تحقيق نسب معينة 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 الاستيداع: وتعني هذه الحالة التعليق المؤقت لعلاقة العمل بالنسبة للعامل المثبت في منصب عمله، حيث يضطر العامل إلى تقديم طلب الإحالة على الاستيداع بناء على أسباب موضوعية مؤقتة كإصابة أحد أفراد أسرته بمرض مزمن يحتاج إلى رعاية مستمرة أو عندما يعتزم العامل القيام بأبحاث أو دراسات علمية...

ويترتب على وضعية الإحالة على الاستيداع توقيف الأجر وكل الامتيازات المادية المرتبطة به وتوقيف الاستفادة من الأقدمية في المنصب والترقية والتقاعد مع الاحتفاظ فقط بالرجوع إلى منصب عمله بعد انتهاء الاستيداع<sup>40</sup>.

**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<sup>41</sup>. 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 والمعنوية كالأقدمية 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 عليه المادة 64 من قانون علاقات العمل 11/90، 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 عليه المادة 55 من القانون

40 - د/ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 94.

41 - نفس المرجع، ص 95-98.

ذاته التي جاء فيها: (تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به...)<sup>42</sup>.

وبالرجوع إلى القانون رقم 12/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالأمر رقم 17/96 نصت المادة 29 منه على أنه: (تتقاضى المؤمنة لها، شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضية يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة (6) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة...).

**رابعاً: التوقيف التأديبي:** كثيرا ما 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 في هذه الحالة في وضعية توقيف أو تجميد لعلاقة العمل لمدة محددة<sup>43</sup>، وهذا ما نصت عنه المادة 6/64 من قانون 11/90 التي جاء فيها: « تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:..- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة » .

**خامساً: التوقيف المؤقت بسبب متابعة جزائية:** حيث تتوقف علاقة العمل بسبب متابعة العامل بتهمة جزائية وخضوعه لبعض التدابير الاحترازية كتوقيفه ثم حبسه مؤقتا أثناء مرحلة التحقيق وقبل صدور حكم نهائي ضده، لهذا يصبح العامل غير قادر على تنفيذ التزاماته اتجاه المستخدم، هنا يوجب القانون ضرورة توقيف علاقة العمل طوال الفترة السابقة على صدور الحكم النهائي

<sup>42</sup> - إبراهيم زكي أخنوخ، المرجع السابق، ص 34 -/ بشير هدي، المرجع السابق، ص 74.

<sup>43</sup> - أ/ بشير هدي، المرجع السابق، ص 73-74.

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.<sup>44</sup>

**سادسا: الإضراب:** يعتبر الإضراب من بين الأسباب القانونية التي تؤدي إلى توقيف علاقة العمل مؤقتا، ذلك أن قانون 11/90 نص في المادة 64 منه على أن ممارسة حق الإضراب تعلق به علاقة العمل طيلة مدة الإضراب. مع العلم أن الإضراب الذي يخول هذا الحق هو ذلك الذي تم وفقا للقانون. فقد نصت المادة 32 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم. على أنه: « يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون. ولا يقطع الإضراب، الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط علاقة العمل. ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفقا عليه طرفا الخلاف بوسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها. »

#### المطلب الخامس: الحالات الخاصة بصاحب العمل

لقد تناولنا في الحالات السابقة مختلف أسباب ووضعيات توقيف علاقة العمل التي تعود إلى العامل، أما هذه الحالة فهي حالة عكسية والتي يكون سبب التوقيف راجع للمستخدم ويكون العامل في هذه الحالة هو المجبر على قبول توقيف علاقة العمل سواء كان التوقف كلياً أو جزئياً كانهقطاع 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

---

- د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 102-103. 44

الحالة تتوقف علاقة العمل مؤقتا لأحد هاتيه الأسباب الخارجة عن نطاق العامل والتي لا دخل له فيها، ولهذا يثار التساؤل هنا حول مدى التزام صاحب العمل بدفع الأجر للعمال؟

يرى الفقه 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 الأجر 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 ناتجا عن إهمال أو تقصير من قبل المُستخدم في بعض التزاماته الأمنية ولا يكون ذلك السبب نتيجة لسبب يدخل ضمن مخاطر المؤسسة المتوقعة، فإن المستخدم هنا لا يكون ملزما أو مطالبا بدفع الأجر مثل قيام السلطة الإدارية بشق طريق سريع وأن هذا المصنع كان ضمن المخطط.<sup>45</sup>

#### المطلب السادس: الأحكام الخاصة ببعض الفئات العمالية

قانون العمل قانون واقعي و متنوع الأحكام قصد الاستجابة لمختلف الحالات التي تتطلبها خصوصيات بعض الفئات العمالية وللتدليل العملي على هذه الميزة فإننا تطرقنا إلى بعض هذه الفئات ومن بينها عمل النساء والمعوقين ذوي الاحتياجات الخاصة والعمال المؤقتين إلى جانب العمال الأجانب والعمال في المنزل.

45 - د/ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 103-105.

فلهذه الفئات العمالية بعض الأحكام الخاصة به نظرا لصحتها تلك، والتي سنورد أحكامها وفقا

لما يلي.

### الفرع الأول: الأحكام الخاصة بعمل النساء

إن طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة ومتطلبات العادات والتقاليد جعلت الشرع يخصص للمرأة 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 قانون علاقات العمل 11/90 التي جاء فيها: «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 ذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري بعناية ومعاملة خاصة، حيث نشأت عدة هيئات استشارية وعملية كالمجلس الوطني الاستشاري لحماية المعوقين والمركز الوطني المهني للمعوقين جسديا، بحيث نصت المادة 16 من قانون 11/90 على أنه: «يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تجديد عن طريق التنظيم». وهذا الأخير صدر بشأنه المرسوم رقم 82-180 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، حيث حددت المادة 2 منه أصناف المعوقين على النحو التالي:

-القاصرون حركيا (القصور الجراحي، والتقويمي، والعصبي وإصابات داء المفاصل).

-القاصرون حسيا (المكفوفون والصم والبكم، والأشخاص المصابون باضطرابات النطق).

-القاصرون المزمنون (العاجزون عن التنفس وأصحاب المزاج النزيقي، أو مرض السكر أو القلب).

-مختلف القاصرين بديا ولاسيما ضحايا 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 حيث نصت المادة 4 من مرسوم 82-180 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني على أنه: «يجب على مؤسسات التكوين المهني المعنية، أن تسخر في إطار التكوين الاختصاصي، الوسائل الملائمة التي تكفل إعادة تأهيل الأشخاص المعوقين وتكوينهم وتمكينهم من شغل مناصب ملائم، مساهمة بذلك في إدماجهم في الحياة النشيطة...». وللقيام بهذه المهمة وهي مهمة إعادة تكوين هؤلاء المعوقين يجب إنشاء مدارس متخصصة للقيام بهذه المهمة لذلك فإن المعاملة الخاصة التي يقرها القانون لهذه الفئة يتمثل بصفة عامة في تخصيص مناصب عمل خاصة في كل مؤسسة مستخدمة وهذا ما نصت عليه المادة 2/7 من نفس المرسوم التي جاء فيها: «...يتعين على الهيئات المستخدمة أن تدخل إصلاحات ملائمة على مناصب العمل التي يحتمل أن يشغلها المعوقون، وتضبط مقاييس خاصة للعمل ولاسيما المقاييس المتعلقة بمكافآت المردودية الفردية والجماعية، كما يجب عليها أن توظف المعوقين لشغل مناصب العمل هذه»، وأكدته المادة 2/15 من القانون 07/81 المؤرخ في 27 يونيو 1981 المتعلق بالتمهين التي جاء فيها: «ويمكن للهيئات المستخدمة استقبال متمهين معوقين إذا كانت تتوفر على مناصب تتناسب وظروف المعوق».

### الفرع الثالث: الأحكام الخاصة بالعمال المؤقتين

القاعدة العامة أن علاقة العمل تتعقد 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 قانون 11/90)، 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 في الحالات بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

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

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

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

-عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

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

ويبين بدقة 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 نفس القانون وبموجب الأمر رقم 21/96 المعدل له تنص على:(يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا

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 وظف من أجله العامل). ومن أجل هذا، في حالة عدم احترام صاحب العمل للحالات 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، وهذا ما نصت عليه المادة 14 من القانون ذاته: "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون."

#### الفرع الرابع: الأحكام الخاصة بالعمال الأجانب

تنص المادة 21 من قانون 11/90 على أنه: «يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول به»، ويقصد بالتشريع والتنظيم المعمول بهما نص القانون 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط توظيف العمال الأجانب المعدل والمتمم والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه في بعض القطاعات وهو المرسوم رقم 82-510 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 الذي يحدد كفاءات منح جواز السفر أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب والمرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية وبالرجوع إلى هذه القوانين المذكورة أعلاه نصت المادة الأولى من المرسوم 86-276 التي جاء فيها: «يمكن مصالح الدولة والجماعات المحلية

والمؤسسات والهيئات العمومية أن توظف مستخدمين متعاقدين أجنب حسب الشروط التي يحددها هذا المرسوم، مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القانون رقم 10-81 .... يمكن أن يوظف في هذا الإطار:

- مدرسو المواد العلمية والتقنية في التعليم الثانوي والعالي.

-مستخدمون يمارسون وظائف ذات طابع تقني أو معينون للقيام بمهام تكوينية».

لذلك فالمبدأ المعمول به في علاقات العمل مع الأجانب هو مبدأ المدة المحددة وهو ما نصت عليه المادة 4 من قانون 10-81 والتي تقضي بأنه « يسمح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد أن يمارس نشاطا معيناً مدفوع الأجر لمدة محددة ولدى هيئة صاحبه عمل واحدة دون سواها». كما أن العامل الأجنبي لا يسمح له بالعمل إلا بعد الحصول على رخصة تقدمها له السلطات المختصة في البلاد حيث نصت المادة 2 من قانون 10-81 على: (.... يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر، أن يكون حائزاً جوازاً أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل، طبقاً لأحكام هذا القانون.) أما الفقرة الأولى من القانون 10-81 فلم تشترط هذه الرخصة خاصة للعمال الأجانب التي أبرمت معهم الجزائر معاهدة مثل اتفاقية الجزائر مع الصين الخاصة بإنجاز المنشآت الاقتصادية الكبرى (بناء جسور وطرق سريعة، بناء مدن جديدة). أما فيما يخص مدة هذه الرخصة تطبيقاً لنص المادة 10 من القانون 10-81 التي جاء فيها: ( لا يمكن أن تتجاوز مدة رخصة العمل سنتين، ويتم تجديد هذا الجواز وفقاً لنفس الشروط والأشكال المنصوص عليها في المادتين 5 و6 أعلاه).

كذلك نصت المادة 6 من قانون 81-10 على أنه لا يجوز للمصالح التابعة لوزارة العمل قبول ملف رخصة العمل مالم يكن مرفقا بالتقرير المعلل من الهيئة صاحبة العمل والمضمن رأي ممثلي العمال، وتطبيقا لنص المادة 2 من المرسوم رقم 82-510 يجب أن تكون التقارير المرفقة بطلب الحصول على رخصة العمل مع الشروط التالية:

-اسم الهيئة المستخدمة.

-متطلبات منصب العمل المطلوب شغله ووصف المهام المطلوب القيام بها ونوع الأشغال الواجب إنجازها.

-الأسباب التي تبرر استخدام عامل اجنبي خاصة الأسباب المتعلقة بمؤهلاته وشهادته ولأجل تقديم رخصة العمل لمصالح وزارة العمل، يجب قبل ذلك تقديم ملف كامل يتضمن اسم ورأي الهيئة المستخدمة وعنوانها والمبررات التي دفعتها إلى اللجوء إلى توظيف هذا العامل، لاسيما الأسباب المتعلقة بمؤهلاته وشهادته، كذلك يجب التأكد قبل اللجوء إلى العمال الأجانب من أنه لا يمكن شغل المنصب المعني من قبل عامل مواطن جزائري نظرا لانعدام الاختصاص المطلوب، وهذا ما نصت عليه المادة 7 من المرسوم رقم 82-510 التي جاء فيها: (.... يجب على الهيئة المشغلة أن تتأكد لدى مصالح التشغيل، قبل إيداع هذا الطلب.... من أن منصب العمل المراد تعيين عامل أجنبي فيه لا يمكن أن يشغله عامل جزائري).

