



جامعة الجبلاي بونعامة - خميس مليانة -
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم العلوم السياسية



محاور محاضرات مقياس التشغيل و تشريعات العمل/ طلبة السنة الثانية ماستر تخصص إدارة محلية

الأستاذ عمر بوبراس

❖ المحور I: النظرية العامة لقانون العمل

❖ المحور II: علاقات العمل الفردية

❖ المحور III: تنظيم علاقات العمل الفردية

❖ المحور IV: منازعات العمل الفردية

❖ المحور V: انتهاء علاقة العمل

❖ المحور VI: النظام النقابي في الجزائر

المحاضرتان 1 و 2 / أ. بوبراس عمر

النظرية العامة لقانون العمل

Droit du travail



بدأ يظهر قانون العمل في أوروبا والتي جاءت بالنظام الرأسمالي خاصة في مجال الشغل، وطبقت مبدأ حرية التعاقد وسلطان الإرادة باتفاق بين العامل والمستخدم فقط دون تدخل الدولة، وهذا ما أدى إلى نوع من التعسف والإجحاف من طرف المستخدمين في حق العمال، لأن الدولة لم تكن تتدخل في إبرام عقود العمل أو معرفة بنود هذه العقود. وإذا سلمنا بحرية إبرام هذه العقود، فسوف نجد أن العامل هو الذي يبحث عن العمل، وبالمقابل يتبلور لدى المستخدم نوع آخر من السلطة على العامل حتى قبل انعقاد عقد العمل. كما أن وجود الطلب على العمل أكثر من العروض المقدمة من طرف المستخدمين سوف يحوّل عقد العمل إلى عقد إذعان لأن المستخدم يكون في مركز قوة اقتصاديا واجتماعيا.

وقد أدى هذا الوضع إلى احتجاج جماعي للعمال مع غياب المنظمات النقابات تدافع عن حقوقهم المهنية والاجتماعية، كما أن العامل وحده لا يمكنه مواجهة المستخدم أو تحقيق مطالبه وقد أدى هذا الوضع إلى ضرورة تدخل الدولة بوضع حد لتعسف المستخدمين أو على الأقل لتحدّد من هذا الوضع، ويكون تدخل الدولة بمحاولة تنظيم العمل على أساس التوفيق بين المصالح المختلفة والمتضاربة في كثير من الأحيان بين العمال والمستخدمين. وهنا يبدأ دور الدولة في محاولة التوازن بين هذه المصالح المتناقضة لتفادي التعسف الذي يؤدي لا محالة إلى أزمات اقتصادية واجتماعية، خاصة بعد الذي حدث بعد الحرب العالمية الأولى والثانية، وهذا التوازن سيظهر في القوانين التي صدرت لاحقا. ومن بين الدول التي أصدرت النصوص القانونية في مجال العمل، نجد فرنسا. ففي سنة 1841 صدر قانون متعلق بعمل الأطفال، وحدد سن العمل بثمانية سنوات فما فوق في مؤسسة عامة أو خاصة وكذا منع تشغيل الأطفال ليلا. كما صدر قانون آخر في سنة 1884 يعترف بتكوين المنظمات النقابية، وعليه أصبح للعمال الحرية والحق في تكوين منظمات نقابية خاصة بهم للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم من جهة، والضغط على المستخدمين وحتى الدولة من جهة أخرى لكي تحقق أدنى حد من الحقوق المهنية والاجتماعية. وفي سنة 1906 صدر قانون يتعلق بحماية العمال ضد حوادث العمل، كما صدر في نفس السنة قانون آخر يتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل ب 48 ساعة في الأسبوع مع تحديد فترة الراحة الأسبوعية. وفي سنة 1910 صدر قانون ينظم التعاقد للعمال والفلاحين.

فمن خلال هذه القوانين، يظهر أن تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل كان له أثر إيجابي بالنسبة للعلاقات بين العمال والمستخدمين، لأن هذا التدخل ترجم في آليات وأدوات قانونية تخدم فئة العمال، وبعد أن كان المستخدم هو الذي يضع قواعد العمل، أصبحت المنظمات النقابية للعمال هي التي تشارك في بلورة القوانين والتشريعات التي تمس بحقوق العمال ومصالحهم.

المبحث الأول نشأة وتطور قانون علاقات العمل في الجزائر

نتعرض هنا إلى ثلاثة مراحل تاريخية وهي:

–الفترة الاستعمارية (1830-1962)

فترة (1962-1990)

فترة من سنة 1990 إلى يومنا هذا .

المطلب الأول الفترة الاستعمارية



كان القانون الفرنسي للعمل يطبق في الجزائر وفي فرنسا على الجزائريين والفرنسيين، باعتبار أن الجزائر آنذاك كانت تعتبر مقاطعة فرنسية، وهي امتداد للقانون الفرنسي. لكن في بعض الحالات، كان القانون الفرنسي المطبق في الجزائر يحاول الأخذ بعين الاعتبار واقع الجزائر الذي هو مغاير تماما لما هو موجود بفرنسا من حيث العادات والتقاليد والأعراف الراسخة في المجتمع الجزائري .

المطلب الثاني فترة ما بعد سنة 1962



ترك خروج المستعمر من الجزائر فراغا كبيرا خاصة في عالم الشغل وفي مختلف النشاطات بانتهاج سياسة الأرض المحروقة، مما جعلت الجزائر تواجه مشاكل متعددة خاصة تلك المتعلقة بالتشريع بشكل عام ، وقد تقرر مواصلة العمل بالقوانين الفرنسية ماعدا تلك التي تمس بالسيادة الوطنية، وهو حقا ما جاء به القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية ماعدا التي تتعارض مع السيادة الوطنية .

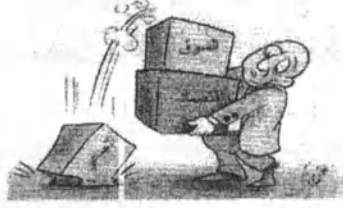
واستمر العمل بهذا الشكل الى غاية سنة 1973، حيث تم إلغاء القانون رقم 57/62 بموجب الأمر رقم 29/73 المؤرخ في 1973/07/05.

فيعتبر قانون العمل في الجزائر حديث النشأة، مقارنة بالقوانين الأخرى خاصة التشريع الفرنسي، رغم صدور في 1966 قانون الوظيفة العمومية، الذي خص المؤسسات والإدارات العمومية فقط. وفي سنة 1975 بدأت القوانين الخاصة بعلاقات العمل تصدر تدريجيا، حيث صدر القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بموجب الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29. كما صدر الأمر 32/75 في 1975/04/29 الخاص بالعدالة في العمل، و الأمر 30/75 المتعلق بالمدة القانونية للعمل والأمر 33/75 الخاص بتحديد اختصاصات مقتضية العمل .

امتدت هذه الفترة إلى غاية سنة 1978، وابتداء من هذه السنة بدأت الجزائر تدخل في نظام جديد وهو نظام التسيير الإداري لعلاقات العمل إلى غاية سنة 1989 مع صدور الدستور الجديد في 1989/02/23.

ففي سنة 1978 صدر القانون رقم 12/78 في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل والذي صدر وفق أحكام الميثاق الوطني لسنة 1976 ووفق أحكام دستور 1976، وكان لهذه الأحكام طابعا سياسيا واجتماعيا اشتراكيا. وانطلاقا من هذه الأحكام، طبق القانون الأساسي العام للعامل على كل القطاعات، تجارية كانت أو صناعية أو فلاحية ، كما طبق على كل فئات العمال مهما كانت القطاعات وأنواع المؤسسات حتى قطاع الوظيفة العمومية. وبعد ذلك صدر القانون رقم 06/82 في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، حيث كان يسود في هذه الفترة نظام تعاقدى تنظيمي لعلاقات العمل بعد أن كان تفاوضي واتفاقي مع مبدأ حرية التعاقد وسلطان الإرادة .

المطلب الثالث مرحلة ما بعد سنة 1989



بدأت في هذه الفترة تظهر بعض النقائص في النظام القانوني، وقد أسست لجان جهوية ووطنية وقدمت تقارير مختلفة مع توصيات واقتراحات، سواء في محاولة إدخال تعديلات على القانون 12/78 لأنه لا يمكنه حلّ كل المسائل الخاصة بعالم الشغل، وهذا راجع لخصوصيات كل فئة عمالية حسب نوعية المناصب ونوعية قطاع النشاط. إضافة إلى أن هذا القانون قضى على روح المبادرة بالنسبة للعامل وروح المنافسة بالنسبة للمؤسسات. كما أن عمل النقابات من خلال هذا القانون لم يكن مهنيا، وإنما كانت فقط تمثل جهاز لتطبيق سياسة الدولة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي. كما تم اقتراح إلغاء القانون الأساسي العام للعامل كليا نظرا للنقائص الكثيرة التي يمتاز بها، وهذا ما تم بالفعل الأخذ به لاحقا.

كما تم صدور القانون رقم 01/88 المتعلق باستقلالية المؤسسات في 12/01/1988 الذي غير بموجبه النظام الاقتصادي، كما عمل على التسريع في التفكير بتغيير النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل بالجزائر، حيث أصبحت المؤسسات الاقتصادية العامة تجارية تخضع لأحكام القانون التجاري مع سائر المؤسسات أو الشركات الخاصة. وهذا القانون ساهم إلى حد كبير في تغيير نمط التسيير الإداري للمؤسسات وعلاقات العمل التي لم تصبح تسيّر تحت تأثير النهج الاشتراكي، وإنما وفق نموذج اقتصاد السوق المبني اجتماعيا ومهنيا على التفاوض.

وقد كانت المطالبة بالتعددية الحزبية والنقابية والحريات بصفة عامة من متطلبات المرحلة، كون الفترة السابقة قائمة على فكرة الحزب الواحد والنقابة الواحدة وتدخل الدولة في كل المسائل، اقتصادية كانت أو اجتماعية.

فجاء دستور سنة 1989 الذي كرس مبدأ الفصل بين السلطات والتعددية الحزبية والنقابية والحريات العام، الذي مهد لتغيير النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل والتنظيم

النقابي ، وبالفعل صدر القانون رقم 11/90 في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل متمشيا مع أحكام الدستور الجديد(1).

واعتمد هذا القانون على مبدأ التفاوض (المفاوضات والاتفاقيات الجماعية للعمل) كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل، أما بالنسبة للضمان الاجتماعي، نجد القانون الصادر سنة 1983 والذي عدل وفق مستجدات كل مرحلة قياسا وتطور قانون العمل(2)، إلى جانب صدور القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي(3). وقد اعتمد القانون رقم 11-90 على الاتفاقيات الجماعية بدل النصوص التنظيمية حيث يعني ذلك وجود جهة تمثل المستخدمين وأخرى تمثل العمال. كما صدر القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والقانون رقم 04/90 المتعلق بكيفية تسوية النزاعات الفردية في العمل. كما صدر في نفس السنة دائما القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

فكل هذه القوانين جاءت استجابة للمرحلة الانتقالية من التسيير الإداري لعلاقات العمل إلى التسيير الاتفاقي بموجب دستور سنة 1989 مع التمييز بين تسيير علاقات العمل في إطار القانون 11/90 والتي تخص قطاعات معينة، بينما تخضع علاقات العمل في إطار الوظيفة العمومية أو الإدارات العمومية لأحكام القانون الإداري أو كما يسمى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي عرف تطورا كبيرا لاحقا سنة 2006 وهي سنة صدور القانون الجديد للوظيفة العمومية(4).

-
- 1- ج ر: عدد 17 المؤرخة في 1990-04-25
 - 2- قانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983-07-02 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم .
 - 3- قانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008-02-23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي- ج ر عدد 11 المؤرخة في 2008-03-02.
 - 4- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006-07-15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية - ج ر : عدد 46 المؤرخة في 2006-07-16

المبحث الثاني تعريف قانون العمل Droit du travail

يعتبر فرع من الفروع القانونية حديثة النشأة مقارنة بباقي القوانين الأخرى، ولم يتبلور إلا عند بداية القرن العشرين. وكانت قواعده في البداية مستمدة من القانون المدني، وبالتالي كانت محاولة في البداية أن يكون مستقل عن أحكام القانون المدني لأن مجال العمل وواقعه يختلفان عن واقع ومجال القانون المدني، رغم اعتبار هذا الأخير مصدر تسوية النزاعات المدنية (كذلك في مجال العمل) عند غياب نصوص في قانون العمل، مع احترام مبدأ الخاص يقيد العام، ورغم أنه نشأ حديثاً، إلا أنه سريع التطور.

