

# محاضرة في مقياس قانون العمل

مطبوعة ببيداغوجية مخصصة طلبة السنة الثانية ليسانس

## مقدمة

نظرا للدور الذي يكسبه قانون العمل في الحياة اليومية للفرد و المجتمع و مساهمته في التطوير الاقتصادي للدولة ، فإنّ الحاجة الى تنظيم علاقات العمل القائمة بين العمال و أرباب العمل ، اصبحت ضرورة ملحة ، وذلك لضمان الحقوق للأطراف المتعاقدة و تحميلهم التزامات وفقا لمبدأ سلطان الارادة ، الامر الذي دفع الدولة الى التدخل من خلال تنظيمها عن طريق وضع تشريعات متعلقة بمختلف العلاقات القائمة الفردية منها و الجماعية، بين العمال و ارباب العمل بالإضافة الى الاحكام المتعلقة بمنازعات العمل ، و الحالات التي يمكن ان تنهي علاقات العمل .

و تأتي هذه المحاضرة لتغطية مفردات البرنامج الموحد لقانون العمل المعتمد من قبل الوزارة التعليم العالي و البحث العلمي في حدود الحجم الساعي المقرر و المحدد بساعة و نصف اسبوعيا

## المبحث الاول/ نشأة و تطور قانون العمل :

إن قانون العمل حديث النشأة، بحيث لم يكن معروفا في الزمن الماضي ، ففي العصور القديمة كان العبيد يعملون في الأرض ويخدمون أسيادهم في البيوت ولم يعترف لهم بالشخصية القانونية واعتبروا بمثابة الأشياء التي تستعمل للعمل، والأمر نفسه كان سائدا في عهد النظام القطاعي في القرون الوسطى ، إذ يعتبر العامل جزء من الأرض التي يملكها صاحب الأرض ولا يملك حرية العمل أو تركه إلا بموافقة سيده ويتصرف فيه كما يتصرف في ممتلكاته أما في عهد الطوائف الحرفية في القرون الوسطى فقد سمح بتكوين طائفة تخص كل من الحرفيين والصناعيين، حيث تتكون من المعلم والعامل و العامل المتمرن ، ولكل طائفة الحق في وضع قواعد تنظم وتسير شؤونها، وكل ما يتعلق بالأجور ، وأوقات العمل والعطل والإجازات

**المطلب الاول - تطور قانون العمل في الجزائر- .**

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة نسبيا بالرغم من أهميته الكبرى وضرورته القصوى . ورغم أنه يمتد بجذوره التاريخية إلى الفترة الاستعمارية التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العمال في الجزائر، وه و القانون الذي بقي ساري المفعول إلى فترة متأخرة بعد الاستقلال ، الأمر الذي أحرّ ظهور قانون العمل الوطني . إلا أن تأخر ظهور قانون العمل في الجزائر لم يمنعه من التطور السريع واللاحق بالقوانين الأخرى الفرع الاول : المرحلة ما قبل الاستقلال :

وهي المرحلة التي تغطي الفترة ما بين 1830 إلى 1962، وهي الفترة التي نشأ وتطور فيها قانون العمل بصفة عامة، وفي فرنسا بصفة خاصة، كما سبق بيان ذلك من قبل . حيث أن أغلب القوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل في فرنسا، كانت تطبق في الجزائر على أساس أن الجزائر، هي امتداد لفرنسا، حسب النظرة الاستعمارية آنذاك، مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر . ولهذا لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر في تلك الفترة . لأنه في الواقع كان هناك قانون فرنسي واحد يطبق هنا وهناك.<sup>21</sup>

### الفرع الثاني : فترة التسيير الإداري لعلاقات العمل ما بين 1962 : -1975

لقد شهدت السنوات الأولى للاستقلال فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل . وتفاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع القوانين والتنظيمات الوطنية . بادرة الدولة في الأشهر الأولى للاستقلال إلى إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية . إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية إلى غاية 5 جويلية 1975 وتعتبر سنة 1975 سنة الانطلاق في وضع القوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل في الجزائر حيث صدر في هذه السنة، القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، بالإضافة إلى مجموعة من النصوص القانونية الأخرى ، المتعلقة بالعدالة في العمل، والمدة القانونية للعمل، وتحديد اختصاصات مفتشية العمل، إلى جانب بعض النصوص التنظيمية الأخرى . هذه النصوص

التي وضعت من أجل تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص بصفة أساسية، في الوقت الذي جاءت النصوص المرافقة له لتطبق على القطاعين العام والخاص، مما يفسر إمكانية توسيع تطبيقه على القطاع العام ه و الآخر، خاصة وأنه لا يتضمن أي استثناء صريح للقطاع العام من نطاق تطبيقه، وه و ما حدث بالفعل، إذ تم اللجوء إلى أحكامه في الكثير من الحالات بمناسبة إبرام بعض الاتفاقات الجماعية بين المؤسسات العامة الاقتصادية وعمالها، نظرا لعدم وجود، وأحيانا عدم وضوح القوانين الموجودة ، والتي هي قوانين فرنسية كما سبقت الإشارة . أو بهدف إحداث نوع من الانسجام بين عمال المؤسسات الخاصة، والمؤسسات العامة لاسيما في مجال الحقوق والالتزامات.

### الفرع الثالث: مرحلة تكريس القانون الاتفاقي لعلاقات العمل :

تطبيقا لأحكام الدستور الصادر في 23 فيفري 1989 صدرت عدة قوانين جديدة مكرسة الطابع التعاقدى لعلاقات العمل، على خلاف الطابع التنظيمي الذي كانت تتميز به القوانين السابقة، يمكن إجمالها في

- القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية في العمل وممارسة الحق الإضراب ، تطبيقا لأحكام المادة 54 من الدستور 1962
- القانون المتعلق بتسوية المنازعات الفردية

- القانون المتعلق بعلاقات العمل

- القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي في الذي يكرس مبدأ التعددية النقابية.

**المطلب الثاني تعريف قانون العمل .**

تعددت التعاريف قانون العمل بتعدد الآراء الفقهية في هذا المجال ، كما أن قانون العمل يشمل عدة خصائص. وهكذا تكون الدراسة في نقطتين:

**قانون العمل :** و هو الاصطلاح الذي استقر الفقه على استخدامه ، من حيث كونه أكثر قدرة إذا يمكن تعريف قانون العمل على انه " : مجموعة القواعد القانونية التي تحكم وتنظم الروابط بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن العمل التابع للعمال المأجورين كما يعرف كونه " : مجموعة القواعد القانونية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقة القائمة بين كل من العامل والمؤسسة المستخدمة ، الناتجة عن عقد العمل، وما يترتب عنها من آثار ومراكز قانونية للطرفين".

<sup>1</sup> - همام محمود زهران ، قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية ، 1997، ص 17

## المطلب الثالث- مجال تطبيق قانون العمل

حدد المشرع في المادة الأولى من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل نطاق تطبيق قانون العمل<sup>1</sup> على كل من تتوافر شروط الخضوع لأحكامه وعليه ينحصر مجال تطبيق قانون العمل على علاقات العمل الفردية و الجماعية التي تربط العمال الأجراء و المستخدمين التي عرفتهم المادة 02 منه على انه العمال الأجراء هم في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم .

كما حدد المادة 03 منه أيضا طائفة الأشخاص المستبعدة من نطاق تطبيقه بصفة كلية و ذلك لخضوعهم لأنظمة تشريعية و تنظيمية خاصة يتبعون لها، و يتعلق الأمر بالأشخاص التالية:

المستخدمون - المدنيون العسكريون - التابعون للدفاع الوطني القضاة- الموظفون - والمتعاقدون مع الهيئات والإدارات العمومية في الدولة و الولايات و البلديات المستخدمون - في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، و نصت المادة 04 على فئات عمالية لأنظمة خاصة و تسري عليهم أحكام قانون 90/11 بصفة جزئية في حالة لم يرد فيه نص وهي الفئات العمالية التالية. مسيرو - المؤسسات مستخدم و الملاحة الجوية و البحرية مستخدمو السفن التجارية و الصيد البحري العمال في المنازل الصحفيون الفنانون المسرحيون الممثلون التجاريون رياضي و النخبة مستخدم و البيوت .

### 2-أهمية قانون العمل

□ لقانون العمل أهمية اجتماعية، بحيث يخاطب هذا القانون مجموعة كبيرة من السكان هم العمال وأصحاب العمل ، ان نشأة هذا القانون ارتبطت أساسا بالاعتبارات الإنسانية المتمثلة في تحسين أحوال العمال تنظيم ظروف معيشتهم ، و تحقي أفضل حياة لهم ، وه و بهذا يلعب دورا بارزا في حياتهم ، و يكفل حياة كريمة لهم صحيا و اجتماعيا . و يساهم قانون العمل على إقرار السلم الاجتماعي<sup>2</sup>، لأنه بتدخله المتزايد في تحسين أحوال العمال و تنظيم ظروف معيشتهم ، وما يوفره لهم من حماية يساعد على إرساء الاستقرار و يقضي على أسباب النزاعات في العمل .