أما بالنسبة لتسليم رخصة العمل المؤقت وطبقا لنص المادة 15 من مرسوم رقم 82-510

يجب أن يشمل طلب الحصول على رخصة العمل المؤقت على المعلومات التالية:

-نسخة عن السيرة الذاتية.

-نسخة مصادق عليها من الوثائق التي تشهد أن العامل الأجنبي دخل الجزائر بصورة قانونية (جواز سفر، تأشيرة).

- الشهادات الطبية التي ينص عليها التشريع الجاري به العمل، (التي تثبت خلو العامل الأجنبي من كل مرض خطير مثل مرض فقدان المناعة ونسخة أخرى عن الشهادات الطبية التي تثبت تمتع العامل الأجنبي بقوة بدنية وعقلية سليمة).

- تحديد منصب العمل وبيان نوع الأشغال المطلوب إنجازها.

- نسخة طبق الأصل من الشهادات أو الوثائق التي تثبت أهلية العامل الأجنبي المهنية.

- نسخة من عقد العمل مصادق عليه.

-صورة شمسية.

أما عن تجديد هذه الرخصة الخاصة بالعمل المؤقت فقد نصت المادة 11 من المرسوم 510-82

على تضمين طلب تجديد رخصة العمل وثيقتين هامتين هما:

-نسخة من عقد العمل مصادق عليه.

-رخصة العمل المسلم في وقت سابق والتي انتهت ويطلب تجديدها.

أما بالنسبة للموظف الأجنبي التابع لمصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية فإن تجديد رخصة عمله تكون لمدة لا تزيد عن سنة (طبقاً لنص المادة 3 من مرسوم 86-276).

أما عن تجديد هذه الرخصة الخاصة بالموظفين الأجانب فيجب أن يكون قبل 3 أشهر من انقضاء مدة تنفيذها وهذا ما نصت عنه المادة 3/3 التي جاء فيها: (يجب على الطرفين المتعاقدين أن يبديا عزمهما على تجديد العقد الجاري قبل ثلاثة (3) أشهر من تاريخ انقضاء مدة تنفيذه).

أما في حالة ما إذا أراد العامل الأجنبي تجديد رخصة العمل المؤقت وبالتالي الاشتغال عند هيئة مستخدمة أخرى فإن ملف الطلب يقدم إلى مصالح التشغيل المختصة إقليمياً وهذا طبقاً لنص المادة 06 والمادة 11 مرسوم 82-510 وهذا الطلب يشمل بالإضافة إلى نسخة من عقد العمل المصادق عليه ورخصة العمل المسلم في وقت سابق والذي انتهت ويطلب تجديدها. يشمل كذلك شهادة صادرة عن الهيئة المستخدمة السابقة تشهد بحسن سلوك المعني وتبين أسباب انقطاع علاقة العمل.

-شهادة عمل تثبت أن العامل قد أدى واجباته التعاقدية وأنه يغادر الهيئة المستخدمة حراً من أي التزام ويودع طلب تجديد رخصة العمل المؤقت قبل 8 أيام على الأقل من تاريخ انتهاء مدة رخصة العمل المؤقت.

فسخ العقد: يمكن لكلا الطرفين طلب الفسخ وإعلام الطرف الثاني بذلك قبل 3 أشهر من تاريخ سريان العقد، كما يمكن فسخ العقد بقوة القانون ودون إشعار مسبق أو تعويض في الحالات التي يخل فيها العامل الأجنبي بالتزاماته إخلالاً خطيراً. حيث نصت المادة 4 من المرسوم 86-276

على: « يمكن أحد الطرفين المتعاقدين أن يفسخ العقد بشرط إشعار الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة (3) أشهر. أما العامل الأجنبي الذي يعمل في قطاع التربية أو التعليم أو التكوين فلا يجوز أن يفسخ عقده قبل انتهاء السنة الدراسية أو الجامعية...» وطبقا لنص المادة 2/6 من مرسوم 86-276 يخضع العامل والموظف الأجنبي إلى بعض الالتزامات، حيث لا يمكن أن يقوموا بأي نشاط سياسي داخل التراب الجزائري وكذلك عدم ممارسة أي نشاط مربح طوال ممارسته لعمله مهما كان نوعه. وهذا ما نصت عليه المادة 6/ أخيرة التي جاء فيها: (كما يتمتعون طوال مدة التزامهم عن ممارسة أي عمل آخر مربح مهما يكن نوعه سواء أكانت هذه الممارسة مباشرة أو غير مباشرة).

يتضح من خلال نص هذه المادة أن المشرع الجزائري يمنع على الموظف الأجنبي ممارسة أي نشاط سواء يدخل ضمن وظيفته أو لا يدخل. بمعنى يمنع عليه ممارسة كل النشاطات التجارية وكذلك ما يحصل عليه من أرباح خاصة بالتأليف باعتباره مثلا أستاذا في التعليم العالي على أساس أن هذا العمل الخاص بالتأليف يدخل ضمن عمله الأصلي. وبالتالي لا يتقاضى عنه مرتب، غير أن التعديل الجديد للمرسوم 86-276 بموجب المرسوم رقم 315/04 الصادر في أكتوبر 2004 نصت الفقرة الرابعة من المادة 6 منه على أنه: « باستثناء أنشطة التكوين والتعليم والبحث التي يقومون بها باعتبارها عملا ثانويا»، ويدخل ضمن هذا العمل الثانوي كتأليف مطبوعة مثلا أو كتاب لطلبة الجامعة أو لاعتباره أستاذا متخصصا في فرع علمي أو إنساني يشارك في جامعات أخرى بخبرته بإلقاء مثلا محاضرات في ندوة وطنية أو مؤتمر وحتى المشاركة في بعض البرامج التلفزيونية كالحصص السياسية والقانونية.

كذلك نصت المادة 8 من المرسوم 86-276 على أن العمال والموظفين الأجانب يتقاضون مرتبهم القاعدي والأساسي مثلهم مثل نظرائهم الجزائريين غير أن هذا الأجر يضرب في معامل يتراوح بين 1.1 و4 وتختلف نسبة العامل حسب القطاع طبقا لقانون 81-10 أو مرسوم 86-276 ومنصب العمل (إن كان عامل في مصنع مثلا أو أستاذ جامعي) أما تعديل هذه المادة (مادة 8) وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 04-315 الصادر في 2 أكتوبر 2004 فقد جاء فيها:.... يتقاضى المستخدمون الأجانب الذين وظفوا لممارسة مهام أستاذ وأستاذ محاضر في مؤسسات التعليم والتكوين العالين الأجر القاعدي الذي يتقاضاه نظراؤهم الجزائريين ويضرب الأجر القاعدي المحدد أعلاه في معامل يتراوح بين 8 و11 حيث تحدد نسبة المعامل حسب المنصب فيما إذا كان أستاذ في الطور الابتدائي أو الإعدادي أو الثانوي، حيث يضرب أجره في معامل 8 إلى 9 ، أما إذا كان أستاذ في التعليم الجامعي فيضرب أجره بين 10 و11.

### الفرع الخامس: الأحكام الخاصة بالعمال في المنازل

#### أولا: تعريفه:

العمل في المنزل هو تلك العلاقة التي تربط بين صاحب العمل وبين عامل يمارس في منزله نشاطا قد يتمثل في إنتاج سلع أو تقديم خدمات لحساب الأول مقابل أجر ودون رقابة مباشرة من الأول على الثاني.

وظهر هذا النوع من العمل في فرنسا في الفترة التي سبقت الثورة الصناعية حيث عرف باستغلال اليد العاملة الضعيفة المتمثلة في النساء والأطفال لمدة عمل طويلة مقابل أجور زهيدة وظروف سيئة جدا، مما أدى إلى فضائح نتجت عنها ثورات في الأوساط المدافعة عن حقوق

الإنسان من جمعيات نسائية ورايات دينية دفعت المشرع إلى منحهم بعض الحقوق المعترف بها للعمال في المصنع كمرحلة أولى إلى أن وصل الأمر بالتدريج إلى الاعتراف لهم بكل الحقوق المقررة للأجراء العاديين الذين ينفذون عملهم في المصنع، فكان أول تدخل من المشرع الفرنسي محاولة منه لتحسين الظروف المعيشية لهؤلاء العمال من خلال قانون صادر في 1915/07/10 الذي كان يهدف إلى ضمان حد أدنى للأجر في قطاع صناعة الملابس بالنسبة للعاملات في المنزل بالرجوع إلى الأجر العادي الذي يتقاضاه عامل في المصنع. ثم امتد تطبيقه بعد ذلك إلى العاملات في المنزل في قطاعات أخرى. أما في الجزائر فصدر الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والذي تضمن أحكاما خاصة بالعمال في المنزل ضمن القسم الأول المعنون بـ «العمال في المنزل» وذلك في المواد من 69 إلى 72، بعد ذلك ألغي هذا القانون بصدور القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي لم نجد منه أثر لنصوص خاصة متعلقة بالعمل في المنزل، أما قانون 11/90 فقد نص في مادته 4 منه على أن تحدد أحكام خاصة متعلقة بالعمل في المنزل عن طريق التنظيم لمجموعة من الفئات العمالية من بينهم العمال في المنزل، و صدر المرسوم التنفيذي رقم 97\_474 في 1997/12/8 الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، وهو أول نص عالج الأحكام الخاصة بهذه الفئة بعد أمر 31/75. كما جاءت قوانين الضمان الاجتماعي الصادرة ابتداء من سنة 1983 تنص على استفادة العمال في المنزل من التأمينات الاجتماعية ومن التعويضات عن حوادث العمل والأمراض المهنية ومن منحة التقاعد، وتشير آخر الإحصائيات لسنة 1991 إلى أن عدد العمال في المنزل في الجزائر بلغ 159.000 شخص أي بنسبة 2.6% من مجموع اليد العاملة، وحاليا إلى 1.4 مليون أي بنسبة 7% من مجموع اليد

العاملة في الجزائر، وأهم الأعمال المتداولة في المنازل أعمال الخياطة والحياسة وصناعة الأحذية وأعمال الترجمة ورسومات صناعية لحساب مكاتب دراسات متخصصة كما يمكن أن ينفذ العمل في المنزل باستعمال وسائل تقليدية كآلات بسيطة لا تتطلب مؤهلات عالية أو بالعكس متطورة عن طريق التكنولوجيا الجديدة للإعلام و الاتصال باستعمال جهاز الإعلام الآلي الذي يكون متصلا بالجهاز المركزي في المؤسسة المستخدمة أو أجهزة المواصلات السلكية واللاسلكية وهذه هي الدرجة من التطور التي وصل إليها العمل في المنزل اليوم<sup>46</sup>.

### ثانياً: فوائده وسلبياته:

العمل في المنزل له عدة فوائد، فبالنسبة للعامل فيوفر له حرية ولو نسبية في إدارة عمله خاصة من حيث توزيع أوقات العمل ومرونة تمكنه من القيام بعمل يكسب منه أجراً يساهم في تحسين ظروفه المعيشية في نفس الوقت يهتم بأموره كالاعتناء بأطفاله، كما أن العمل في المنزل من شأنه أن يخفف اقتصاداً في المباني التي تستعمل كمكاتب أو ورشات من حيث ثمن الإيجار والتدفئة والإضاءة والكهرباء والماء. كما أن العمل في المنزل يزيد من إنتاج المؤسسات ذلك أن العامل عندما ينفذ عمله في منزله يكون أكثر تركيزاً من ذلك الذي يعمل في أماكن العمل التابعة للمستخدم بسبب قلة الانقطاعات الناتجة عن الدردشة مع زملائه، كما أن العطل المرضية التي يلجأ إليها العمال عادة، والتي تكون في غالب الأحيان بسبب تعب عابر، تقل في حالة العمل في المنزل، كما أنه يلعب دور هام في التقليل من البطالة ويشكل مدخول مهم للعائلات الفقيرة خاصة.

---

46 - سعاد بوختالة، علاقة العمل الخاصة بالعمال في المنزل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون-

الجزائر، سنة 2003-2004، ص 4-11.