وقد عرف قانون العمل عدة تسميات في السابق، خاصة في ظل الثورة الصناعية، فكان يسمى القانون الصناعي لأنه كان مرتبطاً بها. كما سمي بالقانون الاجتماعي لأنه ينظم كل الجوانب المتعلقة بالشغل وجميع المسائل المتعلقة بالعامل، وحتى الآثار التي تكون بعد التقاعد. وهذه التسميات تختلف أهميتها ومفهومها من نظام لآخر، وسوف نبين ذلك من خلال الأنظمة المختلفة سياسية كانت أو اقتصادية على النحو التالي:

المطلب الأول بالنسبة للفكر الغربي الليبرالي



يعتبره قانون محايد، أي أن الدولة لا تتدخل في شؤون العمل، وإنما تتدخل في حالة الإخلال ببند عقد العمل المتفق عليها، حيث كان المبدأ السائد قائماً على حرية التعاقد وسلطان الإرادة.

لكن في الحقيقة لم يكن هذا الحياد مطلقاً، بل نسبياً لأن الدولة تضع بعض الأطر القانونية التي لا يمكن تجاوزها حفاظاً على التوازن ما بين مصالح العمال ومصالح المستخدمين وكذا حفاظاً على السلم والنظام العام.

كما يتم اللجوء إلى قانون العمل عند الضرورة، كحالة وجود امتيازات جديدة أو تحوّل اجتماعي واقتصادي ...، لكن ما عدا هذا يبقى عقد العمل عند الفكر الغربي قائما على مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد.

المطلب الثاني بالنسبة للفكر الاشتراكي



عكس الفكر الغربي اللبرالي، يركز الفكر الاشتراكي على وجوب تدخل الدولة في كل المجالات، ولا سيما في مجال الشغل واعتبار النظام مركزي بتسيير إداري لشؤون علاقات العمل، خلافا لمبدأ حرية التعاقد.

وبهذا يمكن تعريف قانون العمل بأنه { مجموعة القواعد القانونية التي تحكم وتنظم العلاقات بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن العمل التابع للعمال المأجورين }

ما يلاحظ في هذا التعريف هو تناوله فقط النصوص التشريعية، وعليه فهو ناقص، حيث لا يشمل جميع الجوانب المتعلقة بقانون العمل. فهناك قواعد أخرى قد تظهر مستقبلا، كالاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي إلخ. كما يتناول هذا التعريف العلاقة الموجودة بين العامل والمستخدم فقط أثناء قيام العامل بعمله، وتنتهي بمجرد انتهاء عقد العمل، لكن مع التطور الذي حصل، أصبح هذا القانون يمس حتى العلاقة الموجودة بعد انتهاء علاقة العمل وهذا ما يعرف حاليا بالضمان الاجتماعي ونظام التقاعد .

التعريف الراجح:

يمكن تعريف قانون العمل بأنه { مجموعة القواعد القانونية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقة القائمة بين كل من العامل والمؤسسات المستخدمة الناتجة عن عقد العمل، وما يترتب عنها من آثار ومراكز قانونية للطرفين }.

المبحث الثالث مجال تطبيق قانون العمل

نميز أولا بين قانون التأمينات الاجتماعية وقانون العمل، حيث بالنسبة للأول نخص بالذكر التأمينات الاجتماعية الخاصة بعمال الأجراء على أساس اعتماد علاقة العمل بموجب عقد العمل أو على أساس تنظيمي بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية. فيشمل قانون التأمينات الاجتماعية ويغطي المخاطر المتمثلة في المرض، الولادة، العجز والوفاة. وهنا نميز بين المنح العائلية الملحقة بأجر العامل أو الموظف والتي تعتبر من التزامات المستخدم، وبين المنح الأخرى في إطار التغطية الاجتماعية أو التأمين الاجتماعي في حالة المرض مثلا. أما بالنسبة لقانون العمل، يكون مجال تطبيقه كما يلي:

في الأصل يطبق قانون العمل على كل الفئات العمالية وعلى كل النشاطات والمؤسسات مهما كانت الأداة القانونية والتعاقدية التي تربط العامل بالمستخدم، لأنه يعتبر الإطار العام الذي ينظم كل هذه العلاقات.

لكن في الواقع، نظرا للممارسة والتجربة الميدانية، أثبت أنه من الصعب أن يكون قانون العمل منظما لكل هذه العلاقات وهذه الفئات والمؤسسات المختلفة من حيث أنظمتها وبتنوع حاجياتها واختلاف نشاطاتها.

وعليه أصبح مجال قانون العمل نوعا ما ضيق، حيث أنه ينظم فقط العمل الناتج عن علاقة تبعية بين العامل والمستخدم، فالأعمال الحرة لا تخضع له لغياب تلك العلاقة، وتتمثل علاقة التبعية فيما يلي:

المطلب الأول

التبعية القانونية

La subordination juridique



هي العلاقة القائمة بين العامل والمستخدم، التي تحددها أحكام وشروط عقد العمل المبرم بينهما. فبموجب عقد العمل يمنح للمستخدم الحق في توجيه العامل أثناء أدائه لعمله، ومراقبته، وله الحق في إصدار أوامر وتعليمات، والعامل من جهته يكون ملزما بتنفيذ هذه التعليمات طبقا لما هو وارد في عقد العمل ويخضع له ويكون تحت تصرفه، وهذه الطاعة تكون دائما في إطار قانوني وفي إطار الأعراف المهنية.

المطلب الثاني التبعية الاقتصادية

La subordination économique



تعتمد على المعطيات الاقتصادية والمالية التي تظهر وتكون نتيجة لعلاقة العمل، أي أنها تتركز على المقابل وهو الأجر الذي يتقاضاه العامل، وهذا المعيار هو الذي يحدّد وجود التبعية من عدمها، فإذا كان العامل يتقاضى أجرا، مهما كان الطرف الذي يدفعه، فإنه يخضع للتبعية الاقتصادية، وإذا لم يكن هناك هذا المقابل، فلا وجود لهذه التبعية ولا يعتدّ بها. وقد اعتمد الفكر الحديث وكذا المشرع الجزائري على المعيارين القائمين على التبعية القانونية والاقتصادية معا .

المبحث الرابع

مصادر قانون العمل

les sources du droit de travail

تختلف من حيث الأهمية والدرجة والأولوية، وتنقسم الى مصادر داخلية ومصادر دولية أو خارجية .

المطلب الأول

المصادر الداخلية

تتمثل في مختلف النصوص القانونية والتنظيمية التي تصدرها الدولة تعبيراً عن سيادتها على إقليمها (الدستور، القوانين والنصوص التنظيمية ...)، كما تنفرع إلى عدة مصادر حسب الدرجة والأولوية والقوة الإلزامية .

الفرع الأول

المصادر الداخلية الرسمية

تتمثل هذه المصادر في الدستور والنصوص التشريعية والتنظيمية والأحكام القضائية (الاجتهاد القضائي) والاتفاقيات الجماعية.

1- المبادئ والأحكام الدستورية :

تحتل المرتبة الأولى في مختلف الدول والأنظمة السياسية، ونفس الشأن بالنسبة للجزائر. وتتمثل هذه المبادئ والأحكام في تلك التي تنظم بصفة عامة مختلف النشاطات والحريات والحقوق والالتزامات، وكل ما يتعلق بالأنظمة الخاصة بعلاقات العمل بصفة خاصة والقضايا المتعلقة بالجانب الاقتصادي بصفة عامة. ومن بين المسائل أيضا التي نص عليها الدستور، الحق في الإضراب والحق النقابي والحق في الراحة.....، وهي مسائل تناولها الدستور الجزائري لسنة 1996 في المواد من 55 إلى 57 ونفس الشيء بالنسبة لدستور سنة 2016، حيث بقيت هذه المبادئ قائمة.

2- النصوص التشريعية :

هي النصوص التي تصدرها الهيئة التشريعية (المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة)، والهدف منها هو ترجمة المبادئ والأحكام التي وردت في الدستور وترجمتها في شكل نصوص تشريعية التي تكون قابلة للتنفيذ من قبل السلطة التنفيذية.

3- النصوص التنظيمية :

تتميز بعدة خصوصيات منها الواقعية والعملية والمرونة، ومقارنة بالفروع الأخرى من القانون، فهو يغطي نشاطات ومجالات متعددة، ولهذا إذا عملنا بالنصوص التشريعية فقط فهي لا تكفي، كما أنها تبقى قانون العمل جامدا وعاجزا على حلّ المسائل المتعلقة بعلاقات العمل. وعليه كان لا بد من البحث عن آلية أخرى تغطي عجز النص القانوني، وبالتالي جاءت النصوص التنظيمية بمختلف المراسيم والقرارات والتعليمات

وهذه الآليات من اختصاص السلطة التنفيذية، لأن هذه السلطة على خلاف السلطة التشريعية لها مرونة في إصدار التعليمات والقرارات بصفة عامة لتتكيف مع خصوصيات قانون العمل، وهي أكثر تأهيلا وإدراكا لما يشمله قانون العمل. غير أن هذه الآليات التي هي من اختصاص السلطة التنفيذية، رغم أهميتها تبقى محدودة وناقصة، وانطلاقا من الدستور ومن القوانين وفكرة العمل المبنية على الاتفاقيات الجماعية والتفاوض، فإن الدولة لم تعد تتدخل بكثرة في مجال الشغل وتركت التنظيم لأطراف علاقة العمل وللتفاوض في إطار قانون علاقات العمل (في إطار التفاوض الجماعي قصد التوصل إلى إبرام اتفاقيات جماعية سواء على مستوى المؤسسة المستخدمة أو على مستوى قطاع النشاط).

لها دور في تسوية نزاعات العمل فردية كانت أو جماعية، كما لها دور في صياغة بعض النصوص القانونية أو حتى بعض القواعد عند صياغة بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل .

5- الاتفاقيات الجماعية للعمل conventions collectives

يكن أساسها القانوني في نص المادة 120 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، والتي أشارت إلى الميادين أو المواضيع التي تخص الاتفاقيات الجماعية للعمل بصفة عامة، رغم إمكان الأطراف المتعاقدة من عمال ومستخدمين بإضافة مواضيع أخرى غير تلك الواردة في هذه المادة، لكن بشرط أن تخص مواضيع ومطالب أكثر نفعا للعمال .
وبما أن قانون العمل يتميز بالمرونة والواقعية، فلا تكفي المصادر الرسمية المذكورة، وإنما يتطلب أحيانا مصادر أخرى ثانوية أو تفسيرية.

الفرع الثاني
المصادر التفسيرية

تتمثل في:

- الأعراف والعادات المهنية .
- النظم الداخلية وتعليمات المستخدم.
- الآراء الفقهية.

1- الأعراف والعادات المهنية les coutumes

بالنسبة للعرف كمصدر ثالث من مصادر القانون، يعتمد على عنصرين وهما، العنصر المادي وهو تكرار السلوك في الزمان والعنصر المعنوي وهو الشعور بأن هذا السلوك المادي قد يصبح ملزما في المستقبل.

أما بالنسبة للعادات المهنية، فهي تتكون من عنصر واحد فقط وهو العنصر المادي، وهو التكرار. وبما أن علاقة العمل تبنى على أطراف غير متساوية من حيث المراكز القانونية، حيث يعتبر العامل طرفا ضعيفا في تلك العلاقة، فهذا لا يسمح الأخذ بالعنصر المعنوي.

كما يعتبر العرف والعادات مصدران غير رسميان، لكن يمكن الاعتماد عليهما في حالة وجود نزاع، على أساس الاجتهاد القضائي (القرارات الصادرة عن المحكمة العليا أو مجلس الدولة في حالة النزاعات القائمة في إطار الوظيفة العمومية).