□ لقانون العمل أهمية اقتصادية ، و تظهر هذه الأهمية من خلال ما لهذا القانون

من تأثير قوي و مباشر على الاقتصاد، بل ان التفاعل المتبادل بين قواعد هذا القانون و

<sup>1</sup>- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-أفريل 1990 المتعلق بعلاقة القانون ، جريدة رسامية رقم 23 لسنة 1990

، المعدل و المتمم بموجب قانون رقم 29/21 المؤرخ في 21/12/1990 جريدة رقم 68 لسنة 1991

<sup>2</sup>- بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية، مرجع سابق ، ص 27

النشاط الاقتصادي<sup>3</sup> تجعل منه من أهم و أفضل الوسائل التي تستخدم لتحقيق السياسة الاقتصادية المنشودة .

□ **لقانون العمل اهمية سياسية** ، فالعلاقة بين عنصري الإنتاج : العمل و رأس المال ، و ما تقرره من مشاكل تعبر أهم ما يستحوذ على عمل السلطات الحكومية في كل المجتمعات ذلك أن الطبقة العاملة و بالنظر إلى عددها الهائل ، أصبحت طبقة سياسية ضاغطة.

## المبحث الثاني : مصادر قانون العمل و علاقته بالقوانين الأخرى

يقصد بمصادر قانون العمل المنبع الذي تستقي منها القاعدة القانونية أساسها و منشأها و بها ترسم حدودها ، ويستند قانون العمل أحكامه و قواعده من عدة مصادر منها ما هو داخلي و المتمثلة في النصوص القانونية و التنظيمية و مصادر خارجية و التي تصدر من المنظمات الدولية و المختصة في شكل معاهدات و اتفاقيات دولية .

و هكذا شملت المحاضرة النقاط التالية

### المطلب الاول : المصادر الداخلية :

تشمل المصادر الداخلية لقانون العمل في :

**الفرع الاول: المصادر الداخلية الرسمية :** و التي ترتب وفقا لمبدأ تدرج القوانين و هيالمبادئ الدستورية و النصوص القانونية و النصوص التنظيمية ، و الاجتهاد القضائي

4

أ- **الدستور :** و هو القانون الأسمى في الدولة ، الذي شمل عدة مبادئ استقراء للمبادئ والحقوق و الحريات في مجال العمل الواردة في الدستور 2020، نجده قد تضمن مجموعة متعددة من المبادئ والحقوق و الحريات المتعلقة بعلاقات العمل ، من شأنها أن تحافظ على حقوق العمال و أن توفر الحماية و الأمن لهم ، منها:

- الحق في العمل حيث جسدت المادة 69 في فقرتها الأولى بأنه " لكل المواطنين الحق في العمل".

- **يضمن :** الحق في الحماية والأمن والنظافة في أماكن العمل إذ نص في الفقرة الثانية من المادة 69 على أنه (( يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة)).

<sup>3</sup> عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبة للنشر ، الجزائر ، 2003.

<sup>4</sup> - ريكي الصديق: محاضرات قانون العمل ، المرجع نفسه ، ص43.

- حملت المادة 36 من التعديل الدستوري التناصف بين الرجل و المرأة في سوق التشغيل ,وقضت على أنه" : تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال و النساء في سوق التشغيل .

تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات و الإدارات العمومية و على مستوى المؤسسات."

- الحق في الراحة ، حيث جاء في الفقرة الثالثة من المادة 69 على أنه " : الحق في الراحة مضمون و يحدد القانون كيفية ممارسته " .

- الحق النقابي ,وجاء في المادة 70 منه على أنه " : الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين. "

- الحق في الإضراب .و هذا ما قضت به المادة 71 بنصها على أنه " :الحق في الإضراب معترف به ، و

يمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أ و يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن أو في جميع الخدمات أ و الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع "".

- الحق في الضمان الاجتماعي حيث قضت المادة 69 في فقرتها الرابعة على أنه " :يضمن القانون حق

العامل في الضمان الاجتماعي."

- ب- التشريع : ونقصد به مجموعة القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية في مجال قانون العمل ومنها : -القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب<sup>5</sup>.

- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمقتضية العمل<sup>1</sup>

- القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

2

- القانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 بالمتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم .

- قانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق ال نقابي المعدل و المتمم .<sup>3</sup>

- ج- النصوص التنظيمية : و هي مجموعة الأعمال الصادرة عن السلطة التنظيمية المكملة للتشريع وهي التي تصدرها السلطة التنفيذية في حدود الصلاحيات المفوضة إليها

<sup>5</sup>- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، الصادر بموجب جريدة رسمية رقم 06 لسنة 1990 ، المعدل و المتمم بموجب قانون رقم 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 ، الصادر بموجب جريدة رسمية رقم 68 لسنة 1991

في مجال تطبيق و تنفيذ النصوص التشريعية المنظمة للعمل و علاقاته ، وتأخذ هذه النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها شكل المراسيم الرئاسية و المراسيم التنفيذية و القرارات و التعليمات و المناشير.<sup>4</sup>

- د - أحكام القضاء : تعتبر الأحكام و القرارات القضائية احد المصادر الهامة لقانون العمل انطلاقا من الدور المنوط للقضاء في تفسير النص القانوني و استكمال النقص الذي يشوبها.<sup>5</sup>

### الفرع الثاني المصادر الداخلية التفسيرية : و التي تتمثل في

- أ- العرف و العادات المهنية : وهو ما تعود العامل على إتباعه لفترة زمنية محددة على وجه الإلزام.<sup>6</sup>

- ب- الاتفاقيات الجماعية : المواد 113/ 114 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل الجماعية المعدل و المتمم ، بحيث تعتبر المصادر اتفاقية العمل الجماعية مصدرا أساسيا من مصادر قانون العمل في تقرير المزيد من حقوق و مزايا العمال الأمر الذي أدى إلي تحسين مستويات العمال المعيشية ، لاعتمادها على الاتفاقيات العمل الجماعية في بعض مسائل العمل و التشغيل.

- ج- النظام الداخلي : المواد 77 من قانون 11/90 . و هو المصدر الداخلي المهني المعد من طرف لرب العمل لا غير يحدد فيها القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الانضباط ، وهي من بين مصادر الأساسية التي يتميز بها قانون العمل و يعتبر من المصادر المهنية الخاصة .

- وقد ألزم المشرع رب العمل بضرورة احترام الإجراءات الشكلية لإعداد النظام الداخلي بعرضها على الأجهزة المشاركة و في حالة غيابها تعرض ممثلي العمال ، ثم يودع لدى مكتب مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة عليه ، ليودع لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا .

### المطلب الثاني - المصادر الخارجية لقانون العمل :

نصت المادة 150 من دستور 2016 على سمو المعاهدة الدولية على القانون، وضمن علاق العمل تعتبر الاتفاقيات الدولية أهم مصدر لقانون العمل المتمثلة أساسا في المعاهدات و الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و الاتفاقيات الإقليمية الصادرة عن المنظمة العربية للعمل ، فضلا عن الاتفاقيات الدولية التي أبرمتها الجزائر مع بعض الدول في إطار التعاون الثنائي .

### الفرع الاول : الاتفاقيات الدولية:

و يعتبر الإعلان العالمي للحقوق الإنسان من أهم مصادر قانون العمل، كما أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات و التي تتكون من مؤتمر العمل الدولي، و مكتب العمل الدولي ، و مجلس الإدارة و هي اتفاقيات توصيات العمل ، و التي تقرر حد أدنى من حقوق

العمال و لا يجب التنازل عنها ، و بمجرد الانضمام إليها يجب مراعاتها على الصعيد التشريعات الوطنية .

ومن أهم الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية في مجال العمل نجد مايلي:

- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1984 المتعلقة بالحرية والحق النقابي .
- الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 58/06 المؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق 11 فيفري 2006
- الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 518/83 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1403 الموافق 1983/09/03
- الاتفاقية 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 248/92
- الاتفاقية الدولية رقم 150 المتعلقة بإدارة العمل دورها ووظائفها و تنظيمها، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم 714/83 المؤرخ في 28 صفر عام 1404 الموافق 03/ديسمبر 1983 .

#### الفرع الثاني الاتفاقيات الإقليمية :

كمنظمة العمل العربية وهي إحدى الوكالات الإقليمية المتخصصة التابعة لجامعة الدول العربية اقر ميثاق و دستور المنظمة في المؤتمر الأول للوزراء العرب المنعقد في بغداد عام 1965 ، يصدر عن منظمة العمل العربية معايير العمل التي تعد جزء لا يتجزأ من القوانين الداخلية ، و ال تي تتكون من المؤتمر العام العمل الدولي و مكتب العمل الدولي و مجلس الإدارة على الصعيد العربي .

- الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات الشغل المعدلة بالاتفاقية رقم 6 المؤرخة في مارس 1976
- الاتفاقية العربية رقم 7 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنية .

:

## المبحث الثالث : علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى و تحديدهم

### خصائص قانون العمل

#### مطلب الاول علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى

يرتبط قانون العمل في تنظيم علاقات العمل بعدة فروع قانونية ، بحيث لا يستقل وحده في تنظيم جميع مجالات العمل نظرا لسعتها وتطورها وارتباطها بظروف خاصة تستدعي تطبيق قوانين أخرى بشأنها. ولهذا فهناك علاقة وطيدة بين قانون العمل وفروع القانون العام والقانون الخاص ، وهي علاقة تبرز في مواضع ونقاط التأثير والتأثر فيما بينهما ، و عليه تشمل المحاضرة الرابعة النقاط التالية :

ولا : علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري تظهر علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري من خلال خضوع قواعد قانون العمل للأحكام الدستورية، فنجده جليا منذ أمد طويل في شتى الدساتير التي تقر حماية وأمن العامل وحرية العمل و الحق في الإضراب، الحق النقابي و الحق في الراحة تحديد ساعات العمل فضلا عن الحق في التأمين الاجتماعي

وهكذا تتضح العلاقة الوطيدة بين القانون الدستوري وقانون العمل من خلال تأثير المبادئ الدستورية على صياغة أحكام وقواعد قانون العمل .

ثانيا - علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي من مظاهر هذه العلاقة أن القانون الجنائي يتناول مجموعة الأفعال الإجرامية التي تهدد علاقات العمل بحيث يعتبرها جرائم ، كما يحتوي على عقوبات جنائية رعدية .

كما نظم قانون العمل بعض العقوبات الجزاءات عند مخالفة أحكامه منها ما يتعلق بتشغيل الأطفال تحت سن 16 سنة، والمدة القانونية للعمل وإبرام عقود محددة المدة خارج الحالات المنصوص عليها في القانون .

#### ثالثا - علاقة قانون العمل بالقانون المدني

تكمن العلاقة والصلة الجامعة بين القانونين في المسائل المشتركة بينهما من حيث التنظيم وتقرير شروطها، فمعظم أحكام الالتزامات الواردة في القانون المدني لا زالت تطبق على جوانب عديدة من علاقات العمل خاصة تلك الحالات التي لا توجد بشأنها أحكام خاصة في قواعد قانون العمل، حيث يتحتم على المتعاقدين الرجوع إلى الأحكام العامة للالتزامات الواردة في القانون المدني، لاسيما الأحكام الخاصة بالأركان العامة للعقد وعيوب الرضا... إلخ<sup>1</sup>.

كما أن القانون المدني يعتبر كشرعية عامة ينبغي الرجوع إليها إذا لم يتم النص في قانون العمل وبما لا يتعارض مع أحكامه<sup>2</sup>.

## رابعاً - علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية

يهتم قانون الإجراءات المدنية والإدارية بتحديد وتنظيم وضبط مختلف الإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية ، أما قانون العمل فينظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال الذين يعملون لديهم، فيرتبط كلا القانونين بصفة عامة بعلاقة تكاملية واضحة، حيث أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية يبين مختلف الإجراءات التي يجب إتباعها أمام القسم الاجتماعي عند وقوع نزاع بين العمال وأصحاب العمل<sup>3</sup>.

كما تبرز هذه العلاقة أيضا من خلال تأثير قانون العمل على موضوعات قانون الإجراءات المدنية والإدارية منها تضمن قانون العمل على بعض الإجراءات الخاصة التي يتميز بها قبل اللجوء إلى القضاء مثل التسوية الودية الداخلية والخارجية ، وكذا حصول العامل على محضر عدم الصلح قبل رفع الدعوى ، فضلا عن إبرازه تشكيلة القسم الاجتماعي الذي يختلف عن باقي أقسام المحكمة .

### مطلب الثاني خصائص قانون العمل

الفرع الأول تتميز قواعد قانون العمل بالطبيعة الأمرة:

التي تجعل معظم قواعده تتعلق بالنظام العام الأمر الذي لا يجوز مخالفتها أو الخروج عنها حماية للعامل بالطرف الضعيف عي علاقة العمل إلا أن صفة القواعد الأمرة المتعلقة بالنظام قد أخذت مفهوما خاصا يتلاءم و الطبيعة الخاصة لقانون العمل ، مفهوم يتعلق بالنظام العام الاجتماعي ويترتب على ارتباط قانون العمل بالنظام العام الاجتماعي نتائج هامة<sup>6</sup>، وهي:

**الفرع الثاني : تسم قانون العمل بطابعه الواقعي :** و معنى ذلك أن أحكام هذا القانون تتكيف مع ظروف الواقع وتختلف باختلافها، وهذا يستلزم ان لا تكون أحكام قانون العمل واحدة في جميع الحالات بال نسبة لجميع الخاضعين لنطاقه، بل تختلف و تتغير باختلاف و تغير ظروف الأشخاص و ظروف العمل

### الفرع الثالث : ذو طابع دولي

يغلب الطابع الدولي على قانون العمل، حيث يلاحظ أن معظم المبادئ و الأسس التي يقوم عليها هذا القانون متشابهة و متوافقة في الكثير من بلدان العالم على اختلاف أنظمتها السياسية و الاقتصادية لاعتمادها الاتفاقيات الدولية مصدرا من مصادر قانون العمل ، و تتجلى هذه الصفة بشكل يفوق أي فرع من فروع القانون، الأمر الذي حدا إلى القول بوجود قانون أو تشريع دولي للعمل.

<sup>6</sup>ريكلي الصديق: محاضرات قانون العمل ، مرجع سابق ا ص 46

## الفصل الثاني : النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية

إن علاقة العمل هي الرابطة القانونية التي تربط العامل بالمستخدم و الناجمة عن اتفاق إرادي وهو عقد العمل<sup>1</sup> وقد أخذ المشرع الجزائري بفكرة علاقة العمل و أخضعها لقانون علاقات العمل حيث تنص المادة 8 منه على انه " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي ، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما . و تنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية وعقد العمل

### المبحث الأول : ماهية عقد العمل

تحدد ماهية عقد العمل بتعريف هذا الأخير و تعيين طبيعته القانونية و ارتباطه بفكرة علاقة العمل ارتباط وثيقا و تحديد مميزاته و كذا استقلاله عن باقي العقود<sup>7</sup>.

### المطلب الأول:تعريف عقد العمل و طبيعته القانونية

#### الفرع الأول :تعريف عقد العمل

لقد اختلف كل من الفقه و التشريع في تعريف عقد العمل و قد أفرزت المحاولات الفقهية و التشريعية عن عدة ،كما ان المشرع الجزائري لم يعرف عقد العمل و اعتبره عقد غير شكلي أي أنه لا يخضع لشكل معين و قد يكون مكتوب أو غير مكتوب و بهذا يكون قد اعتمد ضمنا على تعريف العقد حسبالقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني حيث تنص المادة 54 منه على أنه» اتفاق يتعهد بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما « و بذلك أعتبر عقد العمل عقد مدني و مجرد أداة لإبرام علاقة العمل التي تعتبر أوسع و أشمل ، والتي تخضع بالدرجة الأولى لإرادة الطرفين ثم للقوانين و النظم المعمول بها ، و هذا ما تقضي به المادة 9 من قانون علاقات العمل المعدل و المتمم التي تنص على أنه» يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة «و هذا ما يجعل عقد العمل في القانون الجزائري عقد غير شكلي .

### الفرع الثاني مميزات عقد العمل :

يخضع عقد العمل للخصائص العامة المقررة في النظام التعاقدية ككل ويمتاز هذا العقد بالخصائص التالية:  
أولاً: عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين

<sup>7</sup>- راشد راشد، شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة ، مرجع سابق ، ص 77

عقد العمل هو عقد ملزم للجانبين لأنه يرتب التزامات على عاتق كل من الطرفين حيث يلتزم العامل بتقديم الخدمات و يلتزم المستخدم بدفع الأجر، كما أنه إذا لم ينفذ احد الطرفين التزامه الأساسي بصفة إرادية خلال الفترة التجريبية جاز للطرف الأخر طلب الفسخ و هذا ما تنص عليه المادة 20 من قانون علاقات العمل « يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض و من غير إشعار مسبق » .

#### ثانيا : عقد العمل من العقود الرضائية

يعتبر عقد العمل رضائي ،يكفي لانعقاده تطابق إرادتين و هذا ما تنص عليه المادة 9 من قانون علاقات العمل " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة "

#### ثالثا : عقد العمل من عقود المعاوضة

عقد العمل من عقود المعاوضة لأن العامل يتلقى عوض عن عمله و هو الأجر، و يتلقى المستخدم الأداء الذي قام به العامل، و هذا ما تنص عليه المادة 2 من قانون علاقات العمل " يعتبر عمالا أجرا في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب ... "

#### رابعا عقد العمل من العقود المستمرة

العقد الزمني هو الذي يعتبر الزمن عنصر جوهري و أساسي فيه لأنه تنفذ فيه التزامات أو أداء كل من الطرفين خلال فترة زمنية معينة أي أنه عقد متتالي التنفيذ<sup>8</sup> . يكون الأجر مطابقا للعمل خلال فترة زمنية معينة . يمكن توقيف علاقة العمل خلال مدة لم تنفذ فيها الالتزامات المتقابلة ثم بسريان العقد ينفذ من جديد كل من الطرفين التزاماته مثل حالة المرض و غيرها من حالات توقف علاقة العمل .

#### خامسا : عقد العمل من عقود الإذعان

عقد العمل هو عقد إذعان ذلك أن شروطه و محتواه سابق لمرحلة تبادل التراضي، وهذاالشروط موضوعة من قبل المستخدم و ما على العامل إلا أن يقبل بها بسبب وضعهاالاقتصادي<sup>9</sup>

#### سادسا : الاعتبار الشخصي لعقد العمل

<sup>8</sup> - عبد السلام ديب ، المرجع السابق، ص 27

<sup>9</sup> - على عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص 270.