بالإضافة إلى ذلك فهو يسمح بنقل العمل إلى مناطق نائية وبعيدة عن مراكز الإنتاج الرئيسية، مما يؤدي إلى إخراجها عن عزلتها وجعلها مناطق منتجة تساهم في تطوير الاقتصاد الوطني.

أما عن سلبياته فهذه السلبيات تتمثل في عدم احترام شروط العمل خاصة تلك المتعلقة بالنظافة والأمن.

### ثالثاً: شروط اكتساب صفة العامل في المنزل:

نص على هذه الشروط المرسوم التنفيذي رقم 474/97 المحدد للنظام العام الخاص بعلاقات العمل في المنزل، وهذه الشروط يجب أن تتحقق مجتمعة فإذا تخلف أحدها لم يعد بإمكان اعتبار من يقوم بالعمل عاملاً في المنزل<sup>47</sup>.

**الشرط الأول:** المنزل كمكان لتنفيذ العمل؛ عرّفت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 474/97 العامل في منزله بأنه: «... كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط». نستنتج أن مكان تنفيذ العمل يعتبر شرطاً مهماً لاكتساب صفة العامل في المنزل حيث ينفذ العمل في منزل العامل خارج أماكن العمل التابعة للمستخدم ومعنى ذلك أنه «إذا قام العامل بتنفيذ عمله في ورشات صاحب العمل اعتبر عملاً يدخل في إطار علاقة العمل العادية ويترتب عما سبق أن يتحول جزء من منزل العامل إلى ورشة

---

47 - سعاد بوختالة، المرجع السابق، ص 18-21.

أو مكتب صغير وأن يكون مزودا بكل التجهيزات الضرورية اللازمة لقيام العامل بعمله على أكمل وجه».

**الشرط الثاني:** التنفيذ الشخصي للعمل أو بمساعدة أشخاص محددين: قد ينفذ العمل لوحده أو بمساعدة أشخاص محددين حصرتهم المادة 02 السابقة الذكر في أعضاء عائلته دون أن توضح لنا من هم المقصودين بهذه العبارة، في حين كانت المادة 70 من الأمر رقم 31/75 أكثر وضوحا حين نصت «.... الذين لا يستعينون إلا بأزواجهم وأولادهم أو بمساعدة واحد مأجور كأولاد مكفولين الذين يقل عمرهم عن 16 عاما ويعيشون في منزل العامل».

**الشرط الثالث:** مصدر المواد الأولية وأدوات العمل: نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه عند تعريفها للعامل في المنزل على ما يلي: «.... ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو بتسلمها من المستخدم دون أي وسيط. » يستنتج إذن أن العامل يكتسب صفة العامل في المنزل سواء كان يتحصل بنفسه أو من صاحب العمل على المواد الأولية وأدوات العمل التي يحتاج إليها لتنفيذ عمله للحصول على هذه المواد.

**رابعا: حوادث العمل والأمراض المهنية:** نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي السابق الذكر على أنهم (العمال في المنازل) يستفيدون من الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي، وبالتالي وعلى اعتبار أن للعمال في المنزل صفة المؤمن لهم اجتماعيا بموجب التعريف السابق بالمادة 3 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، فإنهم يستفيدون من أحكام القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، غير أن هناك صعوبة تتمثل في إثبات أن الحادث هو حادث عمل بسبب مهني في إطار علاقة العمل لا بسبب

عائلي، ذلك أن الافتراض المأخوذ به في أحكام قانون العمل والأمراض المهنية، والتي تقضي بأن الإصابة التي تحدث في مكان ومدة العمل، تعتبر حادث عمل لا يمكن الأخذ بها في حالة العمل في المنزل كون العامل هنا لا ينفذ عمله في أماكن العمل التابعة للمستخدم وإنما في منزله، وبالتالي يصعب افتراض أن الإصابة حدثت بسبب العمل لا بسبب آخر عائلي أو غير ذلك، وفي هذه الحالة يتوجب على العامل أن يثبت أن الحادث طرأ بمناسبة العمل وأثناء تنفيذ العقد حتى يمكنه الاستفادة من التعويضات الاجتماعية. وكذلك الأمر بالنسبة لحوادث السير أو حوادث الطريق التي قد يتعرض لها العامل في المنزل بسبب تنقله إلى مقر صاحب العمل لتسلم طلبيات أو تسليم بضاعة أو لأي سبب آخر يتعلق بتنفيذ عقد العمل، ففي هذه الحالة أيضا على العامل أن يثبت أن الحادث قد وقع في إطار نشاطه المهني ولكن يجب أن يكون الحادث المضمون قد طرأ في المسار العادي الذي يتخذه العامل للتنقل بين منزله ومقر المؤسسة المستخدمة<sup>48</sup>.

### خامسا: التزامات العامل:

- 1- الالتزام بالامتثال لأوامر المستخدم عند تنفيذ العمل؛ حيث نصت المادة 11 من المرسوم التنفيذي 97-474 على أنه: «يلزم العامل في المنزل بالامتثال لأوامر المستخدم عند تنفيذ عمله».
- 2- الالتزام بعدم المنافسة؛ يتمثل في عدم ممارسة العامل لنشاط منافس لصاحب العمل، والأصل أنه يسري أثناء مدة العقد وينقضي بمجرد انقضائه مما قد يشكل خطرا على صاحب العمل، بحيث أن العامل يطلع على معظم أسرار العمل كتلك التي تتعلق بطريقة العمل أو تقنيات الصناعة أو

---

48 - سعاد بوختالة، المرجع السابق، ص 68، 71، 73، 75.

بالعملاء، مما يسمح له بمنافسة رب العمل بعد انتهاء العمل وهذا الشرط يجب تحديده من حيث الزمان والمكان<sup>49</sup>.

### سادسا: التزامات صاحب العمل:

**1-الالتزام بالتصريح بالعمل:** يجب على صاحب العمل أن يقدم تصريحا بالنشاط إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة في أجل 10 أيام من تاريخ بداية العمل كما يلتزم بالتصريح بالنشاط لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا وتكمن أهمية هذا التصريح في أن تكون كل من هيئة الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل على علم بوجود هؤلاء العمال ونقاط تمركزهم مما يسمح بتوقيع الرقابة على ظروف عملهم وبالتالي توفير الحماية لهم.

**2-الالتزام بمسك الدفاتر والسجلات المنصوص عليها قانونا:** يلتزم بأن يمسك مجموعة من الدفاتر والسجلات التي ينص عليها التنظيم والتي من شأنها أن تساهم في تبيان مراكز نشاط العمل في المنزل وكذا نوع النشاطات التي يقومون بها وظروف عملهم وكل ذلك يفرض تسهيل مهمة الرقابة التي يقوم بها مفتش العمل، وبالتالي توفير أكبر قدر من الحماية لهذه الفئة وتمثل هذه الدفاتر والسجلات التي نصت عليها المادة 4 و06 من المرسوم التنفيذي 97-474 في:

أ- **الدفتر الترتيبي:** يلتزم المستخدم في المنزل بموجب المادة 4 بحيازة دفتر ترتيبي يسجل فيه ما يلي:

---

<sup>49</sup> - هدفي بشير، المرجع السابق، ص 86 -/ عاصم أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد (رقم 12 لسنة 2003)، منشأة المعارف- الإسكندرية، 2004، ص 601.

- اسم الهيئة المستخدمة وعنوانها أو اسم المستخدم ولقبه وكذلك رقم التسجيل في السجل التجاري إذا كان يمارس نشاطا تجاريا أو عند الاقتضاء أي سجل آخر ينص عليه التشريع المعمول به، كالتسجيل في سجل الصناعة التقليدية والحرف إذا كان يقوم بنشاط حرفي.

- اسم وعنوان ورقم التسجيل لدى هيئة الضمان الاجتماعي الخاص بالعمال في المنزل.

ب- دفتر طلبات: يجبر صاحب العمل في المنزل عند تبليغه العمل المطلوب تنفيذه للعمال في

المنزل أن يعد دفتر طلبات (المادة 5 من المرسوم التنفيذي 97-474) يسجل فيه:

- اسم العامل في المنزل ولقبه وعنوانه.

- قائمة اللوازم والمواد المسلمة للعامل.

- طبيعة العمل وكميته.

- تاريخ تسليم العمل.

- الأجرة المطبقة على هذا العمل.

### سابعاً: الحماية القانونية للعمال في المنزل:

يستفيد العمال الخاضعون للمرسوم التنفيذي رقم 474/97 من إنشاء النقابات والحق في

الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية كالتأمين على المرض وعلى الولادة وعلى العجز

والتأمين على الوفاة والتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية ومن التقاعد.

### خلاصة:

تعتبر الجزائر من الدول العربية القليلة التي وضعت نصا خاصا بالعمل في المنزل إلا أنه يبقى بعيدا عن تلبية احتياجات العمال في هذا النوع من العقود، وفي الواقع الجزائري فإن العمال في المنزل يعانون من التهميش والعزلة، ولعل السبب الرئيسي في ذلك هو عدم معرفتهم لحقوقهم وعدم مطالبتهم بها وعدم وجود هيئات متخصصة من شأنها أن تساهم في إعلامهم بحقوقهم إلى جانب ذلك عدم تصريح أصحاب العمل بالنشاطات، حيث لا يوجد أي تصريح لا على مستوى المفتشية العامة للعمل ولا على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي مما أدى بالضرورة إلى عدم تطبيق النص المتعلق بهم.

كما أنه من جهة أخرى نلاحظ أن المرسوم التنفيذي 474/97 تضمن عدة نقائص تتعلق خاصة بالمدة القانونية للعمل وفترات الراحة والأجور بالإضافة إلى حالة ممارسة الحق النقابي وحل النزاعات التي قد تنشأ بينهم إلى غير ذلك من النقاط التي تستوجب تدخل المشرع بنصوص صريحة لإزالة أي شك يتعلق بالمركز القانوني لهؤلاء العمال. فهذا المرسوم كما هو عليه الآن غير قادر على توفير هذه الحماية لعدم وجود سياسة وطنية واضحة بكل أبعادها في هذا المجال، ولسنا هنا بصدد تحميل المشرع وحده مسؤولية رفع مستوى هذه الفئة. ولكننا ندعو إلى تضافر جهود كل الجهات المعنية من أجل تطبيق القانون وإعطاء هؤلاء العمال حقوقهم كاملة بما يتماشى ومركزهم القانوني، كما يجب تزويد الهيئات المكلفة بالرقابة تطبيق الأحكام الخاصة بالعمال في المنزل بكل الوسائل المادية والبشرية حتى يتمكنوا من أداء مهامهم.

## المطلب السابع: الأحكام الخاصة بظروف العمل

تعتبر ظروف وشروط العمل من المسائل المشتركة التي تنظمها وتؤطرها السلطة العامة إلى جانب الهيئة المُستخدِمة والعمال على حد سواء، ذلك أن كثير من هاته الأحكام تعتبر من قبيل أحكام النظام العام الذي لا تجوز مخالفتها، كما هو شأن الحماية والوقاية في العمل والمدة القانونية للعمل، والحد الأدنى للأجر...، في حين هناك جملة منها يمكن للأطراف المتعاقدة الاتفاق بشأنها وفقا لما يريانه مناسبا تطبيقا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين<sup>50</sup>.

## الفرع الأول: الحماية والأمن والوقاية في العمل

اعتنى المشرع الجزائري بمسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية بحيث خصص لها حيزا من النصوص القانونية التي أطرتها وكفلتها انطلاقا من القانون رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع الخاص ضمن مواده من المادة 241 إلى المادة 302. كما نظمها المشرع من المادة 13 إلى المادة 15 من القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78، ثم قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 والقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية رقم 13/83 والقانون رقم 07/88 الصادر في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والمرسوم التنفيذي رقم 132/86 الصادر بتاريخ 1986/05/27 الخاص بحماية العمال من الإشعاعات، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 65/91 الصادر في 19 جانفي 1991.

وعليه تتلخص هذه الحماية والوقاية الصحية والأمنية من مختلف المخاطر كالحرائق والأمراض والحوادث أو ما تنتجه بعض المواد من إشعاعات أو غازات سامة، وقد نص قانون علاقات العمل

<sup>50</sup> - د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 124.