2-النظم الداخليّة وتعليمات المستخدم *Les règlements intérieurs et Notes de service*

(انظر المواد 75-77 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل)

يتمثل النظام الداخلي في النصوص والمواد التي توضع في إطار علاقة العمل داخل المؤسسة، وهي من صنع المستخدم حفاظا على المركز القانوني والاقتصادي الذي يتمتع به.

ولهذا الغرض وضع المشرع حدودا في وضع الأنظمة الداخليّة من طرف المستخدمين لتفادي التعسف وخروجها عن الإطار القانوني المنصوص في تشريع العمل بصفة عامة والقانون 11/90 بصفة خاصة والذي نظم هذا الموضوع بتكليف مصالح مفتشية العمل بمراقبة عملية تحضير وثيقة النظام الداخلي من طرف المستخدمين قبل ايداعها لدى المحكمة المختصة.

أما بالنسبة للتعليمات، فإنها تمثل النواة التي يعتمد عليها المستخدم لترجمة سلطاته في الإدارة والتسيير والمراقبة لكل مجريات علاقات العمل وفق المبدأ المعروف في القانون الإداري والخاص بسلطات المستخدم، والتي تزداد حدة في القطاع الخاص نظرا للملكية الخاصة للمؤسسة المستخدمة.

3-الأراء الفقهية *la doctrine*

يمكن الأخذ بها من طرف قاضي المحكمة إذا كانت قائمة على أساس علمي وقانوني صحيح، وبالتالي إذا اعتمد عليها في الاجتهاد الفقهي وصدر قرارا في النزاع القائم، يصبح هذا القرار ملزما لكل الأطراف، كما يعتبر الرأي الفقهي المعتمد عليه مفسرا وملزما مستقبلا في القضايا المماثلة المطروحة أمام القضاء.

المطلب الثاني
المصادر الدولية
les sources internationales



تتمثل المصادر الدولية أساسا في منظمة العمل الدولية التي أنشأت بموجب معاهدة فرساي في سنة 1919 مهدها القوانين الصادرة بفرنسا بين سنة 1841 إلى سنة 1910 كالقانون الخاص بشغل الأطفال في 1841 والقانون الخاص بالعمل النقابي في 1884 والقانون الخاص بحوادث العمل في 1906 والقانون الخاص بالتقاعد في 1910.

ويعود نشأة هذه المنظمة إلى النقابي الفرنسي ألبيير توماس Albert Thomas وتحتوي على 183 عضو ممثل الدول، وخصّصت القسم الثالث عشر أي من المادة 387 إلى 427 لكيفية تنظيم العمل، قصد المساهمة في إنشاء القانون الدولي للعمل، غير أن منظمة العمل الدولية التي أنشأت في نفس الفترة مع عصبة الأمم لم تكن تابعة لها، وإنما كانت منظمة مستقلة، والدليل أن عندما زالت عصبة الأمم، بقيت منظمة العمل الدولية قائمة.

وبعد ظهور منظمة الأمم المتحدة في سنة 1945، بقيت منظمة العمل الدولية مستقلة في مجالها ونشاطها وهيكلها، لكن عدلت من دستورها الذي كان في فترة الحرب العالمية الثانية حتى تبقى متماشية مع أهداف ومبادئ ميثاق هيئة الأمم المتحدة.

كما تغيّر النظام المعمول به في إطار منظمة العمل الدولية من حيث التنظيم الهيكلي بعد استحداث منظمة الأمم المتحدة، وطوّرت من نظامها وغيّرت نمط التسيير مباشرة بعد إبرام اتفاق مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي في 1946/05/30، حيث حدّدت بمقتضاه شروط العمل في المنظمة إلى جانب التنظيم الهيكلي لها. المدير العام الحالي لهذه المنظمة هو النقابي الإنجليزي Guy Ryder منذ 2012-10-01 ومقرّها في سويسرا.

- *التنظيم الهيكلي لمنظمة العمل الدولية OIT
Organisation internationale de travail

ينقسم إلى ثلاثة أقسام :

أولا - مؤتمر العمل الدولي:

يعتبر أعلى هيئة على مستوى المنظمة، ويحتوي على أربعة أعضاء لكل دولة، إثنان يمثلان السلطة التنفيذية حسب النظام السياسي للدولة وممثل عن العمال، وممثل عن المستخدمين.

يعقد اجتماع مرة في كل سنة ويدرس التقرير الموجه من طرف المدير العام للمنظمة، وهذا التقرير هو عبارة عن حوصلة على كل نشاط اقتصادي يمس بحقوق العمال المهنية و الاجتماعية في كل دولة.

ثانيا - مجلس الإدارة :

هو هيئة تنفيذية بالنسبة للمؤتمر، حيث تنفذ القرارات الصادرة منه، ويتكون من 56 عضوا، نصفهم (أي 28 عضو) منتخبين لمدة ثلاثة سنوات من ممثلي حكومات الدول الأكثر صناعة في العالم، أما النصف الثاني، فإنه ينقسم إلى مجموعتين متكوّنة كل واحدة منها من 14 عضو وتمثلان كل واحدة منها النقابات العمالية الأكثر تمثيلا في العالم وكذا فئة المستخدمين.

ثالثا - مكتب العمل الدولي BIT: bureau international de travail

هو جهاز مكّلف بجمع المعلومات على مستوى الدول الأعضاء والتي تخص مجال علاقات العمل للحفاظ على الحقوق المهنية والاجتماعية للعمال في العالم وإقامة العلاقات بين الدول وتبادل الخبرات.

وقد أبرمت 88 اتفاقية دولية للعمل إلى سنة 2008، وصادقت الجزائر على 57 اتفاقية التي كان لها أثر في إصدار النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل والتشغيل. إلى جانب منظمة العمل الدولية، توجد المنظمة العربية للعمل وهي منظمة إقليمية، رغم انضمام الجزائر إليها في سنة 1971، إلا أنها لم تصادق على أية اتفاقية، وهذا راجع لأن الجزائر قد صادقت على عدة اتفاقيات دولية (57 اتفاقية) مسّت كل المواضيع التي لها صلة بعالم الشغل إلى يومنا هذا، والتي أثّرت على التشريع الوطني تماشيا مع المبادئ المكرّسة في المنظمة الدولية للعمل. وبالتالي لا داعي للمصادقة على اتفاقيات إقليمية عربية التي ليست لها أثر لا على المستوى الإقليمي ولا الدولي وخاصة تلك الاتفاقيات التي سبق وأن عالجت موضوعها اتفاقيات دولية.

الفصل الثاني علاقات العمل الفردية (عقد العمل) le contrat de travail



تقوم علاقات العمل في أغلب التشريعات على أساس تعاقدية، انطلاقاً من مبدأ حرية العمل وحرية التعاقد الذي كرّسته الدساتير منها الدستور الجزائري مع اعتماد مبدأ سلطان الإرادة الذي يجعل من العقد شريعة المتعاقدين، حيث يستوجب لقيام علاقة العمل، أن تكون بمقتضى عقد العمل بتوافر الشروط المتعلقة بالعقود الرضائية، وطبقاً للنصوص والقواعد المنصوص عليها في القانون المدني، وبالتالي توافر الشروط العامة وهي الرضا والمحل والسبب والأهلية، إلى جانب الشروط الخاصة المنصوص عليها في قانون علاقات العمل والتي سنتناولها لاحقاً. ويعتبر عقد العمل الوسيلة القانونية والتقنية لقيام علاقة العمل بين العامل والمستخدم بشكل يضمن حقوق الطرفين والتزاماتهما التعاقدية.

المبحث الأول

تعريف عقد العمل

عرّفه الفقه وليس التشريع الذي اكتفى بوضع قواعد التنظيم فقط، حيث أعطى الفقه الفرنسي أهمية كبيرة لعقد العمل، والذي عرف تطوراً في مفهومه، أما بالنسبة للفقه العربي فمعظمه اكتفى بما ورد في التشريع الوطني. أما بالنسبة للفقه الفرنسي، يعتبره الفقيه كامرلان camerlynck الذي هو عميد الفقهاء الفرنسيين بأنه {اتفاق يوضع بموجبه العامل تحت تبعية اقتصادية مع المستخدم الذي يمنح له منصب عمل حسب الوسائل الموجودة} (1) وتتلخص معظم التعريفات لعقد العمل في كونه " اتفاق الأطراف المتعاقدة للقيام بعمل معين، سواء لمدة محددة أو لمدة غير محددة مقابل أجر". أما بالنسبة للمشرع الجزائري فلم يشر القانون المدني إلى تعريف عقد العمل مثلما أشار إلى عقد المقاوله الذي يختلف عنه بصفة عامة طبقاً للمادة 549 من القانون المدني. ونفس الشيء بالنسبة للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، فقد تناوله المشرع في الباب الثالث تحت عنوان علاقات العمل الفردية رغم أنه لم يقدم تعريفاً شاملاً لعقد العمل، بل اكتفى بتنظيم علاقة العمل القائمة بموجب عقد العمل.

1- Guillaume-Henri Camerlynck- Droit du Travail- Dalloz- Paris 1984- p 75

المحاضرتان 3 و 4 / أ. بوبراس عمر

علاقات العمل الفردية (عقد العمل) le contrat de travail



تقوم علاقات العمل في أغلب التشريعات على أساس تعاقدي، انطلاقاً من مبدأ حرية العمل وحرية التعاقد الذي كرّسته الدساتير منها الدستور الجزائري مع اعتماد مبدأ سلطان الإرادة الذي يجعل من العقد شريعة المتعاقدين، حيث يستوجب لقيام علاقة العمل، أن تكون بمقتضى عقد العمل بتوافر الشروط المتعلقة بالعقود الرضائية، وطبقاً للنصوص والقواعد المنصوص عليها في القانون المدني، وبالتالي توافر الشروط العامة وهي الرضا والمحل والسبب والأهلية، إلى جانب الشروط الخاصة المنصوص عليها في قانون علاقات العمل والتي سنتناولها لاحقاً. ويعتبر عقد العمل الوسيلة القانونية والتقنية لقيام علاقة العمل بين العامل والمستخدم بشكل يضمن حقوق الطرفين والتزاماتهما التعاقدية.

المبحث الأول

تعريف عقد العمل

عرّفه الفقه وليس التشريع الذي اكتفى بوضع قواعد التنظيم فقط، حيث أعطى الفقه الفرنسي أهمية كبيرة لعقد العمل، والذي عرف تطوراً في مفهومه، أما بالنسبة للفقه العربي فمعظمه اكتفى بما ورد في التشريع الوطني. أما بالنسبة للفقه الفرنسي، يعتبره الفقيه كامرلان Camerlynck الذي هو عميد الفقهاء الفرنسيين بأنه { اتفاق يوضع بموجبه العامل تحت تبعية اقتصادية مع المستخدم الذي يمنح له منصب عمل حسب الوسائل الموجودة } (1) وتتلخص معظم التعريفات لعقد العمل في كونه " اتفاق الأطراف المتعاقدة للقيام بعمل معين، سواء لمدة محددة أو لمدة غير محددة مقابل أجر". أما بالنسبة للمشرع الجزائري فلم يشر القانون المدني إلى تعريف عقد العمل مثلما أشار إلى عقد المقاوله الذي يختلف عنه بصفة عامة طبقاً للمادة 549 من القانون المدني. ونفس الشيء بالنسبة للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، فقد تناوله المشرع في الباب الثالث تحت عنوان علاقات العمل الفردية رغم أنه لم يقدم تعريفاً شاملاً لعقد العمل، بل اكتفى بتنظيم علاقة العمل القائمة بموجب عقد العمل.

1- Guillaume-Henri Camerlynck- Droit du Travail- Dalloz- Paris 1984- p 75

المبحث الثاني شروط انعقاد عقد العمل

تطبق على عقد العمل قواعد عامة مثله مثل بقية العقود المدنية الأخرى، إذ يشترط لقيامه توافر شروط عامة وهي الرضا والمحل والسبب والأهلية. كما يتطلب شروطا خاصة تميزه عن بقية العقود الأخرى من خلال التزام العامل بأداء عمله لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر في إطار العقد المبرم مع المستخدم، وقد يكون العقد مكتوب أو غير مكتوب.