أن الاعتبار الشخصي لعقد العمل يؤدي إلى انتهائه في حالة الوفاة ، في المقابل إن الاهتمام بضمان استقرار منصب الشغل أدى إلى استبعاد انتهاء العقد العمل في حالة التصرف في المؤسسة<sup>10</sup> حيث نصت المادة 74 فقرة 1 من قانون علاقات العمل « إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال " .

### المطلب الثاني عناصر عقد العمل :

من خلال التعرف يفات السابقة لعقد العمل نستخلص جملة من العناصر الأساسية التي تدخل في تشكيل هذا العقد و هي عناصر العمل ، الأجر ، التبعية .

#### 1. عنصر العمل:

العمل هو الطاقة أو الجهد الذهني أو العضلي الذي يتعهد العامل ببذله لصالح رب العمل بما يعود عليه بالنفع ، حيث يتسع العمل ليشمل كافة جميع الأعمال سواء كانت إدارية أو فنية أو كتابية أو محاسبية أو عقلية

#### 2. عنصر الأجر :

يقصد بالأجر ذلك المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يؤديه ، و الأجر على هذا النحو يعد أحد العناصر التي لا يقوم عقد العمل بتخلفها ، فلا يتصور وجود عقد العمل من دون أجر لأن عقد العمل من عقود المعاوضة التي يأخذ فيها كلا الطرفين مقابلا لما يدفعه، بغض النظر عن نوعه أو تسميته و بالتالي فإننا لا نكون أمام عقد عمل إذا ما اتفق الطرفان على قيام أحدهما بالعمل لدى الآخر مجانا من دون مقابل ، إذ يعد هذا لا يعد هذا العقد من عقود المعاوضة بل من عقود التبرع .

#### 3. عنصر التبعية :

يقصد بها هيمنة أو سلطة لرب العمل خلال تنفيذ العقد على نشاط العامل حيث تمنح هذه السلطة لرب العمل الحق في توجيه العامل و مراقبته أثناء قيامه بالعمل ، كما أنها تفرض على العامل إطاعة رب العمل في هذا التوجيه و الامتثال له .

### المبحث الثاني : إبرام عقد العمل الفردي

يشترط لقيام عقد عمل توفر شروط شكلية و اخرى موضوعية كالتراضي ، المحل، السبب و الأهلة ، كما سنوضحه في ما يلي:

#### المطلب الاول : الشروط الشكلية:

لم ينص المشرع الجزائري على أن الكتابة شرط من الشروط الشكلية في عقد العمل،

#### الفرع الاول : العناصر الشكلية

أن عنصر الكتابة اختياري مع أنه لا مانع من إتباع شكلية الكتابة في إبرام العقد، إذ أنها تساعد على الإثبات في حالة وقوع نزاع معين، إذ أجاز المشرع الجزائري إتباع أسلوب

<sup>10</sup> - راشد راشد، شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة ، المرجع السابق، ص 80.

الكتابة من عدمها في عقود العمل، تنص المادة 11 من ق ع ع على أنه: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة"<sup>11</sup> ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، و سوء كان كتابيا أو بصيغته الشفهية بيانات أساسية، ذلك لتفادي المشاكل من جهة ولأهمية بعض العناصر أو البيانات في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين ولهذا جرت الممارسة في العقود المكتوبة على تحديد البيانات التالية:

- 1- بيان هوية الأطراف و تاريخ بداية و نهاية العقد.
  - 2- تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه .
  - 3- تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملة حيث يقصد منها عناصر الأجر الأساسية و ما يرتبط بها من تعويضات و مكافآت.
- أما العناصر والأحكام التكميلية للعقد التي لا تؤثر على صحة عقد العمل عند عدم إدراجها منها:

- بيان فترة التجربة .
- بيان المدة القانونية للعمل و توزيع ساعات العمل و فترات التناوب .
- بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة العمل .

### الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

تتمثل الشروط الموضوعية عند إبرام عقد العمل فيما يلي:

#### أولاً: شرط الرضا

يعد الرضا في عقد العمل من المسائل الجوهرية من خلال تطابق الإرادتين ويتجلى ذلك من خلال عرض أحد الطرفين على الآخر القيام بعمل لحسابه وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يلتزم بدفعه له، ويجب أن تتجه إرادة الطرف الآخر إلى قبول ذلك.

**أ: الرضا في عقد العمل:** يقصد بذلك اتفاق الطرفين على إبرام عقد العمل، فينقصد عقد العمل إذا تراضى الطرفان على العمل المطلوب، حيث يلتزم العامل بأن يعمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويجب أن يكون العمل المطلوب القيام به معيناً صراحة أو قابلاً للتعيين .

كما يتراضى الطرفان أيضاً على الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه العمل المطلوب في العقد، فضلاً عن مدة العقد والفترة التجريبية ويمكن لهما يضمنا العقد ما يتفقان عليه من حقوق والتزامات<sup>12</sup>.

**ب: شروط صحة التراضي :** تتمثل شروط صحة الرضا في عقد العمل في الإيجاب والقبول

**1: الإيجاب:** يتمثل في عرض شخص على شخص آخر بأن يقوم بعمل معين أو قابلاً للتعيين لقاء أجر معلوم .

<sup>11</sup>د. معزیز عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، جامعة عبد الرحمان ميرة – بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، السنة الجامعية: 2015-2016، ص29 إلى ص30.

<sup>12</sup>د. معزیز عبد السلام، محاضرات في قانون العمل ، المرجع نفسه ، ص 32

**2: القبول:** هو عبارة عن الرد الصادر من الموجب إليه بأن يقبل العامل القيام بذلك العمل بالأجر المحدد سلفا وبالشروط التي اتفق عليها الطرفان.

### ثانيا: الأهلية

يقصد بالأهلية صلاحية الشخص لأن يكون له حقوق و صلاحيته لاستعمالها وهي نوعين أهلية الأداء وأهلية الوجوب.

وتعتبر الأهلية في عقد العمل من الأركان الجوهرية لصحة عقد العمل ويترتب عن تخلفها بطلان العقد، ويستلزم لدراسة موضوع الأهلية في عقد العمل التمييز بين أهلية العامل وأهلية صاحب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أم معنويا.

**أ: أهلية العامل:** تلزم الأهلية على توفر شروط في العامل كبلوغه سن الرشد وهو تسعة عشر(19) سنة كاملة وسلامة عقله من الجنون أو العته أو السفه كأصل، إلا أنه يجوز للعامل البالغ 16 سنة إبرام عقد العمل، حيث مكن المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العمل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعي متى بلغ 16 سنة (المادة 15 ف1 قانون 90/11).

**ب: أهلية صاحب العمل:** إن صاحب العمل وفق نص المادة الثانية من القانون 11 /90 قد يكون شخصا طبيعيا كما يمكن أن يكون شخص معنويا .

**1: صاحب العمل شخص طبيعي:** يشترط لرب العمل في هذه الحالة أهلية أداء كاملة على اعتبار أن عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع و الضرر .

**2: صاحب العمل شخص معنوي:** تتحقق في هذه الحالة أهلية الشخص المعنوي بالنظر للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية والتقسيم العضوي للمهام داخل

المؤسسة الذي يحيل على جهة ما داخل المؤسسة أو الشركة صلاحية إبرام عقود العمل، مثل أن يكون مدير الموظفين، أو مدير المؤسسة.

### ثالثا: المحل والسبب

**أ: المحل :** يقصد بالمحل في عقد العمل العملية القانونية المراد تحقيقها منه، وتتجسد هذه العملية في قيام وتنفيذ العامل للعمل المطلوب منه مقابل أجر، ويشترط في هذا العمل أن يكون مباحا غير مخالف للأداب العامة أو للنظام العام (كممارسة نشاط يحضّر القانون ممارسته في الدولة ك شراء الأسلحة ال حربية) أو مخالف للقانون (كالتهريب و التزيف)، كما يشترط أن يكون ممكن التحقيق أي عدم الاستحالة.

**ب: السبب:** أما السبب فهو الباعث أو الدافع على العمل، ويختلف السبب عند العامل أو صاحب العمل، فالسبب عند العامل يتمثل في رغبته في الحصول على أجرة من صاحب العمل أما صاحب العمل فالسبب يتمثل في قيام وتنفيذ العامل لعمله .