رقم 11/90 في المادة 5/5 منه على: ( يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:.... - الوقاية الصحية والأمن وطب العمل. ... )، كما تؤكد ذلك في المادة 2/6 من نفس القانون التي جاء فيها: ( يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، ما يأتي: ... - احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم،... )، وخاصة ما ورد في المطتين 4 و 5 من المادة 7 من نفس القانون التي نصت على: ( يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: ... - أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم، - أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة،... ). وفي هذا الشأن صدر مرسوم تنفيذي رقم 91-05 بتاريخ 19 جانفي 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، والمرسوم التنفيذي رقم 93-120 في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، وتتجلى مظاهر هذه الحماية في:

- ضرورة أن تكون أماكن العمل ومحيطها وتوابعها وكل أنواع التجهيزات نظيفة، وأن تحتوي على التهوية والتدفئة والتشمس 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 (المواد 4 -5 و 6 من القانون رقم 88-

07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل).

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

وعليه فإن المشرع الجزائري كفل للعامل حماية كبيرة ضماناً لصحته وأمنه وسلامته من جميع الأخطار والأمراض التي قد تلحقه في العمل أو بسببه.

### الفرع الثاني: الأجهزة المكلفة بتطبيق الأمن والوقاية الصحية

هناك ثلاثة هيئات مكلفة بالرقابة وهي:

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

**ثانياً- الهيئات الرقابية:** وهي الهيئات التي تشرف على رقابة الهيئات المستخدمة فيما يتعلق بمدى تطبيق أحكام الأمن والوقاية الصحية، وتتمثل أساساً في مفتشية العمل<sup>51</sup>.

---

51 - لمفتش العمل سلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل في أية ساعة من الليل أو النهار وأن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضرورياً وأخذ أي عينة من أية مادة مستعملة أو من أي منتج موزع، وإذا لاحظوا تقصيراً أو خرقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن يوجه للمستخدِم إنذاراً بالامتثال للتعليمات ويمنحه أجل 8 أيام حتى يضع حداً لهذا الإهمال، وإذا لم ينفذ المستخدِم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضراً بذلك يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة إقليمياً. أنظر في ذلك المواد 5-6-9-12 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل.

ثالثاً - هيئات ومصالح الضمان الاجتماعي: وهي الهيئات المكلفة بتقديم التعويضات عن الأخطار والأمراض والحوادث المهنية.

### الفرع الثالث: المدة القانونية للعمل

هي تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع وقته تحت تصرف وخدمة المستخدم، ولذلك فإن ترك أمر تحديدها لطرفي العلاقة يؤدي بلا شك إلى تعسف المستخدم في فرض المدة حسب مصلحته. لذلك اعتبر المشرع عنصر المدة في العمل من قبيل أحكام النظام العام الذي لا يجوز مخالفته على الأصل، لاسيما فيما يخص الحد الأقصى لها، تاركا التفاصيل المتعلقة بتوزيع وتخفيض المدة للجوانب التنظيمية بين أرباب العمل أو ممثليهم وممثلي العمال عن طريق النقابات لإفراجها في قالب اتفاقيات أو اتفاقات جماعية<sup>52</sup>.

وتاريخيا ونظرا لمبدأ سيادة سلطان الإرادة أيام الثورة الصناعية في أوروبا، أي قبل تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل وقبل بدايات نضال النقابات العمالية من أجل التخفيض من مدة العمل، قد كانت مجحفة في حق العمال ، وهو النضال الذي أثمر فيما بعد تدخل الدولة في فرنسا بموجب قانون 23 أبريل 1919 المعروف بقانون الثماني ساعات وما يزيد عن ذلك يعتبر ساعات إضافية تدفع لها أجور خاصة بها.

أما في الجزائر فإن 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 بـ 44 ساعة وذلك في كافة المؤسسات المستخدمة (عامة أو خاصة)، بينما حددت مدة العمل في المناجم بـ 39 ساعة

<sup>52</sup> - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 161.

في الأسبوع. ثم صدر القانون رقم 81-03 المؤرخ في 21 فبراير 1981 المتعلق بالمدة القانونية للعمل محتفظاً بنفس المدة إلا أنه أقر إمكانية تخفيضها بالنسبة لبعض الأعمال المرهقة إلى 6 ساعات في اليوم، وبعد ذلك صدر قانون 11/90 مبقياً على نفس المدة بـ 44 ساعة في المادة 22 منه، أما القانون الحالي وهو الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل، فقد حدد مدة العمل الأسبوعية بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية توزع على خمسة أيام على الأقل، 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 وهذا ما نصت عليه المادة 120 من قانون 11/90، والمادة 1/3 والمادة 2/4 من الأمر رقم 03/97.

### **المبحث الثاني: آثار علاقة العمل الفردية**

يترتب عن سريان علاقات العمل جملة من الآثار تمثل 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 على النحو التالي.

### **المطلب الأول: حقوق والتزامات العامل الأساسية**

تنشأ عن علاقة العمل مجموعة من الحقوق لفائدة العامل ومجموعة من الالتزامات تقع على عاتق العامل تتعدد وتختلف، منها ما هو منصوص عليه في قانون العمل والبعض الآخر تضعه عقود العمل الفردية والجماعية.

## الفرع الأول: حقوق العامل الأساسية

يمكن تلخيص حقوق العامل في: الحق في الأجرة، والحق في الحماية، والحق في ممارسة الحقوق العامة، وقد أعطى المشرع لهاته الحقوق أهمية بالغة إلى درجة أن اعتبرها من الحقوق الدستورية.

### الفقرة الأولى: الحق في الأجرة

الأجر هو القيمة المالية التي يلتزم بها صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه له هذا الأخير، وقد حظي باهتمام بالغ من طرف المشرع الجزائري على غرار كثير من التشريعات المقارنة. وقد شهد حق العامل في الأجرة تطورا تاريخيا كبيرا بدءا من نضال الطبقات الشغيلة التي سعت دائما للمطالبة بتحسين ظروفها المهنية ولاسيما الأجر باعتبارها الطبقة الكادحة الأكثر عددا في مواجهة أرباب العمل، إلى أن تدخلت الدولة في الأخير واعتبرت الأجر من العناصر القانونية لعقد العمل فقامت بتنظيمه، وبداخلها هذا قلصت من حدود مبدأ سلطان الإرادة في تحديد الأجر. إذ أصبحت تقوم بضمان حد أدنى له عن طريق النصوص القانونية<sup>53</sup>.

فقد تعرضت تشريعات العمل السابقة في الجزائر، إلى هذا الحق المالي في مختلف النواحي، بيد أن التشريع الحالي (قانون 11/90) اكتفى بوضع القواعد الأساسية العامة له ويحيل التفاصيل لاتفاقيات العمل الجماعية حسب ما تضمنته المادة 120 منه. وضمانا لمبدأ التكافل الاجتماعي نص المشرع على فكرة الأجر الوطني الأدنى المضمون (SMIG) المطبق على جميع المؤسسات الاقتصادية<sup>54</sup>، والتي لا يمكنها أن تمنح عاملا أجرا يقل عنه باعتباره مسألة من قبيل أحكام النظام العام.

53 - لأكثر تفصيل ارجع لما سبق التطرق له في هذه المطبوعة حول التطور التاريخي لقانون العمل وعناصر عناصر عقد العمل (عنصر الأجر).

54 - د. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم- الجزائر، سنة 2000، ص18-19. ولتفاصيل الأجر ومكوناته ارجع لما سبق التطرق له في عنصر الأجر.

## الفقرة الثانية: الحق في الحماية

يعتبر الحق في الحماية من أهم الحقوق التي ضمنتها مختلف التشريعات العمالية في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص وذلك باعتبار ما يقدمه هذا الحق من دعم للإنتاج والإنتاجية، فقد أضحى هذا الحق يشمل جملة من مظاهر الحماية التي اتسعت لكل من الحماية في الوسط المهني والصحة والحماية الاجتماعية<sup>55</sup>.

### أولاً: الحماية المهنية:

كفل التشريع للعامل حماية من جميع الأخطار المهنية التي قد تصيبه أو تعثره أثناء القيام بعمله في المؤسسة المستخدمة أو بمناسبة عمله، فقد ضمن المشرع للعامل حقه في الأمن والترقية والتكوين المهني حتى يطمئن العامل ويقوم بمهامه بعيداً عما يخل بأمنه ومن أشكال الإهانة والتهديد والضغط مع ضمان التعويض له عن جميع الأضرار المادية والمعنوية التي قد تلحقه جراء ذلك<sup>56</sup>، وله الحق في الترقية ضمن منصب عمله لتحسين مستواه المهني والمادي تبعاً لخبرته المكتسبة (المادة 5 و 6 من قانون 11/90).

### ثانياً: الحماية الصحية:

تعتبر الحماية والرعاية الصحية للعامل أحد أهم الحقوق الأساسية له، ذلك أن العامل لا بد له من ضمانة لقدراته البدنية والمعنوية حتى يمكنه أداء عمله على أكمل وجه وزيادة فعاليته الإنتاجية، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تأسيس طب العمل وتحديد مدة قانونية للعمل تسمح له بقضاء أوقات للراحة والعطلة. الأمر الذي كفله المشرع له من خلال عدة نصوص قانونية، وفي سبيل ضمان تجسيد هاته الحماية وتوفيرها منح المشرع لمفتش العمل سلطة رقابة كل ذلك، إلى

55 - د. محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 21.

56 - د. محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 22-23.

جانِب فرض المشرع عقوبات جزائية على مخالفة هذا الالتزام في جانب الهيئة المستخدمة<sup>57</sup>، وهي ضمانات للعامل والتزامات على عاتق رب العمل من قبيل أحكام النظام العام<sup>58</sup>.

**1- طب العمل:** يعتبر طب العمل من الحقوق المهمة للعامل في أثناء حياته المهنية لاسيما أنه يضمن له رعاية صحية ومتابعة وقائية تحميه من جميع الأمراض البدنية والذهنية التي قد تعثره وحوادث العمل التي قد تصيبه، لذلك يعتبر طب العمل من الأساليب التي توفر للعامل ضمانة صحية وتوفر له محيطا يسمح له بالعمل وهو مطمئن لما قد يلحقه من ضرر أثناء أداء عمله أو بمناسبة أو كان بسببه، من أجل هذا يُلزم المشرع المُستخدم بتوفير بيئة صحية للعمل وضمان توفر شروط النظافة والأمن والوقاية داخل الهيئات المستخدمة وأماكن العمل، ومتابعة ومراقبة جميع العمال طبيا من خلال الفحوصات الدورية لهم<sup>59</sup>.

**2- المدة القانونية للعمل:** تتحدد المدة القانونية للعمل تبعا للاعتبارات العامة في كل بلد ومدى مستوى التنمية فيه، ولذلك يتدخل المشرع في تحديدها حماية لصحة العامل، وذلك للموازنة بين تلك المعطيات، ولهذا فإنها تقوم على الأسس التالية: أسبوع العمل يتضمن 40 ساعة، - أيام العمل لا تقل عن 5 أيام، - ساعات العمل اليومي يجب ألا تتجاوز 12 ساعة. بالإضافة إلى ذلك فإن المشرع نظم أيضا العمل المستمر والعمل الليلي والعمل التناوبي وتقليص العمل الإضافي الذي يبقى الاستثناء<sup>60</sup>.

**3- الراحة:** حق العامل في الراحة أحد أهم حقوقه التي تعتبر من الحقوق الدستورية، وقد خصص له المشرع حيزا معتبرا من المواد ضمن قانون 11/90 (المواد من 33 إلى 56)، فلهذا الحق صور وأشكال متعددة منها ما هو مدفوع الأجر كالعطلة السنوية، والراحة الأسبوعية والعطل

---

57 - نفس المرجع، ص 24.

58 - د. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر، سنة 2015، ص 107.

59 - د. محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 24.

60 - د. محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 25.

والإجازات المرضية، ومنها ما هو غير مدفوع الأجر كالغيابات التي يرخص بها رب العمل وفق التنظيم الداخلي الساري المفعول للمؤسسة المستخدمة<sup>61</sup>.