المطلب الأول الشروط العامة لانعقاد عقد العمل

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية التي يشترط لقيامها توافر الشروط المحددة في النصوص القانونية المدنية والمتمثلة كما رأينا في الرضا والمحل والسبب والأهلية .

إن عدم ذكر هذه الشروط في قانون علاقات العمل لا يعد تقصيرا من المشرع ، بل يتم التعبير عنها في عقود العمل بنفس الشكل الذي يتم فيه في العقود المدنية الأخرى(1) فلا يمكن تصوّر انعقاد عقد عمل دون تراضي *consentement* الأطراف المتعاقدة. كما لا يمكن تصوّر إبرام عقد عمل من شخص عديم الأهلية أو ناقص الأهلية سواء نتيجة لسنّ العمل *capacité de jouissance* ou *Age de travail* أو لقدراته الشخصية والذهنية ، ما يعرف بها بأهلية الأداء *la capacité d'exercice*.

كما يتم اقتران عنصري المحل والسبب في شرط واحد وهو موضوع العقد والمتمثل في عنصر العمل المطلوب القيام به، حيث يشترط أن يكون مشروعاً وممكناً وأن يتحقق خلال مدة العقد المتفق عليها مقابل الأجر المتفق عليه. فمحل التزام العامل هو العمل وهو نفسه سبب التزام المستخدم، أما سبب التزام العامل وهو الأجر هو نفسه محل التزام المستخدم، وسوف نرى لاحقا أن المحل والسبب هما وجهان لعملة واحدة.

1- Boris Starck- Droit civil- librairies techniques- paris 1978-p 95



يستلزم لانعقاد عقد العمل الذي هو عقد رضائي توافق إرادتي الأطراف المتعاقدة وهما العامل والمستخدم *travailleur et employeur*، يلتزم فيه العامل بالعمل تحت التبعية القانونية للمستخدم مقابل أجر يدفعه له هذا الأخير، ولا يشترط في انعقاد عقد العمل إعلام العامل بكل المسائل الدقيقة الخاصة بعلاقة العمل، كذلك المتعلقة بظروف العمل *les conditions de travail* وكذا كل حقوق العامل الناتجة عن العقد، وإنما أحاط المشرع تلك العلاقة بمجموعة نصوص تشريعية وتنظيمية التي تعتبر الشريعة العامة لعلاقة العمل الفردية والجماعية .

- شروط الرضا في عقد العمل:

يشترط في إرادة العامل أن تكون خالية من العيوب المعروفة في القواعد العامة كالغلط والتدليس والإكراه (*L'erreur, le dol, la violence*)، فلا يمكن أن نتصور إنشاء علاقة عمل بين العامل والمستخدم بإرادة يشوبها عيب، حيث يجب أن تكون إرادة العامل صحيحة لتمكينه من التعبير عن إرادته بكل حرية وبكل ثقة في النفس وعدم تأثر تلك الإرادة بأي طرف آخر سواء تعلق الأمر بالمستخدم أو الغير .

لكن رغم العناصر الواجب توافرها في إرادة العامل من إرادة صحيحة وخالية من عيوب الرضا، إلا أن علاقة العمل يمكن أن تقوم على أساس شفهي أي لفظي دون عقد مكتوب، وهذا ما أكدته المادة 08 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بنصها على ما يلي " 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 والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل " .

كما تعتبر الكتابة في عقد العمل وسيلة انعقاد عقد العمل المحدد المدة وإثباته كذلك كما أنها تعبر عن إرادة العامل في أداء عمله في شكل ومضمون العقد المبرم مع المستخدم. لكن رغم كل هذا يبقى الواقع الاقتصادي والاجتماعي هو الذي يملئ الشروط الأساسية لفرص العمل، ورضا العامل في عقد العمل مسألة نسبية، فرضاؤه هو الرضا بالأمر الواقع فقط. (1)

1- أحمية سليمان- التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- ديوان المطبوعات الجامعية-

2- المحل والسبب في عقد العمل :Objet et cause du contrat de Travail



يتميز شرطا المحل والسبب في عقد العمل بصفة عامة عن العقود المدنية الأخرى، بحيث يعتبر المحل بالنسبة لتلك العقود هو الشيء أو الموضوع الخاص بالعقد، بينما يتمثل السبب في الباعث إلى التعاقد. مثلا في عقد البيع يتمثل المحل في الشيء المباع والسبب هو الباعث إلى التعاقد وهو مثلا الربح أو التخلص من الشيء المراد بيعه. يختلف الأمر بالنسبة لعقد العمل، فهما وجهان لعملة واحدة كما سبق وأن ذكرناه في المقدمة، حيث يقترن المحل بالسبب بصفة تجعل من محل التزام العامل هو نفسه سبب التزام المستخدم. وتتمثل عناصر المحل والسبب فيما يلي :

-*مدة العقد المقررة بصفة محددة أو غير محددة، إلى جانب عنصر العمل الواجب أدائه من طرف العامل.

-**عنصر الأجر الذي يلتزم به المستخدم بتقديمه للعامل كمقابل للعمل المتفق عليه في العقد.

وحماية للعامل خوّل المشرع لمفتش العمل صلاحية التأكد من صحة تحديد محل وسبب عقد العمل (خاصة محدد المدة)، بوجود كون الالتزام بالمدة المحددة في العقد مطابقا للنشاط الذي وظف لأجله العامل (المادة 12 مكرر من القانون رقم 11/90).

3- أهلية التعاقد La Capacité de contracter :

تعتبر الشرط الثالث لانعقاد عقد العمل، وتعرف الأهلية على أنها صلاحية الشخص لأن تكون له حقوق وصلاحية استعمالها، إلى جانب تحمّله للالتزامات العقدية أو غير العقدية.

ولدراسة شرط الأهلية في عقد العمل يستوجب النظر في أهلية أطراف العقد والتمييز بين أهلية العامل كشخص طبيعي وأهلية المستخدم الذي يمكن أن يتمثل في شخص طبيعي أو معنوي عام أو خاص.

- أهلية العامل La capacité du travailleur :

هو شخص طبيعي يشترط فيه أن يتمتع بأهلية كاملة عند إبرام عقد العمل، سواء تعلق الأمر بوجود بلوغ سن الرشد، وبالتالي يشترط بلوغ سن 19 سنة كاملة عند إبرام عقد العمل وبحرية تامة ودون أي شرط مسبق .

1- انظر المادة 40 من القانون المدني الجزائري التي حدّدت سن الرشد ب19 سنة كاملة

لكن استثناء لذلك وبالنظر إلى خصوصية عقد العمل بصفة عامة ولا اعتبارات اجتماعية واقتصادية، وضع المشرع لهذه القاعدة (سن 19 سنة) طبقا للمادة 40 من القانون المدني استثناء طبقا للمادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، فيكفي بلوغ العامل سن 16 سنة لتمكينه من إبرام عقد العمل مع تقديم رخصة من وليه الشرعي، وأن لا يستخدم في أشغال خطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه باعتباره عاملا قاصرا .

والغرض من ذلك، من جهة هو إرادة المشرع في حماية العامل القاصر من استغلاله من طرف المستخدم تحت تبعية قانونية واقتصادية، ومن جهة أخرى حماية للعامل القاصر، يستوجب على المستخدم إعلام وإبلاغ وليه الشرعي بكل حيثيات العقد المراد إبرامه، وكذا كل التغييرات التي يمكن أن تطرأ عند تنفيذ العقد. ونفس الحماية تقررت للقاصر في الحالات الخاصة بعقود التمهين وعقود ما قبل التشغيل.

وإذا طرحنا السؤال، ما هو السن القانوني المطلوب في عقد العمل ؟ فإن الجواب يكون على أساس التمييز بين القطاع المستخدم عاما كان أو خاصا .
ففي القطاع العام le secteur publique، يشترط للتعاقد سن 19 سنة كاملة للعامل وأن يتمتع بكل حقوقه المدنية، حيث شدد المشرع في تحديد أهلية العامل، خاصة أن الشروط المرتبطة بالعقد تقيد من حرية طالب العمل، وبالتالي ينتفي مبدأ سلطان الإرادة وحرية العمل بصفة تجعله ملزما بقبول الشروط المدرجة مسبقا وبصفة آلية، خاصة إذا تعلق الأمر بالوظيفة العمومية.

أما بالنسبة للقطاع الخاص le secteur privé، نظرا لاعتبارات اقتصادية واجتماعية يمكن أن يبرم العامل البالغ سن 16 سنة كاملة عقد عمل وفق الشروط المحددة في المادة 15 من القانون 11/90 التي سبق ذكرها .

ويستخلص مما سبق أن لأهلية العامل أهمية بالغة عند إبرام عقد العمل، سواء كان لمدة محددة أو لمدة غير محددة وسواء تعلق الأمر بالسن القانوني المطلوب أو لتفادي الوقوع في عوارض الأهلية المعروفة في القواعد العامة، بنفي أو زوال الحقوق المدنية للعامل المتعاقد.

-**أهلية المستخدم :La capacité de l'employeur

تختلف تماما عن أهلية العامل، حيث يمكن للمستخدم أن يتخذ صفة شخص طبيعي أو معنوي خاص أو عام، اقتصادي أو هيئة عمومية ممثلة للدولة. فإذا تعلق الأمر بالمستخدم كشخص طبيعي، يشترط أن يكون كامل الأهلية مع سن الرشد المحدد ب 19 سنة كاملة طبقا للقواعد العامة وبصفته مالكا لوسائل الإنتاج والعمل لكن استثناء لذلك، عند بلوغ سن 18 سنة، يشترط تقديم رخصة من الولي الشرعي للقاصر الذي يريد مزاولة التجارة، دعما لطلب التسجيل في المركز الوطني للسجل التجاري، إلى جانب الشروط والوثائق الأخرى كشهادة السوابق العدلية والشهادات الطبية التي تثبت سلامة القاصر المرشد سواء من حيث الناحية القانونية أو الصحية. فتمثل أهلية المستخدم في اكتسابه صفة التاجر للقيام بأعمال في إطار نشاطه التجاري، كإبرامه عقود عمل لحاجات تجارته، كما يجوز اتخاذ المستخدم صفة الشخص الطبيعي غير التاجر، أي كشخص عادي، حيث تعتبر تصرفاته ضمن التصرفات المدنية ويجوز له إبرام عقود عمل مع عمال لصالحه الخاص، مثال على ذلك نجد الفلاح في حقله مالكا للأرض ويبرم عقود عمل في فترات جني الثمار، فلا يعتبر هذا الفلاح تاجرا بحسب الموضوع، ويكون كذلك إذا تعامل بموجب سفتجة وهذا حسب الشكل، كما أشارت إليه القواعد الخاصة بالقانون التجاري الجزائري .

أما إذا تعلق الأمر بالمستخدم كشخص معنوي، هنا لا يختلف الأمر إذا كان في القطاع العام أو في القطاع الخاص، إلا في حدود ضيقة جدا. فالقانون 01/88 المتعلق باستقلالية المؤسسات المؤرخ في 12/01/1988 جعل من المؤسسات العمومية الاقتصادية EPE لتكتسب صفة التاجر، وبالتالي تخضع لقواعد القانون التجاري. (1)

وبالنسبة للمستخدم كشخص معنوي عام خارج القطاع الاقتصادي والتجاري والصناعي وممثلا للدولة، هنا لا يطرح إشكال شرط الأهلية، لأن الدولة تنفرد بمنظومة قانونية خاصة، أين ترسم العلاقات الوظيفية بشكل دائم، وهذا ما تضمنه الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

1- المادة 2 من القانون رقم 01-88 المؤرخ في 12-01-1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية- ج ر : 02- المؤرخة في 13-01-1988



رغم إمكانية قيام علاقة العمل بمجرد أداء العامل عمله تجاه المستخدم، أي بغياب الكتابة، تعتبر قائمة طبقا للمادة 08 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، لكن تعتبر الكتابة عنصرا جوهريا لإثبات تلك العلاقة، وهذا حماية لمصالح الأطراف المتعاقدة والمتناقضة المصالح بين العامل والمستخدم، كما أن المشرع شدد في وجوب الكتابة، خاصة في عقد العمل محدد المدة كما سنراه لاحقا، وإلا اعتبر العقد غير المكتوب عقد غير محدد المدة طبقا للمادة 11 الفقرة الثانية من قانون علاقات العمل . كما أن شهادة الشهود وسيلة من وسائل الإثبات منها إثبات علاقة العمل طبقا للمواد 335 و 336 من القانون المدني والمادة 10 من قانون علاقات العمل، إلى جانب تأكيد قرارات المحكمة العليا (1).