### المطلب الثاني : سريان عقد العمل

تمر علاقة العمل عادة بمرحلتين متعاقبتين ، الأولى مرحلة تجريبية ، أما الثانية فهي مرحلة التثبيت أو الترسيم. — الفرع الاول: المرحلة التجريبية :

هي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت فترة تجريبية قصد التأكد من مدى كفاءته و قدرته على العمل المكلف به طبقا لما نصت عليه المادة 18 من القانون -90 11 سالف الذكر

، و التي جاء فيها يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 06 أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي ، و تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي. هذا ويعتبر العقد في هذه المرحلة ابتدائيا أو تمهيديا، لأنه مرتبط بشرط فاسخ ، فإذا ما استطاع العامل إثبات كفاءته في القيام بالعمل الموكل إليه يصبح العقد نهائيا. أما إذا لم يتمكن العامل من إنجاز عمله بالمهارة المطلوبة، يحق لصاحب العمل فسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض، كما تنص على ذلك القوانين والأحكام السارية. ويحق للعامل في فترة التجربة التمتع بذات الحقوق والواجبات التي تسري على جميع العمال بموجب القوانين والنظم السارية المفعول

### الفرع الثاني : مرحلة التثبيت و الترسيم

بعد نهاية مدة التجربة بنتيجة ايجابية يتم تثبيت العامل في المنصب الذي تدرّب فيه ، على أساس أنه يتمتع بكل المؤهلات أو المهارات لانجاز و الأشغال التي يتطلبها منصب العمل، ليتحول عقد العمل من عقد مؤقت إلى عقد نهائي ، ليصبح العامل المثبت بذلك يتمتع بكل الحقوق بما فيها الحقوق التي كانت مجمدة عليه كالحق في الترقية ، الانتداب ، الاستياداع، كما يصبح عقد العمل محصنا من كل عمل انفرادي من قبل صاحب العمل بحيث لا يمكن تعديله أو إنهائه ضمن الإجراءات و الأحكام المعمول به في هذا المجال<sup>13</sup>.

### المطلب الثالث : آثار عقد العمل

نقصد بآثار عقد العمل هي الحقوق و الالتزامات الناشئة بموجبه لكل طرف من أطرافه ، و نشير إلى أن غالبية الآثار المترتبة على عقد العمل يقرها و يضمنها التشريع المتعلق بالعمل ، و بخاصة ما يتعلق بالحقوق المترتبة على العقد ، و في هذا الإطار سوف نتطرق إلى هذه الآثار من خلال نقطتين أساسيتين هما :

اولا بالنسبة للعامل :

### الفرع الاول: التزامات العامل الناجمة عن عقد العمل :

تتمثل الالتزامات الناجمة عن عقد العمل بالنسبة للعامل بشكل رئيس في واجب أداء العمل المكلف به ، بالإضافة إلى الالتزام بالامتنال لأوامر صاحب العمل و كذا الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية ، فضلا عن الالتزام بعدم منافسة رب العمل أثناء قيام علاقة العمل.

• **الالتزام بأداء العمل :** يعد أداء العمل الالتزام الرئيسي و الأصلي الذي يرتبه عقد العمل على عاتق العامل ، لأن رب العمل لا ينتظر من العامل سوى أن يقدم له عملا أو خدمة ما ، و ما عدا ذلك من الالتزامات تعتبر التزامات مرتبطة بالالتزام الأصلي ، إذ لا يكفي تنفيذ العمل بل يجب على العامل أن ي بذل فيه العناية المطلوبة ، فضلا على أنه

<sup>13</sup>أحمياة ساليمان ، الاوجيز فاي قانون علاقات العمال فاي التشرييع الجزائري ، مرجع سابق، ص. 80

في كثير من الأحيان يقوم العامل بالتنفيذ الشخصي متى استدعت طبيعة العمل أو اقتضت الأعراف و العادات المهنية و الاتفاقيات<sup>14</sup> حيث يتمثل مضمون هذا الالتزام في أداء العمل المتفق عليه في عقد العمل الفردي ، فإذا لم يوجد اتفاق صريح أو ضمني ، أمكن الرجوع إلى لوائح النظام الداخلي للمؤسسة أو الرجوع إلى العرف و العادات المتبعة في المهنة أو الصناعة التي يعمل فيها العامل . هذا و قد نصت على هذا الالتزام المادة 07 الفقرة 02 من القانون -90 11 سالف الذكر . كما يتعين على العامل أن يقوم بأداء الأعمال المسندة إليه و أن يبذل في أدائها عناية الرجل العادي ، حيث يقاس هذا القدر من العناية بما يبذله عامل يتمتع بنفس مؤهلات العامل المعني يحتل نفس المنصب ، و هو معيار مهم يتحدد بواسطته الخطأ الذي يمكن أن ينسب إلى العامل

• الالتزام بالامتثال لأوامر صاحب العمل : يلتزم العامل بالامتثال لأوامر صاحب العمل و تعليماته ، و كذا التعليمات الصادرة عن السلطة التي تعينها هذه الأخيرة ،

• **الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية** : يعتبر الالتزام بالسرية نتيجة طبيعية لمبدأ حسن النية الواجب توفره في علاقات العمل لا سيما بالنسبة للنشاطات التي يمكن أن يؤدي الإفشاء بمعلوماتها الإضرار بمصلحة المستخدم ، و لهذا فإن ضرورة التزام العامل خاصة أثناء قيام علاقة العمل يظل قائماً ، بعدم الكشف عن أي وثيقة أو معلومة سواء تعلقت بأساليب الإنتاج أو الصنع أو البيع أو التنظيم ، و كل ما يخص الهيئة المستخدمة للإضرار بمصالح صاحب العمل

• **الالتزام بعدم منافسة رب العمل أثناء قيام علاقة العمل**: يستفد العامل كقاعدة عامة بالحرية الكاملة في الاستفادة من أوقات فراغه ، بعد أداء العمل المطلوب منه في المواعيد المحددة له ، حيث يستطيع العامل شغل وقته بالترفيه عن نفسه أو إشباع هواياته أو بالعمل لحسابه الخاص أو لحساب صاحب عمل آخر ، و ليس لصاحب العمل الأول أن يعترض على ذلك (إلا أنه لما كان العامل يستطيع الإطلاع على أسرار صاحب العمل الأول و التعرف على عملائه ، فإن مصلحة صاحب العمل لا تقضي بالمحافظة على تلك الأسرار فقط ، بل إنها تقضي بالإضافة إلى ذلك بمنع العامل من استخدام تلك الأسرار أو الاستفادة منها أثناء تنفيذ العقد المبرم بينه و بين صاحب العمل ، أو حتى بعد انتهائه و بالنظر إلى خطورة هذا العمل تدخل المشرع ، على غرار باقي التشريعات العمالية المقارنة ، و ألزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل في مجال نشاطه إلا كان هناك اتفاق بينهما يجيز ذلك ، و

هو ما نصت عليه الفقرة 07 للمادة 07 من القانون 11-90 سالف الذكر و التي جاء فيها.... ألا 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.

## الفرع الثاني : حقوق العامل الناجمة عن عقد العمل

<sup>14</sup>أحيمية سليمان ، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 80

أولاً- الحقوق الأساسية : انطلاقاً من المادة 69 من دستور 1996 التي تضمن بعض حقوق العمال ومن المادتين 6 و 5 من قانون 90-11 يمكن ردها إلى ما يلي :

### 1- الحق في الأجر:

اكتفى المشرع في التشريع المحلي بوضع القواعد الأساسية العامة للأجر ليحيل أمر تفصيله ومعالجته للاتفاقيات الجماعية والتي تتكفل بمسألة الأجور الأساسية الدنيا المطابقة والعلاوات بما فيها التعويضات والساعات الإضافية وتعويض المنطقة والمكافآت...، حيث نصت المادة 80 من قانون 90-11 على أنه ل" لعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل ".عالج المشرع هذا الموضوع من خلال النصوص التشريعية المتعلقة بأجرة العامل والواردة في المواد من 80 إلى 90 من قانون 90-11 .

### 2- الحق في الحماية: يأخذ الحق في حماية العامل بالمؤسسات الصور التالية :

- الحماية المهنية: حيث يقوم العامل بمهامه بعيدا عما يخل بأمنه من أشكال الإهانة والتهديد والضغط مع ضمان التعويض عما يصيبه من أضرار مادية ومعنوية وفقا للمادة 05 من قانون 90-11، كما يتمتع بالحق في الترقية المهنية وفقا للشروط الواردة في المادة 61، منه وللعامل أيضا الحق في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف وأخيرا حق الحماية الصحية التي كفلها الدستور بالمادة 55، منه والمشرع من خلال تحديد المدة القانونية للعمل وفترات الراحة والوقاية الصحية وطب العمل، والمواد من 5 إلى 7 والمادة 120 من قانون 90-11 حماية للعامل من الأمراض المهنية وحوادث العمل

-الحماية الاجتماعية: وذلك من خلال تلبية حاجيات العامل الاجتماعية بتقديم خدمات اجتماعية له ولأسرته في مجال الصحة والثقافة والسكن...المادة 5/94، ومن خلال خدمات الضمان الاجتماعي طبقا للمنظومة التشريعية المعمول بها

ثانيا -ممارسة الحقوق العامة:

وهي آليات للتفاوض الجماعي تشمل الحق النقابي، الحق في المشاركة والحق في الإضراب الحق النقابي: كرسه الدستور في المادة 70 منه " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " و التشريع في المادة 1/5 من قانون 90-11، ونظمه قانون 90-14 مؤرخ في 02 /06 /1990 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي 1 كفل حرية إنشاء المنظمات النقابية طبقا للمادة الثانية منه ، وأعطاه حق المساهمة في التفاوض الجماعي باسم العمال . طبقا للمادة 40 من القانون أعلاه يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية أن تشكل 2 هيكلًا نقابيًا طبقا لقانونها الأساسي إذا ضمت 30 منخرطًا على الأقل<sup>15</sup>

### 1-الحق في المشاركة:

يهدف إلى تعميق الديمقراطية في المؤسسات من خلال مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة، بإنشاء لجنة مشاركة في كل مؤسسة تتكون من مندوبين عن

<sup>15</sup>محمد صغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 43

المستخدمين بـمكان عمل مميز يحتوي على 20 عاملا على الأقل .طبقا للمادة 91 من قانون 11 /90 ، تبدأ بمندوب واحد وترتفع حسب عدد العمال 3 طبقا للمادة 99 من قانون 11 /90 .، ينتخبون من بين العمال المثبتين الذين لديهم سنة أقدمية على الأقل بالمؤسسة، البالغين 21 سنة على الأقل طبقا للمادة 97 من قانون 11 /90 .بالاطلاع على نص المادة 94 من قانون -11 90 والتي تحدد صلاحيات لجنة المشاركة، نجد أنها قد قلصت من دور العمال في المشاركة في إدارة وتسيير المؤسسة مقارنة مع صلاحيات مجلس الإدارة والجمعية العامة، حيث لا يتعدى دورها تلقي المعلومات والمراقبة والإعلام وإبداء الرأي دون أن يكون لها القدرة على التأثير في القرارات الأساسية.