### ثالثاً: الحماية الاجتماعية:

سبق القول أن قانون العمل هو قانون اجتماعي بطبعه، بالنظر للحماية الاجتماعية التي يكفلها للعامل، من حيث توفيره له ولأسرته جميع حاجياته الاجتماعية بغية أداء عمله بكل أريحية واطمئنان، ويتجلى ذلك من خلال ضمان مختلف الخدمات الاجتماعية من صحة وسكن وثقافة وترفيه وغيرها، ويتم تسيير الخدمات الاجتماعية في العادة من طرف ممثلي العمال عن طريق لجنة المشاركة أو عن طريق الهيئة المستخدمة بموجب اتفاقية تبرم بينهما. كما يعتبر الضمان الاجتماعي أحد أهم المسائل المتعلقة بالخدمات الاجتماعية، فهو يكفل للعامل حقا في تغطية اجتماعية متكاملة من حيث التأمينات الاجتماعية أو ضمان الأضرار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية إلى جانب ضمان التقاعد<sup>62</sup>.

### الفقرة الثالثة: الحق في ممارسة الحقوق العامة

يحق للعامل مباشرة جملة من الحقوق التي أقرها المشرع باعتبارها حقوقا عامة كفلها له الدستور، وهي بالأساس ممارسة الحق النقابي، وحق التفاوض الجماعي وحق المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة عن طريق ممثليه في أجهزة المشاركة، كما له الحق في المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، إلى جانب حق العامل في اللجوء للإضراب دافعا عن حقوقه ومصالحه العمالية<sup>63</sup>.

61 - د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 107-108.

62 - د. محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 27-28.

63 - د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 107-108.

## الفرع الثاني: التزامات العامل الأساسية

### الفقرة الأولى: 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:

### أولاً: التنفيذ الشخصي للعمل:

يشترط في تنفيذ العمل الصفة الشخصية من حيث المبدأ، ذلك أن شخصية العامل في

علاقة العامل محل اعتبار من حيث الكفاءة<sup>64</sup>. وهذا ما نصت عليه المادة 1/7 من قانون 11/90

التي جاء فيها: (يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: - أن يؤديوا،

بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار

تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم...). وهو ما يستنتج أيضاً 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 أداء العمل المتفق عليه لا يعفيه من المسؤولية

التعاقدية إلا القوة القاهرة، 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 الذي ينقل

البضائع ليس ملزماً بملاً أو تفريغ البضاعة المنقولة إذا لم يكن ذلك متفقاً عليه مسبقاً في عقد

---

64 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 80/- إبراهيم زكي أخوخ، المرجع السابق، ص 22.

العمل، وهذا الرفض لا يعتبر رفضاً لتنفيذ العمل إذا لم يكن يدخل ضمن نشاطه المهني العادي الذي يقتصر على مهمة السياقة فقط<sup>65</sup>.

غير أن 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.

### ثانياً: 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 (12/78) الملغى 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 أعم على ممتلكات المؤسسة التي تستخدمه والممتلكات الوطنية...).

أما قانون 11/90 فلم يتضمن نصاً خاصاً بهذا الالتزام إذ ندرج ضمن الالتزام بتنفيذ العمل المعين، بحيث يتوجب على العامل اتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لحفظ الوسائل والآلات<sup>66</sup>.

### الفرع الثاني: طاعة أوامر صاحب العمل

يجب على العامل أثناء قيامه بواجباته المهنية تنفيذ التعليمات الموجهة إليه من قبل المستخدم بشرط ألا تتعدى هذه التعليمات الحدود المهنية، ذلك أن صاحب العمل يملك حق توزيع العمال

65 - د. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل...، المرجع السابق، ص 24

66 - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 81.

داخل الورشة وتوزيع العمل على العمال، مما يجعل العامل مطالب باحترام ما يضعه صاحب العمل من تعليمات. حيث تشكل أية 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<sup>67</sup>.

### الفرع الثالث: 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 الجزائري الذي نص في مادته 7 المطبة 8 منها على أنه: « - أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات التكنولوجية وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة 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<sup>68</sup>.

### الفرع الرابع: الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل

يقضي هذا الالتزام بالتزام العامل عدم ممارسة أي نشاط صناعي أو تجاري يتعارض مع مصالح المستخدم سواء أثناء قيام علاقة العمل أو حتى بعد انقطاعها، لذلك اصطدم هذا الشرط

67 - د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 177-179.

68 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 84.

بمبدأ حرية العمل للعمال ثم بمبدأ الحرية الصناعية والتجارية بالنسبة لأصحاب العمل وهما المبدآن 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 البعدين الزمان والمكان<sup>69</sup>.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري فقد أشار قانون علاقات العمل إلى هذا الالتزام في المادة السابعة في المطء 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 تتنافس 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.

### المطلب الثالث: حقوق والتزامات 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.

<sup>69</sup> - بشير هذفي، المرجع السابق، ص 86-87.

## الفرع الأول: التزامات صاحب العمل

يخضع صاحب العمل لمجموعة من الالتزامات المختلفة تمثل أساساً أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل والتي تنشأ عن تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والعقود الفردية والجماعية، ولهذا نجد أهم التزام يقع على عائق المستخدم هو التنفيذ السليم للعقد وفقاً 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 وأن 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 تادية مهامهم بكل سهولة وإتقان لتحقيق مصالح مشتركة لأطراف علاقة العمل، وبتجسيد 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 تبرز أكثر من خلال سلطة صاحب العمل في التأديب.

## أولاً: صلاحية الإدارة والتنظيم

تبرز صلاحية صاحب العمل في الإدارة والتنظيم من خلال عدة أدوات تنظيمية تسمح له بوضع التنظيمات المناسبة له من أجل تنظيم العمل داخل الهيئة المستخدمة وتحقيق الانضباط داخلها عن طريق النظام الداخلي.

### (1) - النظام الداخلي للعمل:

أو ما يعبر عنه بلائحة المصنع، وطبقاً لنص المادة 77 من قانون 11/90 التي تُعرِّفه بأنه: "النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوماً، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط. يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات 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 أن وضع هذا النظام يصبح إلزامياً كلما بلغ 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) عاملاً فأكثر أن يعد نظاماً داخلياً، 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 وحرريات 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. لهذا فقد ألزم المشرع الجزائري المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاع العام أو الخاص بوضع نظام داخلي إذا كان عدد عمالها 20 فأكثر وهذا ما نصت عليه المادة 75 من قانون علاقات العمل.

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 ملزماً بالأخذ برأي العمال بل يبقى قراره هو النافذ إلى أن يتم إلغاؤه من قبل جهات مختصة أي من قبل مفتش العمل أو المحكمة المختصة<sup>70</sup>. وبعد صدور رأي العمال يحيل المستخدم مشروع النظام الداخلي إلى مفتشية العمل للمصادقة عليه، وهذا ما نصت عليه المادة 79 من قانون 11/90 التي جاء فيها: «يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة على مطابقتها للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (8) أيام. » ، ويتم تحويل النظام الداخلي مصحوباً برأي العمال سواء كان

<sup>70</sup> - د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 194-195./- بشير هدي، المرجع السابق، ص 90.

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 قانون 11/90). أما بداية سريانه على العمال فيتم ابتداء من تاريخ إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً وفق المادة 2/79 قانون 11/90.

### ثانياً: سلطة التأديب

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

### (1) - 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 معمول به حالياً في فرنسا وسابقاً في التشريع الجزائري بموجب القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات 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 يجب إشراكهم بواسطة ممثليهم في وضع النظام التأديبي الذي يتناسب وطبيعة عملهم. وهذا النظام هو المعمول به حالياً في الجزائر بموجب قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>71</sup>.

## **(2) - 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

---

71 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 90.

العمل أو للأنظمة الداخلية للعمل، وتصنف الجزاءات التأديبية إلى ثلاث درجات تبعاً لضآلة وجسامة الخطأ المرتكب وهي على النحو التالي<sup>72</sup>:

- **الجزاءات من الدرجة الأولى:** بحيث تنقسم الأخطاء التأديبية إلى درجات متفاوتة من حيث جسامتها كتصنيف بعض التصرفات إلى أخطاء من الدرجة الأولى كمخالفة قواعد الانضباط في العمل. حيث تتضمن بعض الجزاءات البسيطة التي تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب مثل الإنذار والتوبيخ وهي تدابير وإجراءات ردية قد تتخذ من طرف المستخدم دون الرجوع إلى الهيئة التأديبية نظراً 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 ودون 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<sup>73</sup>.

- **الجزاءات من الدرجة الثالثة:** وهي جزاءات عن أخطاء جسيمة والتي نصت عنها المادة 73 من قانون 11/90 والتي جاء فيها: « يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة. وعلاوة على الأخطاء الجسيمة، التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل،

<sup>72</sup> - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 91.

<sup>73</sup> - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 91.

تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة وبدون علاوات،  
الأفعال الآتية:

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

- إذا أفشي 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 خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال،

- إذا قام بأعمال عنف،

- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنيات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل،

- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا 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 الذي يمثل أقصى جزاء تأديبي، وحرمان العامل من بعض المكافآت المالية أو خصم جزء من أجره.

### 3- 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 يُلزم صاحب العمل باتباع الإجراءات المحددة مسبقاً سواء بالنسبة لجزاءات الدرجة الأولى التي تعود إليه فيها صلاحية توقيعها، أما بالنسبة لجزاءات الدرجة الثانية والثالثة حيث يرجع إلى اللجنة التأديبية المشكلة لهذا 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 الحكم 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، عندئذ يكون للعامل الحق في رفع دعوى قضائية لإلغاء الجزاء الصادر والتعويض عن أي ضرر يكون قد نتج من جراء 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<sup>74</sup>.

### المطلب 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.

### الفرع الأول: الأسباب العادية

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

### أولاً: 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

<sup>74</sup> - د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 203-206 / بشير هدي، المرجع السابق، ص 92-93.

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 وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية ».

والملاحظ في هذا الشأن أن المشرع الجزائري قيّد الاستقالة بمهلة الإخطار أو الإشعار المسبق حتى يتمكن المستخدم من تعويض العامل المستقيل. وتختلف مهلة الإخطار حسب اختلاف مناصب العمل وقطاعاته، فتكون على العموم طويلة نسبيا فيما يخص مناصب العمل ذات التأهيل العالي وقصيرة بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل المتوسط في السلم المهني، ومن 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، إذ يتوجب 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.

## ثانيا: الوفاة

تعتبر وفاة العامل من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل لأن شخصية العامل محل اعتبار، ولا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزام في ذمة المستخدم إلا فيما

يتقرر بموجب أحكام قوانين الضمان الاجتماعي وهو منح ذوي حقوق العامل المتوفى منحة 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 ورثته أو من يخلفه<sup>75</sup>. ومع ذلك يمكن أن تؤدي وفاة المستخدم إلى انتهاء علاقة العمل في حالة حل المؤسسة المستخدمة بعد الوفاة، وهذا ما نصت عليه 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....» .

#### ثالثاً: انقضاء أجل العقد ذي المدة المحدودة

إذا أبرم عقد العمل لمدة محددة طبقاً لما نص عليه قانون 11/90، فإن علاقة العمل تنتهي بمجرد حلول أجل انتهاء عقد العمل ذي المدة المحدودة، طالما كان وفقاً لما نصت عليه المادة 12 من قانون 11/90. وهذا طريق عادي لانتهاء هذا النوع من علاقة العمل.

#### رابعاً: العجز الكلي عن العمل

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

<sup>75</sup> - إبراهيم زكي أخنوخ، المرجع السابق، ص 47.-/ بشير هدي، المرجع السابق، ص 111-112.

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 القاهرة أو حادث فجائي كحشوب حريق في المصنع تسبب في إتلافه<sup>76</sup>.

وفي هذه الحالة يميز الفقه بين الظرف الطارئ باعتباره من الأمور أو الحوادث المنتظرة نتيجة لطبيعة النشاط مثل حالة احتراق معمل أو انفجاره إذا كانت طبيعة أعماله مواد قابلة للانفجار أو للاحتراق، هنا يكون صاحب العمل ملزم بتعويض العامل عن حالة التسريح الإجباري وهذه الحالة عندما لا يرتكب العامل أي خطأ من جانبه، أما الحالة الثانية فهي الحالة التي يكون فيها الحادث من الأمور غير المتوقعة بالنسبة للمستخدم كحالة النقل الإجباري للمصنع من مكان لآخر بأمر من السلطة العامة بسبب المنفعة العامة، فهنا لا يلزم صاحب العمل بتعويض العامل عن التسريح لكونه ليس هو المتسبب فيه.