المطلب الثاني

الشروط الخاصة لعقد العمل

(عناصر عقد العمل)

تتمثل عناصر عقد العمل فيما يلي :

- أداء العمل من طرف العامل بموجب العقد المبرم مع المستخدم .
- مقابل الأجر المتفق عليه .
- تحت تبعية قانونية واقتصادية للمستخدم.
- لفترة محددة أو غير محددة.

1- عنصر العمل :

يعتبر هذا العنصر محل التزام العامل وسبب التزام المستخدم في أن واحد مع توافر الشروط التالية :

- وجوب الأداء الشخصي للعمل المتفق عليه .
- تنفيذ العمل وفق توجيهات وأوامر المستخدم . (انظر المادة 07 من القانون 11/90)
- التزام المستخدم بتوفير أدوات العمل والظروف المناسبة لحسن الأداء من طرف العامل بموجب عقد العمل.

1- القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 01-12-2011- ملف رقم 690993- قضية (ع ش) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية- وكالة مستغانم.

2- عنصر الأجر

يعتبر هذا العنصر محل التزام المستخدم وسبب التزام العامل، حيث لا يمكن الحديث عن عنصر العمل دون أن يقابله عنصر الأجر، إذ يعتبر هذا الأخير من الحقوق الأساسية للعامل، و في نفس الوقت من الالتزامات الرئيسية للمستخدم، ولذلك لا يحتفظ العقد بتكليفه القانوني كعقد عمل إذا لم يكن عنصر الأجر مقابل العمل. فيتحول مباشرة إلى عقد التبرع من العامل دون مقابل. ويعرّف الأجر بأنه المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدّمه للمستخدم خلال مدة زمنية معينة.

-*معايير وأساليب تحديد الأجر:

أشار المشرع في الباب الرابع من القانون 11/90 تحت عنوان أجرة العامل، وبموجب المادة 80 منه { للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتبا un salaire أو دخلا revenu يتناسب ونتائج العمل }. (انظر المواد من 53 إلى 141 من اتفاقية سوناتراك)

كما حدّد المشرع مفهوم المرتّب من خلال المادة 81 من نفس القانون على أساس ما يلي:

– الأجر الأساسي le salaire de base الناتج عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة la classification professionnelle .

– التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل les indemnités d'ancienneté أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضّر والإلزامي travail posté, de nuisance et d'astreinte، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة .

– العلاوات les primes المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه .

أما بالنسبة لقطاع الوظيفة العمومية، فقد أشار المشرع في الباب الخامس من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تحت عنوان *التصنيف – الراتب * في المادة 114 منه التي نصّت على أنه { تنقسم المجموعات les groupes المنصوص عليها في المادة 08 من هذا الأمر إلى أصناف catégories توافق مختلف مستويات تأهيل qualification الموظفين، يضم كل صنف درجات des échelons توافق تقدم الموظف في رتبته . advancement يخصص لكل درجة رقم استدلالي indice يوافق الخبرة المهنية المحصّل عليها من الموظف } .

حدّد الأجر بصفة تنظيمية في قانون الوظيفة العمومية لأن علاقة العمل الموجودة ليست قائمة على العقد وإنما على أساس التنظيم، خلافا لما هو موجود في القانون 11/90 ولهذا يمنح مصطلح الموظف في قانون الوظيفة العمومية والعامل في قانون علاقات العمل. ورغم ذلك نجد استثناء بالنسبة للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية (المواد 19 إلى 24 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، رغم أن علاقتهم عقدية مع الإدارة العمومية، لكن تبقى تنظيمية، وهذا دائما استثناء للقاعدة العامة المعروفة في الوظيفة العمومية وهي ديمومة العلاقة الوظيفية التنظيمية.

****معايير تحديد الأجر في إطار قانون علاقات العمل :**

—معايير المدة :

يحدّد الأجر وفق المعيار الزمني، أي بفترة زمنية محدّدة، سواء كانت قصيرة (الساعة أو اليوم)، أو متوسطة (أسبوع أو أسبوعين)، أو طويلة نسبيا (الشهر)، وعادة ما تتخذ هذه الأخيرة كمعيار لتحديد الأجر.

—معايير المردودية :

يحدّد الأجر وفقا لهذا المعيار على أساس العمل المؤدي من طرف العامل le rendement، وعلى هذا الأساس نجد أن الأجر متغير variable، ما يشكل إرهابا للعامل بعدم تمكنه من مواصلة نفس الأداء وعلى نفس الوتيرة، مثال العمال في المنازل بالقطع. Travail par pièce à domicile.

—المعيار المزدوج :

يستخلص من خلال الجمع بين المعيارين، وهو الأكثر استعمالا في المؤسسات المستخدمة. وأخذ به المشرع الجزائري وفق المادة 82 من القانون رقم 11-90. ومن خلال هذا المعيار تجدر الإشارة إلى أن تحديد الأجر يستلزم توافر أدوات. ● - أدوات تحديد الأجر :

أ - بمقتضى عقد العمل :

يعتبر عقد العمل الأساس القانوني والتقني لتحديد مبلغ أجر العامل بموافقة المستخدم، مع الأخذ بعين الاعتبار الأجر الأساسي وأجر المنصب و مختلف الملحقات

الأخرى ، كمنحة المردودية والمنح العائلية.

ب - بمقتضى الاتفاقيات الجماعية للعمل :

تتمثل الاتفاقيات الجماعية النموذج الأمثل لتحديد الأجر، لاسيما فيما تعلق بالحد الأدنى للأجر في قطاعات النشاط والمؤسسات المستخدمة، زيادة على الوسائل التي توّفرها فيما تعلق بتغيير أو الزيادة في الأجر. كما تعالج الاتفاقيات الجماعية مكونات الأجر وتحديد العناصر الثابتة والمتغيرة كالمناح العائلية والعوامل المرتبطة بها، أو تحسين الإنتاج وظروف العمل. وقد اعترف المشرع من خلال القانون 11/90 للاتفاقيات الجماعية بعدة صلاحيات واختصاصات في مجال تحديد الأجر، من خلال المادة 120 منه التي حددت أربعة مكونات للأجر وهي:

- الأجر الأساسية الدنيا المطابقة le salaire de base correspondant

-التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة indemnité de zone

-المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل productivité et résultats
كيفية مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود modalités de rémunération au rendement

ج- تحديد الأجر عن طريق التنظيم :

يعتمد في تحديد الأجر عن طريق التنظيم على السلطة العامة المختصة، التي تعتمد على الأسلوب الإداري في تنظيم علاقات العمل بواسطة الأجهزة المركزية، أي الحكومة. حيث تلتزم مختلف المؤسسات المستخدمة والعمال بتطبيق محتوى القرارات الصادرة من هذه الهيئة، وهذا ما يعرف بالنظام المركزي للأجر الذي يقوم على أساس شبكة وطنية لمناصب العمل في جميع القطاعات، مع تحديد أجر كل منصب. ولا يترك للمؤسسات المستخدمة مجال للتفاوض pas de négociation خاصة في مجال الوظيفة العمومية la fonction publique، وهذا ما نجده منصوص عليه في المادة 114 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، كما سبق ذكره .

-***مكونات الأجر:

يتكون الأجر الثابت (الذي لا يتغير) من ثلاثة عناصر:

أ- الأجر الأدنى الوطني المضمون le salaire national minimum garanti

ب- الأجر الأساسي le salaire de base

ج- التعويضات الثابتة les indemnités fixes

أ- الأجر الأدنى الوطني المضمون: le SNMG (المادة 87 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل).

هو الحد الأدنى للأجر المطبق على المستوى الوطني على كافة العمال وعلى كافة القطاعات، سواء كانت عامة أو خاصة.

ويتم تحديد هذا الأجر، إما من قبل الحكومة، أو وفق الاتفاقيات الجماعية وطنية كانت

أو قطاعية، أو على النحو الذي جرى في اجتماع الثلاثية يومي 09-30 و 10-01 2011

على تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ب 18000 دج ابتداء من 01-01-2012. كما

صدر مرسوم تنفيذي في بداية سنة 2015 يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى

المضمون (1)، حيث نصت المادة 02 منه على ما يلي:

"يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بما يأتي:

- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل.

- الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية.

- تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي le travail posté وخدمة الدائمة والساعات الإضافية.

- الظروف الخاصة بالعزلة. conditions d'isolement.

- المرودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي".

ب- الأجر الأساسي le salaire de base

يحدد وفق تصنيف منصب العمل، حيث يصنف هذا الأخير في جدول خاص

بالأجور والذي يمثل في نفس الوقت جدول خاص بمناصب العمل، وتكون النقطة

الاستدلالية هي الوسيلة لتحديد الأجر الأساسي.

ويتمثل كذلك الأجر الأساسي في كل العناصر التي تحيط بمنصب العمل وظروفه، مثال

العمل الليلي، وقد يحدد الأجر الأساسي بصفة جزافية بين العامل والمستخدم في إطار

عقد العمل أو وفق اتفاق جماعي بين ممثلي العمال وممثلي المستخدم حسب كل قطاع

نشاط، باستثناء قطاع الوظيفة العمومية.

1- المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 08-02-2015 يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون - ج ر عدد 08 المؤرخة في 15-02-2015.

ج- التعويضات الثابتة المرتبطة بمنصب العمل :

les indemnités fixes liées au poste de travail

لا يقتصر الأجر الثابت على الأجر الأساسي فقط، بل تلحق به عناصر أخرى والتي لها علاقة بظروف العمل أو التي تفرضها طبيعة العمل (المادة 81 من القانون 11/90).

وكخلاصة، يحدّد الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة الأخرى تنظيمياً، أي أن الإدارة تتدخل بموجب شبكة استدلالية وكمثال بخصوص قطاع الوظيفة العمومية، صدر مرسوم رئاسي رقم 304/07 في 29/09/2007 الذي يحدّد الشبكة الاستدلالية la grille indiciaire للمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم - ج ر رقم 61 المؤرخة في 30/09/2007 أما بالنسبة للأعوان المتعاقدين، حدّدت الشبكة الاستدلالية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 308/07 بالنسبة لعقود التشغيل محدّدة وغير محدّدة المدة .

د- الحماية القانونية للأجر : (من المادة 88 الى 90 من القانون 11-90)

حظي الأجر بحماية خاصة في كل التشريعات المقارنة، نظراً لطابعه الاجتماعي، حيث أصبحت القواعد المنظمة للأجر من النظام العام، لا يجوز مخالفته ولا التنازل عنه، وتترجم هذه الحماية في المبادئ الآتية :

- مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون المستحقة (المادة 993 من القانون المدني والمادة 89 من القانون 11-90).

وهو مبدأ معترف به في جميع التشريعات سواء في القانون المدني أو من خلال قانون علاقات العمل، وهو يعني أسبقية الأجور الخاصة بالعمال عن ديون المستخدم مهما كانت طبيعة الدين، مدني أو تجاري، وحتى أن للأجر أسبقية عن الديون الأخرى المتعلقة بمصلحة الضرائب مثلاً ومستحقات الضمان الاجتماعي .

- مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية la masse salariale

نص المشرع في المادة 90 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه " لا يمكن الاعتراض opposition على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها saisie أو اقتطاعها retenues مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها ". فالعامل لا دخل له في وضعية المؤسسة، ومركزه الاقتصادي أقل بكثير من مركز المستخدم، لكن نجد استثناء نصت عليه المواد 775 و 776 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 تحت عنوان *في الحجز على الأجور والمرتببات* .

للوهلة الأولى يمكن اعتباره تناقضاً مع نصوص قانون علاقات العمل، لكن إذا نظرنا إلى صفة الدين المترتب على العامل تجاه المستخدم، فيجوز حجزها مؤقتاً بموجب الدعوى العمومية Action publique إلى غاية الاستحقاق الكامل، وهذا نادراً ما يقع خاصة أن هذه الوضعية تخص عاملاً واحداً فقط وليس كل عمال المؤسسة المستخدمة.

مبدأ بطلان التنازل على الأجر :

يستنتج هذا المبدأ من نص المادة 80 والمادة 136 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، حيث نصت المادة 136 على أنه " يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون "

3- عنصر علاقة التبعية :La relation de subordination



يقصد بها سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يتمتع بها المستخدم تجاه العامل بموجب عقد العمل، باعتبار أن التبعية بشقيها القانوني والاقتصادي من الحقوق الأساسية الممنوحة للمستخدم، ويتمتع بها ويلزم بها العامل بأداء العمل وفق توجيهات وأوامر المستخدم .

*3-1 التبعية القانونية : la subordination juridique

تتمثل في الأوامر (الاجراءات القانونية والتنظيمية) التي تعرض على العامل، وامتثاله للتعليمات الصادرة عن المستخدم ولاسيما تلك المتعلقة بالواجبات وفق ما نصت عليه المادة 07 من القانون 11/90 على سبيل المثال لا الحصر، لأنه لا يمكن حصر كل الواجبات الملقاة على عاتق العمال، كما يمكن إضافة البعض منها في النظام الداخلي للمؤسسة، مع وجود الرقابة نسبياً على هذا الأخير، حيث أنه يخضع لرقابة مصلحة مفتشية العمل (بالنسبة للمؤسسات التي تشغل عدد العمال أكثر من 20). فأوجب المشرع إعداد النظام الداخلي من طرف المؤسسات المستخدمة التي تشغل عدد العمال أكثر من 20 طبقاً للمادة 75 من القانون 11/90 والذي يكون مراقباً من طرف مصالح مفتشية العمل، وبمفهوم آخر المؤسسات الصغيرة التي تشغل عدد العمال أقل من 20 غير ملزمة بإعداد النظام الداخلي، وهذا ما نستخلصه من المادة 76 من نفس القانون باستعمال عبارة *يمكن*.

وفي هذه الحالة تكون سلطات المستخدم أكثر اتساعا وغير خاضعة لأي نوع من الرقابة بغياب وثيقة النظام الداخلي، وبالتالي تكون علاقة التبعية القانونية أكثر شدة بالمقارنة مع المؤسسات الأخرى، أين يوجد نوع من الرقابة بواسطة أجهزتها الداخلية أو حتى الخارجية .

2-3 - التبعية الاقتصادية *la subordination économique* :

تترجم التبعية الاقتصادية في تبعية العامل ماليا ومعيشيا واجتماعيا للمستخدم بموجب عنصر الأجر الذي هو مصدر رزقه، مما يجعل العامل مرتبطا بمعيشيا بالمستخدم . كما يمنع على العامل أي نشاط ثانوي خارج علاقته بالمستخدم، مما يجعل من المستخدم كأنه في مركز المحتكر *monopole* لوقت وجهد العامل طوال مدة عقد العمل.

4 - عنصر المدة *La Durée* :

يقصد بها المدة الزمنية التي يضع العامل نشاطه وخبراته تحت سلطة و مصلحة المستخدم، وهي المدة التي تحدّد أصلا في عقد العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في إطار علاقات العمل، والتي تأخذ عدة أشكال، سواء كانت علاقة عمل لمدة محدّدة أو لمدة غير محدّدة .
فبالنسبة للأصل تعتبر علاقة العمل مبنية لمدة غير محدّدة لحماية لمصلحة العامل، تماشيا والعناصر الأخرى لعقد العمل كالأجر والتبعية ، وهذا طبقا للمادة 11 من قانون علاقات العمل التي تنص على أنه " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة . وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة" .

وزيادة على ذلك نص المشرع في المادة 12 على الحالات التي تعتبر فيها مدة العمل محدّدة كما يلي : (بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، على أن لا يقلّ التوقيت الجزئي عن نصف التوقيت الكامل) المادة 13 فقرة 3 من القانون 90-11 والمادة 12 مكرر بخصوص مراقبة مفتشية العمل للعقد المحدّد المدة) .

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،
- عندما يتعلق الأمر 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.
كما أن المشرع لم ينص من خلال القانون 90-11 على تجديد العقد المحدد المدة، عكس ما قام به في التشريع السابق ولا سيما من خلال القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

المبحث الثالث

تعديل عقد العمل

La Modification du Contrat de travail

تتعرض علاقة العمل عند تنفيذها إلى بعض العوامل والظروف التي تفرض على أطرافها ضرورة إعادة النظر في أحكامها، سواء جزئياً أو كلياً. وقد ترجع أسباب التعديل لتلك العلاقة إلى العامل أو المستخدم، كما يمكن أن تعدل تلك العلاقة دون إرادة الأطراف المتعاقدة، كالقوة القاهرة أو صدور نصوص قانونية أو تنظيمية جديدة أو إضافة أحكام جديدة في اتفاقية جماعية كانت موجودة، لاسيما تلك التي تكون أكثر نفعاً للعامل، وهذا ما نصت عليه المادة 62 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل .

كما نصت المادة 63 من نفس القانون بإمكان تعديل عقد العمل بموجب الإرادة المشتركة بين العامل والمستخدم، إلا إذا كان موضوع التعديل يمسّ بالنظام العام (L'ordre Public)، وهنا لا يجوز تعديله .

1- الحالات الخاصة بالتعديل :

أ- حالة التعديل المتعلقة بالمستخدم :

توجد حالات كثيرة تؤدي إلى تعديل عقد العمل بسبب المستخدم، كتغيير الشخصية المعنوية أو الطبيعية له عن طريق نقل ملكية المؤسسة المستخدمة بسبب الميراث أو البيع أو التنازل أو الدمج.... حيث تحلّ شخصية أخرى محلّ الشخصية المتعاقدة معها العامل، مما دفع بالمشرع إلى تناولها بما يضمن استقرار علاقات العمل، وقد نصت المادة 74 من قانون علاقات العمل على أنه " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال، لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية " .

ب- حالة التعديل المرتبطة بالعامل :

يمكن أن تعدّل علاقة العمل عندما يحدث تغيير في المسار المهني للعامل، كحصوله على مؤهل أو شهادة علمية أو مهنية تمكنه من الانتقال إلى وضعية مهنية أحسن من تلك التي كان عليها، حيث يمكن أن يغيّر من منصب عمله أو الترقية إلى منصب أعلى، كذلك في حالة تغيير الحالة الصحية للعامل، تتغيّر بالتالي وضعيته المهنية وفقا للظروف الصحية بصفة دائمة أو مؤقتة.

ج- حالات التعديل المتعلقة بظروف أخرى :

تتمثل هذه الحالات في الأحكام الجديدة التي يمكن أن يقرّها القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية، ولا دخل لإرادة العامل والمستخدم، كصدور قانون جديد يرفع من الأجر الوطني الأدنى للعامل مهما كانت صفة علاقة العمل وكذا صفة المستخدم. وكما سبق ذكره، أشار المشرع في المادة 62 من قانون علاقات العمل على إمكانية تعديل عقد العمل بواسطة القانون أو التنظيم الذي يكون حتما لصالح العمال بالزيادة من حقوقهم الأساسية نظرا للطابع التنظيمي لعملية التعديل، وهذا عكس التعديل الذي يكون بسبب المستخدم والذي عادة ما يكون لصالحه على حساب حقوق العمال المهنية والاجتماعية.



المحاضرتان 5 و 6 / أ. بوبراس عمر

تنظيم علاقة العمل الفردية



1- مراحل قيام علاقة العمل :

لتفادي المنازعات الفردية للعمل، نصّ المشرع على اجراءات خاصة لقيام علاقة العمل بين العامل والمستخدم، حفاظا على حقوق الأطراف المتعاقدة واستقرارها .
أ- المرحلة الأولى هي المرحلة التجريبية période d'essai بالنسبة للقانون 90-11 (المواد 18 و 120) تقابلها مرحلة التربّص période de stage المواد 83 الى 92 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية).

وهي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت المراقبة في فترة تدريبية وتجريبية قصد التحقق من قدراته العلمية والشخصية والذهنية والمهنية، واستعداده للقيام بالعمل الموكّل إليه. وفي نفس الوقت تعتبر هذه المرحلة فرصة للعامل لإثبات مهارته وخبرته في إتقان العمل الذي كلف به، حيث تنص بهذا الشأن المادة 18 من قانون علاقات العمل على أنه "يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة 06 أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي. تحدّد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي".

وقد أكد المشرع أن هذه الفترة التجريبية تحدّد عن طريق الانفاقية الجماعية بموجب المادة 120 من قانون علاقات العمل من بين العناصر التي يتم معالجتها في الاتفاقية الجماعية وهي فترة التجريب والإشعار المسبق .

وفي حالة إثبات العامل لقدراته المهنية من خلال هذه المدة، فإن عند نهايتها يتم تثبيته في منصبه. وخلافا لذلك يمكن أن تمتد تلك الفترة زمنيا وتتجاوز الحدّ المقرّر قانونا للأولى، و إذا لم يثبت العامل قدراته المهنية في تلك الفترة رغم التمديد، يمكن أن يفسخ عقد العمل دون إخطار مسبق ودون تعويض، وهذا ما نصت عليه المادة 20 من القانون 90/11 على أنه "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير اشعار مسبق". وخلافا لذلك يتمتع العامل خلال الفترة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال ويخضع لنفس الواجبات وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في احتساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه عند نهاية الفترة التجريبية، وهذا ما نصت عليه المادة 19 من نفس القانون. كما نصت عليه المواد من 42 إلى 52 من الاتفاقية الجماعية لشركة سوناطراك.

ب- المرحلة الثانية هي مرحلة التثبيت أو الترسيم :

يتحقق ذلك بعد نهاية المرحلة التجريبية بنتيجة ايجابية، حيث يثبت العامل في المنصب الذي تدرب فيه، على أساس أنه يتمتع بكل المؤهلات العلمية والمهارات والكفاءات المهنية لإنجاز الأعمال التي يتطلبها منصب العمل الذي وظف فيه .

يتحول عقد العمل من عقد مؤقت إلى عقد نهائي بتوافر كل عناصر عقد العمل، وبالتالي يصبح العامل متمتعاً بكافة الحقوق بما فيها تلك الممنوعة عليه خلال فترة التدريب، كحق الاستيداع وحق الانتداب، كما يصبح العامل في وضعية أكثر حماية كمحاولة تعديل العقد بإرادة منفردة من طرف المستخدم، تطبيقاً للمادة 63 من القانون 11/90، حيث يمكن تعديل عقد العمل بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم .

2 - إثبات علاقة العمل :

يمكن إثبات عقد العمل محدد أو غير محدد المدة بكافة وسائل الإثبات المعروفة في القواعد العامة، وهذا ما نصت عليه المادة 10 من القانون 11/90 بما يلي " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقة العمل بأية وسيلة كانت " .
زيادة على ذلك وحسب المادة 11 يمكن إثبات عقد العمل بالكتابة، خاصة فيما يتعلق بالعقد المحدد المدة، وفي حالة انعدام الكتابة، يفترض أن العقد مبرم لمدة غير محددة، وهذا حفاظاً على المركز القانوني والاجتماعي والاقتصادي للعامل تجاه المستخدم .