## ثانيا- بالنسبة للرب العمل أ و المستخدم :

من خصائص هذا العقد فهو ينتج عقد العمل آثاره بالنسبة للمستخدم انطلاقا كما رأينا عقد معاوضة تبادلي ملزم للجانبين أي لطرفي العقد، معاوضة وتبادلي بين عنصري العقد محله وسببه:

فحقوق العامل من أجر وحماية هي التزامات صاحب العمل وواجبات العامل هي العمل وما يرتبط بها من تنظيم هي حقوق صاحب العمل ، وحقوق والتزامات طرفي عقد العمل مشار إليها في المادة 08 من القانون رقم -11 90 في فقرتها 03 .فالتزامات صاحب العمل تبدأ أساسا بالتزامه بشروط التعاقد المنصوص عليها

## الفصل الثالث : منازعات العمل الفردية :

نشأ عن تنفيذ عقد العمل خلافات أو نزاعات بين طرفي هذا العقد من عمال أجراء و أرباب عمل ، بسبب إخلال أحد طرفيه بتنفيذ التزاماته في مقابل الطرف الآخر ، و في هذا الإطار ومن أجل ضمان استقرار النظام الاجتماعي و الاقتصادي في دائرة الهيئة المستخدمة وضع المشرع الجزائري مجموعة من الأدوات لحل كل خلاف ينشأ نتيجة تنفيذ عقد العمل . هذا و نشير إلى أن المشرع الجزائري قد عرف المنازعة الفردية للعمل بأنها كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة عمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية<sup>16</sup> داخل الهيئات المستخدمة و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد وضع إطار قانونيا لتسوية النزاعات الفردية للعمل تكرر من خلال القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية سالف الذكر والذي وضع وسائل إجرائية و مرحلية لتسوية النزاع الفردي يتعين مراعاتها.

## المطلب الأول: - التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية:

<sup>16</sup>جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ص 55

تعتبر التسوية الودية للنزاعات الناجمة عن عقد العمل مسألة جوهرية قبل اللجوء إلى القضاء من أجل تسويتها ، حيث تمر التسوية الودية بمرحلتين ، التسوية الداخلية داخل الهيئة المستخدمة في شكل تقديم تظلم إلى صاحب العمل ثم المرور بمكاتب المصالحة

### الفرع الاول : اجراءات التسوية الداخلية للنزاع :

يسعى الأطراف من خلال هذه الوسيلة لفض النزاع داخل الهيئة المستخدمة ، حيث يتفاوض الطرفان على كيفية التسوية دون الاستعانة بأي شخص ، أو جهاز خارج المؤسسة، بل يكتفيان بتطبيق الإجراءات المدرجة ضمن الاتفاقية الجماعية ، كما يمكن للعامل رفع تظلم إداري إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جوابه خلال 08 أيام من تاريخ الإخطار.<sup>17</sup>

### الفرع الثاني : المصالحة :

تعني المصالحة في مجال علاقات العمل قيام طرف ثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من أجل الوصول إلى تسوية ودية يقبل بها طرفي عقد العمل ، و قد أحال المشرع الجزائري هذه المهمة إلى مكاتب المصالحة المنشأة خصيصا لهذه المهمة ، حيث تتشكل هذه المكاتب طبقا للمادة 06 من القانون 90-04 سالف الذكر ، من عضوين ممثلين للعمال و عضوين ممثلين للمستخدمين ، و يترأس مكتب المصالحة و بالتداول و لمدة 06 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين . و تجدر الإشارة إلى أن إجراء المصالحة كأصل عام يعتبر إجراء إلزامي يتعين إعماله قبل اللجوء إلى أي تسوية قضائية ، و استثناء عن هذا الأصل يمكن تجاوز المصالحة في حالة ما إذا كان المدعي عليه مقيما خارج التراب الوطني أو في حالة إفلاس و التسوية القضائية من قبل صاحب العمل، حسب ما نص عليه المشرع في مضمون

المادة 19 ف 01 من القانون 90-04 سالف الذكر<sup>18</sup>. هذا و تنطلق إجراءات المصالحة بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا بعريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا ، حيث يقوم مفتش العمل في الحالة الأخيرة بتحرير محضر بتصريحات المدعي ، ليقوم مفتش العمل خلال 03 أيام من تبليغه بالإخطار مكتب المصالحة و استدعاء أطراف النزاع إلى الاجتماع و ذلك خلال 08 أيام من تاريخ الاستدعاء ، و نشير إلى أن مكتب المصالحة بإمكانه شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي في التاريخ المحدد ما لم يكن هناك سبب جدي و مشروع ، أما في حالة غياب المدعي عليه في تاريخ الاستدعاء فإنه يعاد استدعاؤه لاجتماع مصالحة جديد في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ الاجتماع ، و في حالة عدم حضور المدعي عليه للمرة الثانية يحضر بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي ، أما إذا حضر الطرفان فإنه يتم تحرير محضر إما بالمصالحة في حالة الاتفاق على كل أو جزء من موضوع الخلاف أو محضر بعدم المصالحة لعدم الاتفاق و تجدر الإشارة أن اتفاق المصالحة ينفذ ضمن 30 يوما على أقصى حد في حالة عدم الاتفاق على شروط و آجال التنفيذ في مضمون الاتفاق ، و في حالة عدم تنفيذ الاتفاق من أحد الأطراف يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و الملتمس

<sup>17</sup> ، دار هومة ، الجزائر ، 2001 ، 102 ، ص 25

<sup>18</sup> ، مرجع سابق ، ص 34

بعريضة من أجل التنفيذ و في أول جلسة و مع استدعاء المدعي عليه بصفة نظامية بالنفاذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما هو محدد في التشريع و التنظيم ، طبقا لما نصت عليه المادتين 33 و 34 من القانون 90-04 سالف الذكر .

### **المطلب الثاني التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية**

لم يشأ المشرع تكليف القضاء بداية بدور تسوية منازعات العمل الفردية ، مراعاة منه لطبيعة المنازعة التي تحتاج إلى حل ودي أكثر منه قضائي ، أليس من مصلحة العامل أو رب العمل الإدعاء مباشر أمام القضاء حتى لا يؤثر ذلك على الثقة المتبادلة بينهما ، و كذا للوضعية المادية للعامل نظرا لما تسببه المصاريف القضائية من إرهاق مالي للعامل و في إطار التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية اعتمد المشرع الجزائر إيجاد قضاء متميز للفصل في المنازعات العمالية من حيث التشكيلة ، الاختصاص و الإجراءات و إصدار الأحكام .

#### **الفرع الأول : تشكيلة المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية :**

أقر المشرع الجزائري تشكيلة خاصة للقسم المختص بالفصل في المسائل الاجتماعية على مستوى المحكمة وفقا للمادة 08 من القانون -90 04 سالف الذكر ، من قاضي رئيس يعونه مساعدين من العمال و مساعدين من المستخدمين ، حيث يكون للمساعدين من العمال و المستخدمين صوت تداولي و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس.

#### **1- الاختصاص النوعي للمحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية :**

أساس تتمتع المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية بالنظر في النزاعات الفردية للعمل ينبع من القانون 90-04 سالف الذكر لا سيما المادة 20 منه و التي تنص على أن المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية تنظر في الخلافات الفردية للعمل و الناجمة عن تنفيذ أو

توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين بالإضافة إلى كافة القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة . و كذا المادة 21 من ذات القانون و التي جاء فيها تنظر المحكمة بصفة ابتدائية و نهائية في القضايا التالية : عندما تتعلق الدعوى بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون تطبيق تلك الإجراءات التأديبية و الاتفاقية الإجبارية و كذا تسليم شهادات العمل و كشف الرواتب و الوثائق الأخرى المنصوص عليه قانونا لإثبات النشاط المهني المدعي . كما تستمد هذه المحكمة صلاحياتها في ما يخص بتسوية النزاعات الفردية من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لا سيما من المادة 500 منه و التي جاء فيها أن القسم الاجتماعي يختص اختصاصا مانعا في المواد التالية إثبات عقود العمل و التكوين و التمهين، تنفيذ و تعليق و إنهاء عقود العمل و التكوين و التمهين .... ، منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد<sup>19</sup> .