#### خامسا: الإحالة على التقاعد

الإحالة على التقاعد هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، وهي محددة بـ 60 سنة للرجال و55 سنة للنساء حتى يتسنى للعامل طلب الإحالة على التقاعد، لذلك يجب قضاء مدة 15 سنة في العمل على الأقل، وهذا طبقا للقانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983

<sup>76</sup> - بشير هدي، المرجع السابق، ص 112.

المتعلق بالتقاعد، حيث كان يمنع هذا القانون صاحب العمل إحالة العامل على التقاعد ولو بلغ هذا الأخير 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 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997 أصبح العامل الذي قضى في العمل على الأقل مدة 32 سنة أن يطلب الإحالة على التقاعد دون مراعاة شرط السن الذي هو 60 سنة، ولمن بلغ سن 50 سنة وقضى مدة عمل فعلي تساوي على الأقل 20 سنة يمكنه طلب الاستفادة من التقاعد النسبي. أما بخصوص النساء فتخفف سن العمل ومدته المذكورتين أعلاه إلى خمسة 5 سنوات<sup>77</sup>.

### الفرع الثاني: الأسباب غير العادية

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

### أولاً: البطلان

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

---

<sup>77</sup> - أنظر المادة 2 من القانون رقم 13/97 المؤرخ في 31-05-1997 .

الحالات كما هو الشأن بالنسبة للأجر، إذ لا يمكن أن يؤدي البطلان إلى حرمان العامل من تقاضي أجره عن فترة العمل المنجز، وهو ما أكدته المادة 135 من قانون 11/90.<sup>78</sup>

## ثانياً: الفسخ

استناداً 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 تحددها 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 وفقاً لما هو محدد في الاتفاقيات الجماعية المعمول بها، وهو الاتجاه الغالب في التشريعات الحديثة التي أصبحت تقيد الفسخ المسبق ببعض الشروط والقيود بغرض التخفيف من الأضرار.<sup>79</sup>

كما أنه يمكن أن يحصل الفسخ بقوة القانون إذا كان بسبب إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، إذ في هذه الحالة تصبح علاقة العمل بدون موضوع، فيصبح تنفيذ الالتزامات أمراً مستحيلاً، فتنتهي علاقة العمل بالانفاسخ القانوني طبقاً للقواعد العامة.

<sup>78</sup> - تنص المادة 135 على أنه: « تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع

المعمول به. غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه. »

<sup>79</sup> - بشير هدي، المرجع السابق، ص 117.

### ثالثاً: التسريح

وهو 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 خطأً جسيماً ذلك التصرف الذي يسلكه العامل ويُلحق به أضرار بمصالح صاحب العمل<sup>80</sup>. كما يجب أن يتخذ قرار العزل من طرف لجنة التأديب التي تتخذ في هذا السياق إجراءات التأديب من إبلاغ العامل بعرضه على لجنة التأديب وجلساتها بما في ذلك الاستماع لدفاع العامل عن نفسه، ويجب أن يتم الإشعار المسبق بالعزل وبقرار الفصل بصفة قانونية وبالطريق المكتوب، وهي إجراءات تقع مخالفتها تحت طائلة البطلان. وينقلب التسريح في حالة مخالفة هذه الإجراءات إلى تسريح تعسفي، يمكن مواجهته عن طريق رفع دعوى إلغائه أمام القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة إقليمياً وذلك بموجب حكم ابتدائي نهائي (في أول وآخر درجة حسب ما ينص عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية) والحق في إعادة الإدماج مع الاحتفاظ بجميع الحقوق والامتيازات المكتسبة إلى جانب الحق في التعويض عن الضرر<sup>81</sup>.

### رابعاً: 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

---

<sup>80</sup> - أنظر ما نصت عنه المادة 73 من قانون 11/90 بشأن الأخطاء التي تعتبر خطأً جسيماً ينجر عنه التسريح من العمل.

<sup>81</sup> - أنظر المادة 73-4 من قانون 11/90.

بالعمل وحصل العامل على براءته، ففي هذه الحالة هل يجوز لصاحب العمل رد العامل إلى عمله؟ الراجح فقها<sup>82</sup> 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.

### الفرع الثالث: التسريح لأسباب اقتصادية

ارتبط مفهوم الأسباب الاقتصادية إلى التسريح الجماعي للعمال بظهور وتطور التكنولوجيا الحديثة وعمليات تحديث وسائل وطرق عمل المؤسسات للتقليل من النفقات وزيادة الإنتاج إضافة إلى الحالات المتكررة للالتزامات 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 الجماعي هو فصل مجموعة من العمال من طرف رب العمل بسبب ضغوط وأسباب لا تكون متصلة بشخص العامل، وإنما ناجمة عن عجز المستخدم نظرا للصعوبات

---

<sup>82</sup>- د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 362-364. /- بشير هدي، المرجع السابق، ص 122-

الاقتصادية أو التغييرات التكنولوجية<sup>83</sup>، كعجزه عن ضمان دفع أجور بعض عماله أو بسبب غلق جزء من الورشة أو تغيير النشاط أو انخفاض الطلبات أو ارتفاع تكاليف الطاقة (الكهرباء مثلا) أو فقدان جزء من الزبائن أو شراء معدات جديدة تتطلب يد عاملة قليلة، والعبرة في تكييف التسريح على انه جماعي لأسباب اقتصادية تكمن في اشتراك العمال المسرحين في السبب وليس في العدد<sup>84</sup>.

### أولا: نظرة المشرع الجزائري لفكرة التسريح

سوف نتطرق لفكرة التسريح في مرحلتين أساسيتين هما: مرحلة ما قبل 1990 ومرحلة ما بعد

1990 مرحلة ما بعد 1995.

#### (1) مرحلة ما قبل سنة 1990

أ) التسريح في أمر 31/75: لقد تضمن هذا الأمر أساسا مادة واحدة وهي المادة 39 التي تجيز اللجوء إلى التقليل لأسباب اقتصادية حيث جاء فيها: «عندما تتعرض المؤسسة لخفض في النشاط يتطلب تقليل عدد المستخدمين أو إجراء تعديلات تكنولوجية هامة، أو إعادة تحويل الإنتاج، يجوز لها القيام بالتسريح الجماعي لكل مستخدميها أو جزء منهم ضمن الشروط المدرجة فيما يلي:

83 - تيرس مراد، التسريح لأسباب اقتصادية في قانون العمل الجزائري- دراسة مقارنة، مقال منشور بمجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الأول، العدد 2015/2، ص 32.

84 - د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 366.

- رفع الأمر إلى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية برسالة موصى عليها قصد الشروع في التحقيق بعين المكان بناء على الوثائق، وينبغي على مفتشية العمل التأكد من صحة الدواعي التي تتمسك بها المؤسسة....

- ينبغي على صاحب العمل، بعد صدور الإذن من مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، وبالاتفاق مع ممثلي العمال، أن يشرع في التسريح مراعيًا الترتيب التالي:

العمال من ذوي الأقدمية الأقل، العمال الذين يعيلون أقل ما يمكن من الأشخاص ومن ذوي اليد العاملة بالأولوية.

..... يمكن أن يكون قرار مفتش العمل موضوع طعن لدى الوالي..... » .

إن التسريح الجماعي اقتصر تطبيقه وفق أمر 31/75 على علاقات العمل في القطاع الخاص واستبعد القطاع العام، حيث أنه استعان كثيرا بالقانون الفرنسي الصادر في 3 جانفي 1975 المتعلق بالتسريح لأسباب اقتصادية وبالتعليمية الوزارية الفرنسية الصادرة في 1975/07/02 التي تضمنت كليات تطبيق هذا القانون. إلا أن الإشكال الذي يطرح في هذه الفترة هو كيف أن المشرع الجزائري نص على التسريح الجماعي بسبب اقتصادي في وقت كانت الجزائر تأخذ بالنظام الاشتراكي القائم أساسا على القطاع العام الذي يحتل الصدارة وينحصر القطاع الخاص في مجالات محددة<sup>85</sup>، بمعنى آخر وبالمقارنة، فإن المشرع الفرنسي حين نص على التسريح الاقتصادي الجماعي إنما عمل ذلك تحت ظروف أملتها (وهو وجود قطاع كبير إلى جانب القطاع

---

85 - بوحميذة عطاء الله، التسريح لسبب اقتصادي، أطروحة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق جامعة الجزائر، سنة 2001، ص 17.

العام). أما في الجزائر فلم تكن هناك قاعدة اقتصادية خاصة تنطبق عليها الأحكام التي وردت في أمر 31/75 . إن النص على التسريح الجماعي في الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع الخاص، يعني وجود قانوني له دون تطبيقه ميدانيا، وبحصره في القطاع الخاص الضعيف يعني عدم وجوده ميدانيا<sup>86</sup>.

**ب) التسريح لسبب اقتصادي من خلال قانون 12/78:** لقد نص هذا القانون على موضوع التسريح وعالج مسائله في المواد 92-94-95-96، فالمادة 92 نصت على أن التسريح لتخفيض عدد المستخدمين هو أحد أسباب إنهاء علاقة العمل. أما المادة 1/94 فنصت على أنه: « يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة » أما الفقرة الثانية فنصت: « إن تخفيض عدد المستخدمين الذي يتمثل في إجراء يتضمن تسريحا جماعيا يشتمل على عمليات تسريح فردية متزامنة، يقرر ضمن سياق يحدد بموجب مرسوم. » ، وقد تضمنت الفقرة الثالثة من هذه المادة منع الهيئة المستخدمة التي شرعت في تقليص مستخدميها من تطبيق ساعات إضافية أو التوظيف الجديد في المناصب المقلصة. أما المادة 95 فوضعت بعض التدابير الواجب اتخاذها من طرف الهيئة المستخدمة قصد التقليل من عدد التسريحات الضرورية، وهذه التدابير هي (تخفيض ساعات العمل، العمل المتقطع، الإحالة المسبقة على التقاعد، نقل العمال إلى مؤسسات أخرى)، أما المادة 96 فنصت على حقوق العامل المُسرح لا سيما التعويضات المقابلة للتسريح وكذا الأولوية في إعادة التوظيف إذا سمحت الظروف بذلك.

---

<sup>86</sup> - بوحميده عطاء الله، نفس المرجع، ص 18.

غير أن قانون 12/78 لم ينص في أحكامه على وجوب ترخيص مفتشية العمل في التسريح لأسباب اقتصادية، وعلى أي حال يمكن أن يكون قرار الهيئة المستخدمة محل طعن أمام القضاء.

**(ج) التسريح لسبب اقتصادي في مرسوم 302/82:** لقد خصص هذا المرسوم فصلا كاملا

للتسريح يضم 9 مواد من المادة 50 إلى 58. إن التحليل الذي يمكن استنتاجه من محتوى هذا النص القانوني هو أن السلطة التنفيذية من خلال مرسوم 302/82 أرادت أن تضع قيودا لأية مبادرة في إنهاء علاقات العمل وذلك ما هو مؤكد من خلال المادتين 54 و55 اللتان تشترطان على المستخدم تبيان كل المبررات المؤدية إلى التسريح، كذلك مفتش العمل من جهته زيادة على ما يقدمه له رب العمل من المبررات (مادة 54)، عليه أن يقوم بالتحقيق في مدى صحة الأسباب المبررة للإجراء (مادة 55). كما يتعين عليه أن يستشير ممثلي العمال المنتخبين وكذا السلطات السياسية والنقابية، وعدم استشارة نقابة العمال يجعل إجراء التسريح باطلا. لاسيما بعدما حدث من اضطرابات شعبية نتيجة عدة أسباب غداة سياسية النقشف التي انتهجتها الحكومة نتيجة انخفاض سعر البترول صاحبها تدني في القدرة الشرائية للمواطنين نتيجة تجميد الأجور، أدت كلها إلى ما يعرف بحوادث 05 أكتوبر 1988 التي كان من آثارها ضعف الإنتاج الفلاحي، قلة مردودية المؤسسات الاقتصادية التي وصل عجزها إلى ما يقارب 110 مليار دينار، وارتفعت ديون الجزائر من مليار دولار لسنة 1970 إلى 19 مليار دولار سنة 1988، وارتفاع البطالة لا سيما لدى الشباب<sup>87</sup>.