3- سريان علاقة العمل :

يقصد بها متابعة التطورات والحالات والأوضاع المختلفة التي يمرّ بها العامل خلال مساره المهني، مهما طالّت أو قصرت مدة علاقة العمل يكون العامل في إحدى الوضعيتين الآتيتين :

- الوضعية الأولى : وضعية العمل الفعلي أو وضعية القيام بالخدمة
en position d'activité art 128 de l'ord 06-03 comme exemple
هي الوضعية العادية والطبيعية لأية علاقة عمل، ومن بين الحقوق التي يكتسبها العامل من خلال هذه الوضعية التي يرتبط بها ارتباطاً وثيقاً بتواجده في مكان عمله ،

نجد الحق في الترقية المهنية promotion نتيجة للخبرة المهنية والأقدمية في منصب عمله، وكذا الحق في امتيازات مالية أخرى، كتلك المتعلقة بمكافئات أو علاوات المرادوية فردية كانت أم جماعية، وكذلك الحق في العطلة السنوية .

- الوضعية الثانية وضعية التوقف المؤقت عن العمل Arrêt temporaire de travail :
تسمح قوانين العمل الحديثة الحق للعامل في التوقف عن ممارسة عمله مؤقتاً دون أن يؤدي ذلك إلى إنهاء أو انقطاع علاقة العمل، ويعود ذلك (سبب التوقف) إما لتكليفه بتنفيذ مهمة تنفيذية ذات مصلحة عامة، أو نتيجة لاحتياجات وظروف خاصة تمنع العامل من الاستمرار في أداء مهامه والتزاماته المهنية. وللتوقف عدّة حالات تتمثل في الأسباب الموضوعية كالتفرغ لمهام أخرى، أو الامتثال لإجراءات مانعة اتخذت ضده، أو لمتابعة علاج نتيجة مرض أو حادث عمل، وتنقسم هذه الحالات الموضوعية والقانونية الى ثلاثة أصناف (التوقف المؤقت):

1- وضعية الانتداب position de détachement

وهي الحالة التي يستدعى فيها العامل المثبت titulaire في منصب عمله في مؤسسته الأصلية للقيام بمهمة في مؤسسة أو هيئة أخرى لمدة محددة، مما يستدعي تركه لمكان عمله مؤقتاً والتفرغ للمهمة المستدعى إليها. وبالنسبة لهذه الحالة والمنصوص عليها في المواد 64 و 65 من قانون علاقات العمل، يكون العامل في إحدى الوضعيتين التاليتين :
- إما الانتداب بدون أجر أو الانتداب بأجر .

أ- الانتداب بدون أجر détachement sans prise en charge

تتمثل هذه الحالة في انقطاع العامل عن منصب عمله في مؤسسته الأصلية بسبب التحاقه بمهمة أو وظيفة في هيئة عمومية وطنية أو دولية، أو القيام بواجب يفرضه عليه القانون .

أ-1- حالة ممارسة مهمة نيابية position d'exercice de mission électorale ou parlementaire Art 64 loi 90-11

في هذه الحالة يتوقف العامل مؤقتاً في منصب عمله الأصلي، ليتفرغ لأداء مهمة نائب في البرلمان مثلاً، أو ينتخب لمهمة نيابية محلية في المجلس الشعبي البلدي أو الولائي

كما يمكن أن يكلف العامل بمهمة نيابية في تنظيم نقابي على المستوى الوطني تفرض عليه الانقطاع عن عمله مؤقتا، ويكون انتداب بدون أن تتحمل المؤسسة الأصلية دفع الراتب أو الأجر أو التعويضات التي كان يتقاضاها قبل أن يحال على هذه الوضعية . ويعتبر هذا الحق محمي دستوريا بحيث منح الحق لكل المواطنين في العمل وكذا الحق النقابي إلى جانب الحقوق السياسية الأخرى.

أ-2- حالة ممارسة وظيفة عامة في هيئة عمومية داخل أو خارج الوطن :

لا تختلف أحكام هذه الحالة عن أحكام الحالة السابقة .

أ-3- أداء واجب الخدمة الوطنية أو تجديد التكوين العسكري :

يعتبر هذا الواجب من بين الواجبات المقدسة في جميع الأنظمة القانونية، إذ يوضع العامل بمجرد التحاقه بصفوف الجيش الوطني الشعبي في وضعية انتداب بقوة القانون مع احتفاظه بكل امتيازاته المهنية، كالأقدمية والترقية، باستثناء الأجر. وزيادة على ذلك يلتزم المستخدم بإعادة إدماج العامل المنتدب في منصب عمله الأصلي .

ب- الانتداب مع الاحتفاظ بالأجر détachement avec prise en charge

هي الوضعية التي تخصّ متابعة العامل لتكوين أو تربص في إطار برنامج تكوين الذي تقوم به المؤسسة المستخدمة لصالح العمال لتجديد وتطوير معارفهم ومؤهلاتهم العلمية والمهنية، مثال تربص تكوين على المستوى الوطني أو بالخارج.

ج- الحالات القانونية الأخرى لتعليق علاقة العمل :

هي حالات غير مصنفة بتلك الخاصة بالاحتفاظ بالأجر أو بدون أجر، ومن بين هذه الحالات تلك المنصوص عليها في المادة 64 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

1- حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة :

ينتج ذلك عجز بدني حيث تتوقف علاقة العمل مؤقتا وتجمد آثارها إلى غاية الشفاء الكلي، كما تتكفل بالعامل في هذه الوضعية من الناحية المادية والاجتماعية هيئة الضمان الاجتماعي، بدفعها للتعويضات اليومية الخاصة بمصاريف العلاج اللازمة طوال فترة انقطاع علاقة العمل. مع الملاحظة أن مصلحة الضمان الاجتماعي لا تسدّد الأجر، وإنما تسدّد تعويضات حسب الأجر القاعدي، استثناء عطلة الأمومة، أما الأجر فتسده فقط المؤسسة المستخدمة .

بالنسبة لعطلة الأمومة، تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به في الضمان الاجتماعي، ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، وهذا ما نصت عليه المادة 55 من قانون علاقات العمل .

وتتمثل مدة عطلة الأمومة في 14 أسبوعا إذا كانت الولادة طبيعية، كما يمكن أن تمتد إلى أربعة 04 أشهر إذا كانت الولادة قيصرية، وبالمقابل تتحصل العاملة وجوبا بنسبة 100% من أجرها اليومي في شكل تعويضات من هيئة الضمان الاجتماعي للفترة المحددة .

2 - حالة الإضراب :

تتفق مختلف التشريعات العمالية المقارنة، على أن الإضراب هو حالة من حالات التوقف المؤقت لعلاقة العمل، كما يعتبر حق محمي دستوريا (المادة 57 من الدستور) . كما أن هناك نص قانوني خاص نظم الحق في الإضراب وهو القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، المعدل والمتمم بموجب القانون 27/91 الصادر في سنة 1991 .

3 - حالة التوقيف التأديبي :

ماعدا التسريح التأديبي، يعتبر هذا التوقيف مؤقت، بينما التسريح التأديبي هو توقيف نهائي لعلاقة العمل لخطأ جسيم ارتكبه العامل طبقا للمادة 73 المعدلة والمتمة من القانون 11/90 . بينما التوقيف المؤقت نصت عليه المادة 64 من نفس القانون .

4 - التوقيف الاحتياطي :

كثيرا ما تعتمد بعض التدابير الاحتياطية، كتوقيف المتهم وحبسه أثناء مراحل التحقيق قبل إثبات الإدانة أو البراءة بصدور حكم نهائي في حقه، وبمجرد وجوده في تلك الوضعية توقف علاقة العمل مؤقتا بموجب المادة 64 الفقرة 05 من القانون 11/90، وذلك ضمانا لحقوق العامل فيما إذا كان متهما ظلما أو خطأ، وهنا يتوقف الأجر. لكن إذا كان العامل برينا يعوّض ماديا من طرف المؤسسة والخزينة العمومية مهما كانت فترة حبسه احتياطيا .

-*حالات أخرى لانقطاع علاقة العمل مع الحفاظ على الأجر :

-انقطاع التيار الكهربائي .

-نقص في المواد الأولية إذا كانت المؤسسة إنتاجية .

-الحريق (هلاك كلي أو جزئي) .

-مرور المؤسسة بأزمة مالية .

5-التوقف الاتفاقي :

توجد من بينها حالتان تتوقف فيهما علاقة العمل لمدة محددة، وهي لشهر أو لسنة كاملة قابلة للتجديد وهي متمثلة في طلب الاستيداع *mise en disponibilité*.

أ- التوقف بموجب الاتفاق على طلب الاستيداع (لمدة سنة)

نكون في هذه الوضعية في حالات اجتماعية خاصة بالعامل، فيمكن للعامل أن يلجأ إلى طلب الاستيداع لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد من أجل عناية مريض قريب (الزوجة أو الأولاد) مريض بمرض مزمن يتطلب مدة زمنية للعلاج .

كذلك يمكن اللجوء إلى هذا الطلب من طرف عاملة لمدة سنة قابلة للتجديد، لمرافقة زوجها الذي غير مقر عمله، وبالتالي يتغير مقر الإقامة. ومن خلال هذه الحالات، كل الحقوق الناتجة عن علاقة العمل تتوقف طيلة المدة المعنية.

ب- حالة الاتفاق على توقيف علاقة العمل لمدة شهر :

يلجأ العامل إلى طلب التوقف لمدة شهر لتسوية مشكل خاص اجتماعي أو إداري أو علمي، كما يمكن أن يتحوّل هذا الطلب إلى طلب الاستيداع لمدة سنة إذا لم يستطع العامل تسوية سبب التوقف لمدة شهر.

١١١١- الأحكام الخاصة ببعض الفئات من العمال :

1 - الأحكام الخاصة بعمل النساء :

يوجد التساوي بين حقوق المرأة وحقوق الرجل من حيث المبدأ العام في تنظيم علاقة العمل، ونظرا للوضعية الخاصة بالعاملات اجتماعيا ومهنيا، كرس المشرع مبدأ عدم ترك المستخدم تشغيل العاملات ليلا، إلا في حدود ضيقة جدا. وقد نصت المادة 29 من القانون 11/90 على أنه " 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 "

2 - الأحكام الخاصة بعمل القصر :

تختلف أهلية التعاقد في علاقات العمل عن أهلية التعاقد طبقا للقواعد العامة، حيث حدّد سن ستة عشر 16 سنة للتعاقد في إطار علاقات العمل. ونظرا للوضعية الخاصة بالعامل القاصر، حضي هذا الأخير بحماية خاصة من المشرع. فالمادة 15 من القانون 11/90 حدّدت سن 16 سنة للعمل بنصها " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعدّ وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي. كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضرّ بصحته أو تمس بأخلاقياته. كما نصت المادة 28 من نفس القانون على أنه " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي "

-3 الأحكام الخاصة بالعمال المؤقتين :



يقصد بهم العمال المتعاقدين لمدة محددة حسب المادة 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي حددت الحالات الخاصة بعقود العمل المحددة المدة . وفي الحقيقة أن الحالات المذكورة كانت على سبيل الحصر عند صدور القانون 11/90، لكن بعد التعديل الذي أتى به المشرع على المادة 12 في سنة 1996 بإضافة حالة أخرى متمثلة في : "عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها". أصبحت هذه المادة على سبيل المثال إلى حد ما، حيث يصعب تحديد أو تكييف علاقة العمل بأنها لمدة محددة حسب طبيعة النشاط أو طبيعة المطلوب القيام به، والتي يحددها المستخدم بصفة منفردة يمكن أن تؤثر على طبيعة علاقة العمل.

وعليه رغم الحماية المقررة للعامل المتعاقد لمدة محدودة المتمثلة خاصة في الصلاحيات الممنوحة لمفتش العمل المختص إقليميا طبقا للمادة 12 مكرر على أساس رقابة عقد العمل محدد المدة طبقا للحالات المنصوص عليها في المادة 12 والتأكد منها، إلا أن الميدان أثبت على هشاشة علاقة العمل محددة المدة خاصة بعد تعديل سنة 1996.