#### **2- الاختصاص المحلي للمحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية:** حددت

الاختصاص المحلي للمحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية كل من المادة 24 من القانون 90-

<sup>19</sup>، المرجع نفسه ، ص 50

04 سالف الذكر ، وكذا المادة 39 ف 08 من القانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية . حيث نصت المادة 24 المذكورة إلى أنه ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعي ، أما المادة 39 ف 08 فقد أشارت إلى أنه في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل و الأجير يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو ت نفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه ، غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي .

### 3- الإجراءات المتبعة أمام المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية: يتم

اللجوء إلى المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية بعد انتهاء إجراءات المصالحة من دون الوصول إلى اتفاق بين أطراف عقد العمل ، حيث يرفع الطرف صاحب المصلحة دعوى أمام هذه المحكمة ، مع إرفاق عريضة الدعوى بنسخة من محضر عدم المصالحة ، ليتم تحديد الجلسة الأولى في تاريخ أقصاه 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى ، حيث يتعين على المحكمة أن تفصل في أقرب الآجال.

#### المبحث الثالث : انتهاء عقد العمل

يقصد بإنهاء عقد العمل فك الرابطة العقدية بما يترتب عليها من حقوق والتزامات بين طرفيها ، وانقضاء العقد بهذا المعنى يعد أمرا طبيعيا باعتباره من العقود المؤقتة بطبيعتها ، إذ لا يعقل أن تدوم هذه العقود إلى الأبد. ولما كان حق إنهاء عقد العمل من النظام العام لا يجوز التنازل عنه ، أحاطه المشرع الجزائري بمجموعة من القواعد القانونية في المواد من 66 إلى 74 من قانون العمل الجزائري . من شأنها تنظيم حالات انتهاء عقد العمل حماية لطرفي العقد وألزمهم باحترامها، ويمكن تقسيم هذه الحالات بالنظر إلى اختلاف شروط وإجراءات الانتهاء إلى نوعين: حالات إرادية تترد إلى إرادة طرفي العلاقة (العامل ورب العمل)، وحالات أخرى لا إرادية تعود إلى أسباب خارجة عن إرادة الطرفين<sup>20</sup>.

#### المطلب الأول: الحالات الإرادية لانتهاء علاقة العمل الفردية:

نظرا للطبيعة التعاقدية لعلاقة العمل ، ونظرا لأنها تقوم على عقد تبادلي ملزم لجانبين، فإن انحلالها يمكن أن يعود لإرادة طرفي العقد أو للإرادة المنفردة لأحدهما ، مع الالتزام بما يترتب من حقوق للطرف الآخر . وذلك باللجوء إلى الاستقالة أو الذهاب الإرادي أو التسريح طبقا للقواعد القانونية المنظمة لهذا المجال

<sup>20</sup>محمد صغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 43.

## الفرع الاول : الاستقالة:

هي إعلان صريح من العامل عن نيته في فسخ العقد والتحلل من التزاماته المهنية بطريقة قانونية . نص عليها المشرع في المادة 66 من قانون العمل " تنتهي علاقة العملي الحالات التالية: الاستقالة و ،" تنص المادة 68 فقرة 1 من ذات القانون على أن " الاستقالة حق معترف به للعامل " إلا أن هذا الحق ليس على إطلاقه بل ، مقيد بعدة قيود تنظيمية تجعل همن ا حق نسبي لا يجوز التعسف في استعماله، و من أهم هذه القيود ، وجوب إخطار المستخدم وإشعاره مسبقا حتى يتمكن من اتخاذ التدابير التي تمكنه من تعويض العامل المستقيل ، وعدم تعريض مصالحه للضياع نتيجة لمغادرة العامل لمنصب العمل . وتختلف مدة مهلة الإخطار باختلاف مناصب العمل فتكون طويلة بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي ومتوسطة بالنسبة للمناصب ذات التأهيل المتوسط والمنخفض<sup>21</sup> . أما من الناحية الشكلية ف ، لصحة الاستقالة ، يجب تكون كتابية، بمعنى أن يوجه العامل الراغب في قطع علاقة العمل رسالة مكتوبة تتضمن الأسباب و الدوافع التي دفعته إلى الاستقالة و . هو ما نصت عليه المادة 68 في فقرتها 2،3 من قانون العمل " 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 الجماعية " . ومن ثم فأى إخلال بهذه الإجراءات من جانب العامل يعد تعسفا في استعمال الحق ، يمكن أن يفضي إلى مطالبته بال تعويض في حال تعرض المستخدم بسببه لأضرار طبقا للأحكام المنظمة للعقود الملزمة للجانبين في القانون المدني .

## الفرع الثاني: الذهاب الإيرادي :

هو حالة خاصة لا إنهاء عقد العمل فرضها الوضع الاقتصادي الحالي من أجل لتلبية مصلحة مشتركة بين المتعاقدين ، فالذهاب الإرادي ه و طريق وسط بين الاستقالة والتسريح، إلا أنه يستوجب اتفاق الطرفين حول محتوى الالتزامات التي تقع عليهما بفعل هذا الإنهاء. إن الذهاب الإرادي لم ينص عليه المشرع ضمن حالات انتهاء علاقة العمل في المادة 66 من قانون العمل. غير أنه لا يعد مخالفا للقانون ما دام انه لا يمس بحقوق العمال المكرسة بل نجد من الناحية العملية أن الذهاب الإرادي يمنح للعامل تعويضا يفوق ذلك الذي قرره القانون في حالة التسريح لأسباب اقتصادية<sup>22</sup><sup>23</sup>. ويعد الذهاب الإرادي سنده في الشريعة العامة طبقا لنص المادة 106 ق م ج " العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون ". كما يجد سنده التشريعي في قانون العمل نفسه والنصوص التطبيقية ويظهر ذلك جليا في المادة 70 من قانون 90 / 11 والمشرع منح صاحب العمل السلطة الواسعة

<sup>21</sup> بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، مرجع سابق ، ص 110

<sup>22</sup> ياسين بن صاري ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومة ، الجزائر ، 2010

<sup>23</sup> محمد صغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 44

لاتخاذ الإجراءات التي من شأنها التقليل من عملية التقليل والذهاب الإرادي هو إجراء من هذه الإجراءات كما اعترف المرسوم التشريعي 94 -11 المؤرخ في 26 مايو 1994 المحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية في مادته الخامسة بشرعية الذهاب الإرادي عندما استثنى العمال

المستفيدين منه من الحق في الاستفادة من التأمين على البطالة مما يعني أن المشرع اقربمشروعية الذهاب الإرادي<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: العزل أو التسريح التأديبي

يعتبر من الحالات التي يكاد يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع على حد سواء فيعطي للمستخدم حق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك ، وهذا قصد حماية مصالحه من جهة ، وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى. وقد نصت المادة 66 فقرة 4 من ق العمل على " : تنتهي علاقة العمل في الأحوال التالية : العزل ". وتقاديا لاختلاف الأحكام القضائية في تكييف الأخطاء المهنية المتأرجحة بين الجسامة والبساطة حماية لمصالح العامل ، تتجه التشريعات الحديثة ومنها التشريع الجزائري إلى أسلوب التحديد الحصري للأخطاء التي يمكن أن تمثل أخطاء جسيمة<sup>1</sup> . مما جعل المشرع الجزائري يدخل على نص المادة 73 من قانون 90 /11 المتعلق بقانون العمل تعديلا جوهريا بموجب المادة 2 من قانون 91 /29 المؤرخ في 21/21/1991 التي عرفت وحددت طبيعة الخطأ الجسيم المؤدي للتسريح على سبيل التحديد حيث نصت على " أن يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة وعلاوة على الأخطاء الجسيمة، التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات الأفعال التالية<sup>1</sup>: إذا رفض العامل بدون عذر مقبول ، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطات ، إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم و أ 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: كسوء معاملة الزملاء في العمل أو تحريضهم على إهمال العمل<sup>2</sup>.

وقد قيدت عملية التسريح بعدة إجراءات أولية منها :

**1 - الأخذ بعين الاعتبار ظروف و ملابسات ارتكاب الفعل أو التصرف المكيف على أنه** خطأ جسيم وخاصة الظروف المحيطة بالعامل في حد ذاته وبحث الدوافع التي أدت إلى ارتكاب ذلك الفعل، وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكاب الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات الهيئة المستخدمة

2 - يجب أن يتم التسريح بصفة رسمية وفق الإجراءات المحددة في النظام الداخلي والتي يجب أن تنص على التبليغ الكتابي، و الاستماع لحجج العامل، وله أن يختاره من العمال من يدافع عنه، وفقا لنص المادة 2/73 تكملة المادة 73 من قانون العمل المعدلة بقانون 91 / 29، وبعد التأكد من ثبوت الخطأ الجسيم يتخذ قرار التسريح التأديبي من طرف لجنة التأديب ، وتعتبر هذه الإجراءات جوهرية يستوجب على المستخدم احترامها، وكل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا ، وعلى المستخدم إثبات العكس ، طبقا للمادة 73- 3 من قانون العمل و عليه وطبقا للمادة 73 - 4 من قانون العمل فإنّ التسريح يكون تعسفيا إذا ما اتخذ مخالفا للقواعد الإجرائية و الموضوعية.