## (2) مرحلة ما بعد سنة 1990

<sup>87</sup> - بوحميذة عطاء الله، المرجع السابق، ص 20-21.

لقد عالج القانون الحالي 11/90 موضوع التسريح لأسباب اقتصادية في 3 مواد أساسية وهي المواد من 69 إلى 71، حيث نصت المادة 1/69 على أنه: «يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. وإذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي...» أي حسب الكيفيات المحددة في الاتفاقيات الجماعية، أما الفقرة الأخيرة من نفس المادة فنصت على أنه لا يمكن للمستخدم عند تقليص عدد العمال أن يلجأ إلى توظيف عمال جدد في نفس المناصب. غير أنه يشترط على رب العمل أن يكون قد لجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات وهذا ما نصت عنه المادة 70 التي جاء فيها: «يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما: تخفيض ساعات العمل، العمل الجزئي، كما هو محدد في القانون، الإحالة على التقاعد وفقاً للتشريع المعمول به، دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسة أخرى. إذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين».

أما المادة 71 فنصت على بعض الوسائل التي من شأنها منع اللجوء للتقليص من عدد العمال والتي تكون على أساس معايير منها معيار الأقدمية والخبرة والتأهيل، حيث جاء فيها: «تحدد كفاءات تقليص عدد المستخدمين، بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه، على أساس معايير ولا سيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل» .

### (3) مرحلة ما بعد سنة 1995

ارتبطت هذه المرحلة بأهم إجراء طبع هذه الفترة وهو إجراء الخصصة، هذه الأخيرة التي عرّفها البعض بأنها إعفاء الدولة من بعض المسؤوليات وعرّفها البعض الآخر بأنها التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص<sup>88</sup>. وهكذا اتُخذت الخصصة بقرار سياسي تجسدت بصدور الأمر رقم 22/95 المؤرخ في 26 أوت 1995 يتعلق بخصصة المؤسسات العمومية، فنصت المادة 2/1 منه على أن الخصصة تعني القيام بمعاملة أو معاملات تجارية تتجسد في تحويل الملكية أو تحويل التسيير من مؤسسة عمومية إلى القطاع الخاص. وإن دولا كثيرة تبنت بعد عملية الخصصة التي انتهجتها تدابير مختلفة لمعالجة الأخطار المحتملة للتسريح الناتج عن خصصة المؤسسات. وقد تمحورت هذه التدابير حول جانبين أساسيين:

**الجانب الأول:** التزام المالك الجديد للمؤسسة المخصوصة بعدم إجراء أي تسريح وإلا أعيد النظر في عقد بيع المؤسسة. ففي المغرب الأقصى فإن التنازل عن المؤسسة مشروط بتعهد المالك الجديد ببقاء العمال في مناصبهم، وفي ماليزيا يلتزم المالك الجديد أن يحافظ على كل الامتيازات التي كان العمال يستفدون منها قبل بيعها ولا يمكن اللجوء إلى تسريحهم إلا بعد 5 سنوات التي تتبع التنازل عن المؤسسة (عدم التسريح التأديبي)<sup>89</sup>.

**الجانب الثاني:** تقديم تعويضات مالية للعمال موضوع التسريح، وأخذت الجزائر بالجانب الثاني فقد سرحت العمال قبل خصصة المؤسسات التي صدر بموجبها الأمر رقم 22/95 وعُدل بموجب الأمر رقم 12/97 المؤرخ في 9 مارس 1997.

88 - بوحميده عطاء الله، المرجع السابق، ص 55.

89 - بوحميده عطاء الله، المرجع السابق، ص 59.

إن الخوصصة في الجزائر ظاهرة عادية حديثة ترجع إلى بداية التسعينات، ذلك أنه عمليا سبق الأثر (التسريح) السبب (أي الخوصصة) وهو عمل غير قانوني، وكان على المالك الجديد أن يعمل على إدماج هؤلاء العمال بعد بيعها لا توظيفهم، لأن إعادة الإدماج يعني إعطاء الأولوية لهم والاحتفاظ بامتيازاتهم السابقة. وأن الإسراع في أعمال الخوصصة أصاب الاقتصاد الوطني بأضرار مالية واجتماعية وكان الجزائر عمت تحت ضغوط دولية وقد لمح إلى ذلك الرئيس اليامين زروال (في الوقت الراهن المتميز بالأزمات النقدية والمالية والدولية وانعكاساتها على نمو الاقتصاد الدولي والوطني)<sup>90</sup>.

#### (4) التسريح لسبب اقتصادي في المرسوم التشريعي 09/94

هذا المرسوم يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية الذي نص في مادته الثانية (...). يمكن تمديده لأجراء المؤسسات والإدارات العمومية بموجب نص خاص) أي أنه قابل للتطبيق في الوظيف العمومي، وعليه فهذا المرسوم يحتوي على 36 مادة تضمنت سلسلة من التدابير والإجراءات تنظم بالأخص شروط وكيفيات اللجوء إلى عملية التقليل من عدد العمال. وطبقا لنص المادة 06 منه يشترط في المستخدم اللجوء إلى كل الوسائل التي من شأنها التقليل من اللجوء إلى التسريح من العمل، كإلغاء العمل بالساعات الإضافية والإحالة على التقاعد بالنسبة للعمال الذين بلغوا السن القانونية وعدم تحديد عقود العمل لمدة محددة.

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

---

90 - نفس المرجع.

## ثانيا: التعويض النقدي للتسريح الاقتصادي

هو ذلك المبلغ النقدي المنصوص عليه قانونا، والذي يستحقه العامل المُسَرَّح اقتصاديا لأجل جبر الضرر الذي لحقه جراء إنهاء عقد عمله غير محدد المدة، وهذا التعويض يسمى (مكافأة نهاية المدة). ويجد التعويض أساسه في اعتبار منطقي وقانوني، فالعامل الذي قضى ربما نصف عمره في خدمة المؤسسة يستدعي إيجاد له حل يخفف من هذه الصدمة وهذه العلاقة التي استمرت طويلا تتطلب إيجاد ضمان مالي. أما الاعتبار القانوني فيجد أساسه في الأمر 31/75 حيث نصت المادة 42 منه على أن العامل المستخدم بعقد غير محدد المدة في حالة التسريح بعد عام من العمل الفعلي لدى صاحب العمل في تعويض التسريح. والنصوص الصادرة بعد ذلك أخذت بنفس الحكم ابتداء من قانون 12/78 وما بعده.

### الفصل الثالث: علاقات العمل الجماعية (اتفاقيات العمل الجماعية)

تعتبر اتفاقيات العمل الجماعية من بين المواضيع التي ظهرت في العقود الأخيرة من القرن التاسع عشر، وذلك نتيجة لتطور الوعي النقابي وتسارع التشريعات العمالية على الاعتراف بحق العمال في ممارسة العمل النقابي، مما سمح بوجود آليات جديدة لتنظيم العلاقات العمالية إلى جانب النصوص القانونية والتنظيمية وعقود العمل الفردية، كفلتها الاتفاقيات الجماعية للعمل، وذلك باعتبار تلك العفوية التي جاءت بها هاته الأخيرة من خلال شعور العمال وأصحاب العمل بضرورة إيجاد حلول لمشاكل علاقات العمل تكون نابعة من إرادتهم مباشرة تأخذ بعين الاعتبار خصوصية كل قطاع وكل فئة عمالية وحتى كل مؤسسة مستخدمة، تكون مستقلة عن السلطة العامة، وتحقق لهم الاستقرار في العلاقات المهنية والاجتماعية المتضاربة في كثير من الأحيان، لاسيما أمام عجز النصوص القانونية والتنظيمية عن تحقيق تلك الأهداف لبُعدها عن الميدان العملي واستحالة إمامها بجميع متطلبات وخصوصيات كل مهنة وقطاع<sup>91</sup>.

#### المبحث الأول: مفهوم اتفاقيات العمل الجماعية

تعتبر اتفاقيات العمل الجماعية نمط جديد لتنظيم علاقات العمل الفردية، حيث كانت وليدة مظاهر التعسف والظلم الذي مورس على العمال من طرف أصحاب العمل، وما نتج عن ذلك من تكتل العمال ضمن إطار جماعي في شكل نقابات عمالية تدافع عن حقوقهم ومصالحهم تكون لهم بذلك قوة ضاغطة تفرض على الهيئات المستخدمة الانصياع لها تحت لواء التفاوض الجماعي ومبدأ سلطان الإرادة الجماعية وليس الفردية.

فاتفاقيات العمل الجماعية أضحت نمط جديد لتنظيم علاقات العمل خلافا للنمط الكلاسيكي باعتبارها ليست عقود عمل بالشكل المتعارف عليه تقليديا، وإنما هي عقود تتناول مختلف مواضيع وعناصر عقد العمل التقليدي، ولهذا ينبغي الوقوف على التعريف الفقهي والقانوني لها، ومن ثمة أمكن تحديد مضمونها بدقة، لنصل أخيرا إلى تحديد شروط إبرامها.

<sup>91</sup>- د. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر، الطبعة 2، سنة 2013، ص 3 و 7.

## المطلب الأول: تعريف ومضمون اتفاقيات العمل الجماعية

نتناول في البداية تحديد التعريف الفقهي والقانوني لاتفاقيات العمل الجماعية، ثم نعرض لتحديد مضمونها تحديداً دقيقاً.

### الفرع الأول: تعريف اتفاقية العمل الجماعية

اتجهت مختلف التعريفات الفقهية<sup>92</sup> لتعريفها على أنها اتفاق يتم بين متعاقدين أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي والطرف الثاني ممثلاً من قبل صاحب العمل أو عدة أصحاب عمل، أو حتى الممثلين النقابيين لهؤلاء، وذلك للتفاوض حول شروط التشغيل والعمل وتحديدتها بصورة جماعية. وهذا ما نصت عليه المادة 1/114 إلى 4 من قانون 11/90 التي جاء فيها: «الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصراً معيناً أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن أن يشكل ملحفاً للاتفاقية الجماعية. 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

<sup>92</sup> - د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 15-16.

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 من المادة 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.

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

هذا وقد جعل المشرع أمر إعداد اتفاقية العمل الجماعية ومناقشة مبادئها إلى لجان التفاوض، وإن التفاوض لأجل إبرام اتفاقية جماعية يكون بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 من قانون 11/90، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين، وهذا ما نصت عليه المادة 123 من قانون 11/90، فيكون عدد الممثلين لكل طرف (العمال والمستخدم) في التفاوض بين 3 إلى 7 أعضاء وهذا إذا تعلق الأمر باتفاقية ذات طابع محلي أو جهوي، أما الاتفاقية ذات الطابع الوطني فيكون عدد الممثلين المؤهلين للتفاوض عن كل طرف لا يتجاوز 11 عضواً.

### الفرع الثاني: مضمون اتفاقيات العمل الجماعية

طبقاً لنص المادة 120 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 تعالج الاتفاقية الجماعية بشكل عام شروط التشغيل والعمل لاسيما تصنيف الوظائف وساعات العمل وتوزيعها والأجر القاعدي

ونسبة تعويض الخبرة أو ما يسمى بالأقدمية وتعويض الساعات الإضافية ونسبة تعويض المنطقة ونسبة تعويض المردود الفردي والجماعي، وتعالج 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 والحق النقابي ومدة الاتفاقية وكيفيات تمديدتها أو فسخها<sup>93</sup>.

لكن الذي يتبادر للذهن هو ما الفرق بين الاتفاقيات والاتفاقات؟ للإجابة على ذلك نرجع لما نصت عليه المادة 114 من ذات القانون وهو أن الاتفاقية الجماعية تعالج مجموع المسائل المذكورة أعلاه والتي ذكرها نص المادة 120، أما الاتفاق الجماعي فيعالج عنصرا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل (الواردة في المادة 120) بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية<sup>94</sup>، كأن يحدد الاتفاق الجماعي إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل أو يحدد مثلا تعويض الساعات الإضافية<sup>95</sup>.

### المطلب الثاني: شروط إبرام اتفاقيات العمل الجماعية

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

93 - أنظر نص المادة 120 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

94 - أنظر المادة 1/114 و 2 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

95 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 195.

## الفرع الأول: الشروط الموضوعية

يشترط في الاتفاقية الجماعية نفس الشروط المطلوبة في العقود العادية، حيث يتطلب الأمر توفر ركن الرضا من ذي أهلية، إلى جانب أن يكون سبب الاتفاقية مشروعاً غير مخالف للنصوص القانونية والتنظيمية ويكون هدفها تحسين شروط العمل.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه إذا كان التراضي وفقاً للقواعد العامة هو توافق إرادتين على إحداث أثر قانوني معين، فإن التراضي في الاتفاقية الجماعية فيه بعض الخصوصية، فهو لا يصدر عن المعنى بالأمر مباشرة ( لاسيما العامل) وإنما يصدر عن من يمثله (التمثيل النقابي) بيد أن أثره يرجع للعامل وليس للتمثيل النقابي هذا من جهة، ومن جهة صاحب العمل فإنه قد يصدر الرضا منه مباشرة وقد ينوب عنه ممثله النقابي أيضاً، ولذلك ينبغي الرجوع في هذا لأحكام النيابة طبقاً للمادة 1/73 من القانون المدني لتحديد أحكام الرضا وعيوبه، والتي جاء فيها: « إذا تم العقد بطريق النيابة، كان شخص النائب لا شخص الأصيل هو محل الاعتبار عند النظر في عيوب الرضاء، أو في أثر العلم ببعض الظروف الخاصة، أو افتراض العلم بها حتماً. » وفي هذا خصوصية الرضا في اتفاقيات العمل الجماعية بالنظر كون النيابة هنا بنص القانون في جانب ممثل العمال، أما في حق صاحب العمل فإن تمت ن طريق ممثله فنكون بصدد وكالة اتفاقية اختيارية نفعية وليست ضرورية، اللهم إلا إذا تم التفاوض عن طريق نقابة صاحب العمل، فتكون نيابة تسري عليها ما يسري على العمال، غاية ما في الأمر أن الإرادة المقصودة - في جميع الحالات- هي الإرادة الظاهرة وليس الباطنة<sup>96</sup>.

96 - د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 47-49.

## الفرع الثاني: الشروط الشكلية

يشترط في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية شكلية الكتابة، وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي، الذي لا يشترط فيه هذه الشكلية، ومن ثم يجب أن تحرر الاتفاقية الجماعية والاتفاق الجماعي في وثيقة موقعة من الأطراف المعنية ويتم إشهار كل منهما 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

تبدأ اتفاقية العمل الجماعية بالسريان فور المصادقة عليها واتخاذ جملة من الإجراءات الشكلية لتتقضي إلى الوقت المتفق عليه ضمنها أو للأسباب التي يحددها القانون.

## المطلب الأول: المصادقة على الاتفاقية ونشرها

إذا انعقدت الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي بصورة سليمة تقوم الهيئة المستخدمة بإشهارها في أوساط العمال وتوضع نسخة منها دوماً 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 عليه المادة 128 من قانون 11/90، ولكن ليس قبل أن يقوم أطراف الاتفاقية وطبقاً لنص المادة 126 من ذات القانون فور إبرامها بتسجيلها لدى مفتشية العمل التي تقع في دائرة اختصاصها الهيئة المستخدمة وكتابة ضبط المحكمة حسب شكل

الاتفاقية فيما إذا كانت وطنية أو محلية أو جهوية<sup>97</sup>، 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 قانون 11/90، وتطبيقا لهذا كله نصت المادة 152 فرض عقوبة الغرامة المالية على 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 أو الاتفاق الجماعي وفقا لأحكام القانون الجزائري بإحدى الحالات

التالية:

- تنتهي بانتهاء مدتها المحددة، ما لم توجد شروط مخالفة تستدعي استمرارها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية أو اتفاق جديد(ة).

- 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.

---

<sup>97</sup> - تنص المادة 126 على: « يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية (الاتفاق الجماعي) فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية (اتفاق جماعي) للمؤسسة. - في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية. - في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى ولاية أو عدة بلديات من الولاية الواحدة، - وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية (الاتفاق الجماعي) المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية. »

- إلغاء الاتفاقية (الاتفاق) 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 لتتلاءم مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية لعالم الشغل<sup>98</sup>.

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 الطرفين 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.

---

<sup>98</sup> - بشير هدي، المرجع السابق، ص 199 - 200.

## المصادر والمراجع

### أولاً: المصادر

- دساتير الجزائر.
- أمر رقم 183/66 المؤرخ في 21/06/1966 المتضمن التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.
- أمر رقم 30/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي.
- أمر رقم 31/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.
- أمر رقم 32/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالعدالة في العمل.
- أمر رقم 33/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.
- أمر رقم 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المحدد للمدة القانونية للعمل.
- قانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.
- قانون رقم 10/81 المؤرخ في 11/07/1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.
- مرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- مرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 11/11/1986 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.
- قانون رقم 02/90 المؤرخ في 26/02/1990 المتعلق بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.
- قانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

## ثانيا: المراجع

### 1- الكتب المتخصصة والعامّة

- إبراهيم زكي أحنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2 سنة 1988.
- د. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر.
- د. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر.
- د. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر، الطبعة 2، سنة 2015.
- د. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر، الطبعة 2، سنة 2013.
- أ. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة للكتاب جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، سنة 2003.
- د. جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري (الجزء الأول) علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر، سنة 1984.
- د. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم- الجزائر، سنة 2000.
- د. محمد رمضان أبو السعود، د. محمد حسنين منصور، المدخل إلى القانون، منشورات الحلبي الحقوقية- لبنان، سنة 2003.

### 2- الأطروحات:

- بوحميذة عطاء الله، التسريح لسبب اقتصادي، أطروحة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق جامعة الجزائر، سنة 2001.

### 3- المقالات:

- د. موزاوي علي، النشأة العسيرة لعلاقات العمل الجماعية وأثر ظهورها على تطور قانون العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 7، العدد 2، جوان 2002.
- تيرس مراد، التسريح لأسباب اقتصادية في قانون العمل الجزائري- دراسة مقارنة-، مقال منشور بمجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الأول، العدد 2/2015.

## الفهرس

2	مقدمة
4	الفصل الأول: التطور التاريخي لقانون العمل
4	المبحث الأول: نشأة العمل في بعض الحضارات القديمة
5	المطلب الأول: نظام العمل في القرون الوسطى
6	المطلب الثاني: نظام العمل بعد الثورة الفرنسية
7	المطلب الثالث: علاقة العمل بعد القرن 19 عشر
10	المبحث الثاني: تطور العمل في القانون الجزائري
10	المطلب الأول: علاقة العمل في الفترة ما بين 1962 و 1970
11	المطلب الثاني: إدماج علاقات العمل في القطاع العام ضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات
15	المطلب الثالث: علاقة العمل في قانون 1978
16	المطلب الرابع: تطور علاقة العمل منذ سنة 1989
18	المبحث الثالث: الخصائص الذاتية لقانون العمل
19	المطلب الأول: خاصية قواعده الآمرة
21	المطلب الثاني: أنه نابع من ظروف ومحيط العمل
21	المطلب الثالث: اتجاه قواعد قانون العمل نحو التدويل
22	المبحث الثالث: مصادر قانون العمل
22	المطلب الأول: المصادر الداخلية
23	الفرع الأول: المصادر الداخلية الرسمية
23	أولاً: الدستور

24	.....	ثانيا: النصوص التشريعية
24	.....	ثالثا: النصوص التنظيمية
25	.....	الفرع الثاني: المصادر الداخلية غير الرسمية
25	.....	أولا: أحكام القضاء
25	.....	ثانيا: العرف و العادات المهنية
26	.....	ثالثا: عقود العمل الجماعية
27	.....	رابعا: النظم الداخلية للعمل
28	.....	المطلب الثاني: المصادر الدولية أو الخارجية
29	.....	الفرع الأول: المنظمة الدولية للعمل
30	.....	الفرع الثاني: المنظمة العربية للعمل
31	.....	الفرع الثالث: المعاهدات الدولية
34	.....	الفصل الثاني: علاقة العمل الفردية (عقد العمل الفردي)
34	.....	المبحث الأول: ماهية عقد العمل الفردي
36	.....	المطلب الأول: عناصر عقد العمل
36	.....	الفرع الأول: عنصر العمل
38	.....	الفرع الثاني: عنصر الأجر
40	.....	الفرع الثالث: عنصر التبعية
42	.....	الفرع الرابع: عنصر المدة
43	.....	المطلب الثاني: شروط إبرام عقد العمل الفردي
43	.....	الفرع الأول: الشروط الشكلية
45	.....	الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

48	المطلب الثالث: مراحل انعقاد عقد العمل وإثباته .....
48	الفرع الأول: الفترة التجريبية.....
50	الفرع الثاني: فترة التثبيت .....
51	الفرع الثالث: إثبات عقد العمل .....
51	المطلب الرابع: الحالات الخاصة بالعامل.....
52	الفرع الأول: وضعية العمل الفعلي .....
52	الفرع الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل .....
55	المطلب الخامس: الحالات الخاصة بصاحب العمل.....
56	المطلب السادس: الأحكام الخاصة ببعض الفئات العمالية.....
57	الفرع الأول: الأحكام الخاصة بعمل النساء .....
57	الفرع الثاني: الأحكام الخاصة بعمل ذوي الاحتياجات الخاصة (المعوقين) .....
59	الفرع الثالث: الأحكام الخاصة بالعمال المؤقتين.....
60	الفرع الرابع: الأحكام الخاصة بالعمال الأجانب .....
66	الفرع الخامس: الأحكام الخاصة بالعمال في المنازل .....
75	المطلب السابع: الأحكام الخاصة بظروف العمل.....
75	الفرع الأول: الحماية والأمن والوقاية في العمل.....
77	الفرع الثاني: الأجهزة المكلفة بتطبيق الأمن والوقاية الصحية .....
78	الفرع الثالث: المدة القانونية للعمل .....
79	المبحث الثاني: آثار علاقة العمل الفردية .....
79	المطلب الأول: حقوق والتزامات العامل الأساسية .....
80	الفرع الأول: حقوق العامل الأساسية .....

80	الفقرة الأولى: الحق في الأجرة
81	الفقرة الثانية: الحق في الحماية
83	الفقرة الثالثة: الحق في ممارسة الحقوق العامة
84	الفرع الثاني: التزامات العامل الأساسية
84	الفقرة الأولى: الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في عقد العمل
85	الفرع الثاني: طاعة أوامر صاحب العمل
86	الفرع الثالث: عدم إفشاء أسرار العمل
86	الفرع الرابع: الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل
87	المطلب الثالث: حقوق والتزامات صاحب العمل
88	الفرع الأول: التزامات صاحب العمل
88	الفرع الثاني: حقوق صاحب العمل
96	المطلب الثالث: انتهاء علاقة العمل الفردي
96	الفرع الأول: الأسباب العادية
100	الفرع الثاني: الأسباب غير العادية
103	الفرع الثالث: التسريح لأسباب اقتصادية
112	الفصل الثالث: علاقات العمل الجماعية (اتفاقيات العمل الجماعية)
112	المبحث الأول: مفهوم اتفاقيات العمل الجماعية
113	المطلب الأول: تعريف ومضمون اتفاقيات العمل الجماعية
113	الفرع الأول: تعريف اتفاقية العمل الجماعية
114	الفرع الثاني: مضمون اتفاقيات العمل الجماعية
115	المطلب الثاني: شروط إبرام اتفاقيات العمل الجماعية

116.....	الفرع الأول: الشروط الموضوعية
117.....	الفرع الثاني: الشروط الشكلية
117.....	المبحث الثاني: سريان وانقضاء اتفاقية العمل الجماعية
117.....	المطلب الأول: المصادقة على الاتفاقية ونشرها
118.....	المطلب الثاني: انتهاء اتفاقية العمل الجماعية
120.....	المصادر والمراجع
123.....	الفهرس