### الفرع الرابع : التسريح التعسفي

**أ- التسريح المخالف للقواعد الإجرائية :** طبقا للمادة 73 4 فقرة 1 مثل عدم إبلاغ العامل بالقرار أو عدم أخذ رأي لجنة التأديب، فهنا يقوم القضاء بإلغاء قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات و ذلك بحكم ابتدائي و نهائي و تلزم المستخدم بإرجاع العامل و منحه تعويض مالي على نفقته لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله

**ب- التسريح مخالفا للأحكام الموضوعية :** خرقا لأحكام المادة، 73 تفصل المحكمة بالتسريح المخالف للقواعد الموضوعية : وفقا للمادة: 73-04 فقرة 2 إذ صدر ابتدائيا و نهائيا إمّا بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة ، وفي حالة رفض احد الطرفين ، يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة 6 أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة .

### المطلب الثاني : الحالات اللاإرادية لانتهاء علاقة العمل الفردية

تتقضي علاقة العمل لعدد من الأسباب غير الإرادية نوجزها في حالة البطلان ، استحالة التنفيذ ، إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة.

**الفرع الاول حالة البطلان :** ينتهي عقد العمل عن طريق البطلان أو الإلغاء القانوني كما هو منصوص عليه في المواد، 135، 136، 137 من قانون 11-90 سالف الذكر ، بقيام حالة أو وضع قانوني تصبح معه علاقة العمل الفردية باطلة بطلانا مطلقا أو ملغاة قانونا . و ينتج البطلان نتيجة تخلف أو عدم صحة ركن من أركان عقد العمل وفقا للأحكام العامة في القانون المدني ، كما تكون علاقة العمل باطلة إذا كانت غير مطابقة للتشريع العمل المعمول كمخالفة الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل ، مدة العمل ، تشغيل القصر ، تشغيل الأجانب بدون ترخيص .

**الفرع الثاني استحالة التنفيذ :** إن استحالة تنفيذ عقد العمل تعود إلى حالات تخرج عن إرادة العامل تجعل من تنفيذ عقد العمل أمر غير ممكن ، حيث تتمثل هذه الحالات في حالة الوفاة ، و حالة العجز الكلي عن العمل ، حالة انتهاء مدة العقد المحددة المدة حالة التقاعد .

**1- حالة الوفاة :** تقرر ها السبب في قانون العمل الجزائري ضمن مقتضيات الفقرة 10 للمادة 66 من القانون 11-90 سالف الذكر و التي جاءت عامة ، بحيث لم تحدد من هو المعني بالوفاة حتى يكون سبب في انقضاء علاقة العمل ، هل هو العامل أم رب العمل ، و في هذا الإطار نشير إلى أن عقد العمل بالنسبة للعامل يقوم على الاعتبار الشخصي ذلك أن شخصية هذا الأخير تكون محل اعتبار في التعاقد ، حيث يتميز التزامه بالطابع الشخصي ، و لهذا تؤدي وفاته إلى انتهاء العقد بقوة القانون ، و لا يحل ورثة العامل محله في العقد ، أما عن صاحب العمل فإن الأصل أن شخصيته ليست محل اعتبار في التعاقد،

و كل ما يهم هو أداء مقابل الأجر ، لذلك لا ينقضي عقد العمل كقاعدة عامة بوفاء رب العمل ، حيث يستطيع خلفه الحلول محله في إدارة العمل والوفاء بأجر العامل<sup>24</sup>

**2- حالة العجز الكلي عن العمل:** ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كليا أيا كان سبب هذا العجز ، أما إذا كان عجز العامل عجزا جزئيا ، فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز ، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مقبول.

**3- انتهاء مدة العقد محدد المدة :** إن إبرام عقد العمل غير محددة المدة كأصل عام في قانون العمل الجزائري و الاستثناء هو عقد العمل محدد المدة ، و الذي تكرر من خلال التعديل الذي مس المادة 12 من القانون 11-90 سالف الذكر بموجب الأمر 21-96 بإضافة فقرة أخيرة لهذه المادة . و يقصد بانتهاء أو انقضاء مدة العقد هو انتهاء الفترة الزمنية لسريانه ، بغض النظر عن تحقيق أو عدم تحقيق الغرض من إبرام عقد العمل حيث تنتهي علاقة العمل بانتهاء المدة المحددة في عقد العمل محدد المدة ، و نشير إلى أن المشرع لم يحدد يضع المدة الدنيا أو القصوى لاعتبار عقد العمل عقد محدد المدة .

**4 حالة التقاعد :** تنقضي أيضا علاقة العمل الفردية بإحالة العامل إلى التقاعد و فقا لمقتضيات أحكام القانون 12-83 المتعلق بالتقاعد سالف الذكر ، و الذي ربط الإحالة إلى التقاعد بضرورة توفر مجموعة شروط تتعلق أساسا بسن العامل المحال إلى التقاعد و مدة العمل التي قضاها في الخدمة ، حيث يحال على التقاعد كقاعدة عامة كل من بلغ سن 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء ، مع شرط قضاء مدة 15 سنة على الأقل في الخدمة<sup>25</sup> .

**الفرع الثالث إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة:** أدرج المشرع الجزائري في القانون 11-90 لاسيما المادة 66 الفقرة 08 منه حالة إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة كسبب من أسباب انقضاء علاقة العمل الفردية . و تجدر الإشارة إلى أن المشرع لم يحدد في مضمون هذا القانون الأسباب المؤدية إلى إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة ، مما يفتح المجال أمام كل الأسباب كالفسخ الاتفاقي لعقد المؤسسة أو الحل القانوني بموجب قرار عن السلطات المختصة أو قانون يقضي بتجميد أو إنهاء الوجود المادي لنوع من المؤسسات أو الحل القضائي نتيجة الإفلاس أو التسوية القضائية للمؤسسة أو وفاة أحد الشركاء المتضامنين في شركة التضامن.

<sup>24</sup> - ياسين بن صاري ، التسريح التأديبي في تشريع العمل ، مرجع سابق ، ص 34  
<sup>25</sup> حيمية سليمان قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع السابق ، ص 54

قائمة المصادر و المراجع  
I. المصادر

---

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، مرسوم رئاسي 96-438 المؤرخ في 07-ديسمبر 1996 ، جريدة رسمية رقم 76 المؤرخة في 08-12-1996 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 جريدة رسمية رقم 14 مؤرخ في 07 مارس 2016.

2- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-أفريل 1990 المتعلق بعلاقة القانون ، جريدة رسمية رقم 23 لسنة 1990 ، المعدل و المتمم بموجب قانون رقم 29/21 المؤرخ في 12/21/1990 جريدة رقم 68 لسنة 1991

3- القانون رقم 90/02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، الصادر بموجب جريدة رسمية رقم 06 لسنة 1990 ، المعدل و المتمم بموجب قانون رقم 27/91 المؤرخ في 12/21/1991 ، الصادر بموجب جريدة رسمية رقم 68 لسنة 1991 .

4- القانون رقم 90/03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفئشية العمل، الصادر بموجب جريدة رسمية رقم 06 لسنة 1990 .

5- القانون 90/04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الصادر بموجب جريدة رسمية رقم 06 لسنة 1990

6- الأمر 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية ، عدد. 46

## II. المراجع

### 1- الكتب

- 1- رشيد وضاح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية ، د
- 2- ار هومة ، الجزائر ، 2001 .
- 3- رابح توابحية قانون العمل و التنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ، دار الهدى ، عين ميله ، 2012.
- 4- همام محمود زهران ، قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية، 1997.
- 5- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الاول، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010.
- 6- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة للكتاب ، الجزائر 2003.

- 7- عبد اللطيف خالفي : الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقة الشغل الفردية، الطبعة الأولى، المطبعة الورقية الوطنية ، مراكش، المغرب ، 2004 .
- 8- عبد السلام ديب ،قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبية للنشر ، الجزائر ، 2003.

## 2- المطبوعات

- 1- احيمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مطبوعة تتضمن محاضرات القيت على طلبة السنة الثالثة ليسانس ، قسم قانون الخاص ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 01 ، 2014-2015
- 2- ريكلي الصديق: محاضرات قانون العمل ، مطبوعة منشورة ، أقيت على طلبة الحقوق - جامعة قسنطينة، بدون تاريخ النشر .

## الفهرس:

### مقدمة

03	الفصل الاول - ماهية قانون العمل	04....
04....	المبحث الاول - نشأة قانون العمل	04....
	المبحث الثاني -	قانون
	المصادر	10.....
	المبحث الثالث -	علاقة
	الأخرى	14.....
	الفصل الثاني -النظام	القانوني
	الفردية	20 .....
	علاقة	بالقوانين
	العلاقة	للعمل

المبحث	الاول	:	ماهية	عقد	العمل
العمل	21.....	المبحث الثاني	ابرام	عقد	
عقد العمل	26.....	المبحث الثالث	انتهاء		
منازعات العمل الفردية	34.....	الفصل الثالث	-		
	39.....				
المبحث	الاول	:	ماهية	منازعات	العمل
الفردية	40... ..				
المبحث	الثاني	التسوية	القضائية	لمنازعة	عقد العمل
	41.....				
قائمة	المصادر	و	المراجع.		
	43.....				
الفهرس	46 .....				