4 - الأحكام الخاصة بالعمال الأجانب :

صدر القانون رقم 10/81 في 11/07/1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، وهذا قصد ضمان حماية اليد العاملة الجزائرية من منافسة نظيرتها الأجنبية في مختلف القطاعات والنشاطات، حيث كانت النصوص السابقة تخص فقط قطاع الوظيفة العمومية.

كما نصت المادة 21 من القانون 11/90 على أنه "يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما". كما يخضع العامل إلى القانون رقم 08-11 المؤرخ في 25-08-1996 المتعلقة بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها(1).

(1) ج ر: عدد 30، المرسوم في 02-01-1996
المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر.

5 - الأحكام الخاصة بمسيرى المؤسسات الاقتصادية :

أشار المشرع في المادة 04 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على صدور تشريع خاص ينظم علاقة العمل لمسيرى المؤسسات، وبالفعل صدر في 1990 مرسوم تنفيذي رقم 290/90 في 29/09/1990 الخاص بمسيرى المؤسسات الاقتصادية، حيث حددت المادة 02 منه صفة المسير على أنه :

-المسير الأجير الرئيسي (المدير العام ، الوكيل أو شخص آخر) لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة عمل بجهاز الإدارة (مجلس إدارة المؤسسة أو مجلس المراقبة أو جهاز آخر) للشركة المذكورة.
-إطارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة والذي يعتبر عاملا أجيرا أيضا .

+ المواد 6 و 7 من المرسوم رقم 290-90.

6 - الأحكام الخاصة بعمال المنازل :

اعتمد المشرع هذا النمط من التعاقد مع هذه الفئة من العمال لاختلاف نظام العمل التقليدي من عدة جوانب عملية وتنظيمية، حيث صدر المرسوم التنفيذي رقم 474/97 في 08/12/1997 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل. ولقد عرّف المشرع العامل في المنزل على أنه كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته، باستثناء أية يد عاملة أجيرة، ويتحصل نفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل، أو يسلمها من المستخدم دون أي بسيط .

وما يلاحظ في مثل هذه العلاقات من العمل، هي وجود نوع من الحرية في أداء العمل من طرف العامل، أي العنصر الخاص بعلاقة التبعية، والتي تكون أقل شدة بمقارنتها بعلاقة العمل القائمة داخل المؤسسة المستخدمة.

+ المواد 2 و 3 من المرسوم 474-97 .

7- الأحكام الخاصة بمستخدمي الملاحة الجوية :

خصّها المشرع كذلك بنظام نوعي يتناسب وطبيعة وخصوصية ظروف العمل، والمتمثل في مستخدمي الملاحة الجوية من طيارين ومساعدين (1).

1- مرسوم 347/84 المؤرخ في 24-11-1984 يتعلق بالمؤسسة الوطنية لاستغلال الخدمات الجوية "الخطوط الجوية الجزائرية". ج ر عدد 60 المؤرخة في 25-11-1984.

إلى جانب موظفي وطاقم الملاحة الجوية، كالضباط الميكانيكيين ومضيفي الطائرة. وقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 89/02 في 2002/03/02 المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات العمل المستخدمين الملاحيين في الطيران المدني(1)، ومن بين الأحكام الواردة على سبيل المثال، هو تحديد مدة العمل، أي مدة الطيران بالنسبة للرحلات المنتظمة، والتي حددها ما بين 08 ساعات و 12 ساعة حسب المادة 04 من هذا المرسوم. أما بالنسبة للرحلات غير المنتظمة، فهي محددة ما بين 09 و 12 ساعة خلال 24 ساعة، وذلك بالنظر لعدد العمال، أي إذا ما كان الطاقم يتكوّن من طيار واحد أو عدّة طيارين في الرحلة الواحدة.

كما حدّدت ساعات الطيران لكل عامل بـ 30 ساعة خلال الأسبوع، و 100 ساعة خلال أشهر، و 280 ساعة خلال 03 أشهر، و 550 ساعة خلال 06 أشهر، مع تحديد حدّ أقصى للطيران قدره ب 100 ساعة في الشهر، وحدّ أقصى ب 200 ساعة خلال 03 أشهر متتالية، وحدّ أقصى ب 800 ساعة خلال السنة الواحدة حسب الحالة إذا كانت الرحلات منتظمة أو غير منتظمة. وحسب المادة 02 من المرسوم رقم 89-02 تبدأ الخدمة في الطيران ساعة ونصف قبل بداية الرحلة و 30 دقيقة بعد انتهاء وقت الرحلة.

8 - الأحكام الخاصة بمستخدمي السفن التجارية والصيد البحري :

نظم المشرع هذه الفئة بموجب مرسوم تنفيذي رقم 102/05 المؤرخ في 2005/03/26 المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات العمل لمستخدمي السفن للنقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري(2)، ومن خلال المادة 08 من هذا المرسوم تبدأ علاقة العمل لمستخدمي الملاحيين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ابتداء من تاريخ إبرام عقد عمل مكتوب.

ويمكن أن تكون هذه العلاقة لمدة محددة أو غير محددة، ويمكن أن تكون كذلك لرحلة واحدة، على أن يتضمن عقد العمل مجموعة من البيانات الضرورية تتمثل أساسا في :

*-المعلومات الخاصة بالمستخدم (اسم مجهّز السفينة و عنوان شركته وموطنه).

*-معلومات خاصة بالعامل.

*-الوظيفة الواجب القيام بها على متن السفينة.

*-تاريخ التوظيف بالنسبة للعقود غير محددة المدة وتاريخ بداية ونهاية العقد المحدد المدة ومعلومات أخرى ضرورية. (انظر المادتان 09 و 11 من المرسوم رقم 102-05)

1- ج ر : عدد 17 المؤرخة في 2002-03-06.

2- ج ر : عدد 22 المؤرخة في 2005-03-27.

9 - الأحكام الخاصة بالصحافيين :

يخضع لنظام ثلاثي التركيب، حيث يخضع الصحافيين في مهامهم الإعلامية من جهة إلى قانون الإعلام لسنة 2012 (1)، ومن جهة أخرى يعتبرون من الفئات المهنية التي أخضعها القانون 11/90 طبقاً للمادة 04 منه إلى تنظيم خاص والمتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 140/08 المؤرخ في 2008/05/10 المتضمن النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحافيين .

ومن جهة ثالثة في بعض المسائل الإجتماعية يخضعون لأحكام الإتفاقية الجماعية التي تنظم المؤسسات الصحفية التي لها طابع تجاري .

وطبقاً للمادة 09 من المرسوم رقم 140/08 يشترط في توظيف كل صحفي أو معاون في الصحافة عقد عمل مكتوب مهما كانت طبيعة علاقة العمل .
وخلافاً لما نص عليه قانون 11/90 لا يمكن إثبات علاقة العمل إلا بعقد مكتوب، وبالتالي تعتبر الكتابة كشرط شكلي قبل أن يكون موضوعي لإبرام العقد، كما يمكن إبرام عقد عمل لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي.

1- القانون رقم 05-12 المؤرخ في 2012-01-12 يتعلق بالإعلام- ج ر عدد 02 المؤرخة في 01-15-2012. حيث تنص المادة 74 على أنه " يعد صحفياً محترفاً كذلك كل مراسل دائم له علاقة تعاقدية مع جهاز إعلام طبقاً للإجراءات المنصوص عليها في المادة 80 " وتنص المادة 80 على أنه " تخضع كل علاقة عمل بين الهيئة المستخدمة والصحفي إلى عقد عمل مكتوب يحدد حقوق الطرفين وواجبتهما طبقاً للتشريع المعمول به" ويقصد هنا بالتشريع المعمول به القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، حيث يمكن أن تكون طبيعة العقد المبرم بين الصحفي والمؤسسة المستخدمة لمدة محددة أو لمدة غير محددة.

المحاضرة رقم 7 / أ. بوبراس عمر

منازعات العمل الفردية

Les Conflits Individuels de Travail



لدراسة موضوع النزاعات الفردية في العمل أهمية كبيرة واهتمام كبير على المستوى الإداري (مصالح مفتشية العمل) والقضائي على مستوى القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة أو المحكمة الإدارية .

وقبل اللجوء إلى القضاء، وضع المشرع مجموعة من الآليات وأجهزة وقائية وقضائية لمعالجة القواعد والأحكام الخاصة بتنظيم علاقة العمل وتسوية النزاعات الفردية .

ويمكن تعريف المنازعات الفردية في العمل على أساس أنها كل خلاف يقوم بين العامل والمستخدم بسبب تنفيذ علاقة العمل، وفي نفس الوقت بسبب إخلال أحدهما بإحدى الالتزامات العقدية أو بسبب نزاع فيما يخص تكييف نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، أو عدم الامتثال له، والذي سبب ضرراً للطرف الآخر .

كما عرّف المشرع النزاع الفردي في المادة 02 من المرسوم رقم 04/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه " يعد نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلّه في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة " .

ومن بين المعايير المعتمد عليها في نزاع العمل الفردي، ما يلي :

-*المعيار الأول : قيام علاقة التبعية بين العامل والمستخدم . un lien de subordination .
التبعية القانونية تتمثل في العقد والنظام الداخلي وكذا صلاحيات المستخدم الإدارية والتأديبية .

أما التبعية الاقتصادية، فإنها تتمثل في عنصر الأجر .
تنشأ إذن علاقة التبعية بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، بغض النظر عن طبيعة علاقة العمل محدّدة أو غير محدّدة المدّة، حيث يلتزم العامل بأداء العمل لصالح المستخدم تحت إشرافه وإدارته ورقابته مقابل أجر .

-*المعيار الثاني: ارتباط موضوع النزاع بالتزامات عقدية objet du conflit

من بين الشروط الأساسية لتكييف النزاع الفردي، أن يتم أثناء سريان علاقة العمل ويتعلق موضوعه أي موضوع النزاع بتنفيذ أو تفسير أو إنهاء علاقة العمل أو تطبيق نص قانوني أو اتفاقي، إما عن طريق عقد العمل أو أية وسيلة أخرى، شرط أن تتوفر الصفة والمصلحة لنجعل العامل يستفيد من هذا الإجراء بصفة فردية. ومعنى ذلك أن النزاعات التي تحدث قبل بداية علاقة العمل أو بعد انتهائها بصفة عادية لأي سبب من الأسباب، لا تدخل ضمن هذا الصنف من النزاعات، كما أن النزاعات التي لا يستند موضوعها لعقد العمل، لا تعتبر هي الأخرى من النزاعات الفردية، كأن يستند موضوع النزاع لاتفاقية جماعية تهّم كافة العمال أو بعضهم، فأساس أو مصدر الحق محل النزاع يعتبر المعيار الحاسم في تكييف النزاع فيما إذا كان فردياً أو جماعياً، بغض النظر عن العمال المعنيين به. وتفادياً للإجراءات القضائية لتسوية النزاع الفردي، قام المشرع بتنظيم إجراءات وقائية قصد التسوية الودية للمنازعات الفردية قبل اللجوء إلى القضاء .

1 - التسوية الودية للمنازعة الفردية :

تتفرد النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من القضايا الأخرى، بكونها رغم خضوعها لاختصاص قضاء العمل، إلا أنه يستوجب على المدعي قبل اللجوء إلى المحكمة أن يثبت قيامه بإجراء التسوية الودية .
وهذه الاجراءات تعتبر شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى القضائية ، حيث بانعدامها ترفض الدعوى القضائية شكلاً، وهذا الأسلوب من شأنه أن يطوّر تقاليد الإتصال والتشاور المباشر بين الأطراف المتنازعة لتفادي ما قد ينجر عن هذه الخلافات من مضايقات ومضاعفات تؤدي إلى أضرار مادية ومعنوية لكلا الطرفين .
وتتمثل اجراءات التسوية الودية للنزاع الفردي فيما يلي :

أ - التسوية الداخلية للنزاع الفردي :

يقصد بها بالتسوية الإدارية بطريقة ودية داخل المؤسسة المستخدمة دون تدخل أية جهة خارجية عن المؤسسة، وذلك بسحب أو تعديل قرار المستخدم أو تراجع عن التصرف الذي أفرز النزاع .

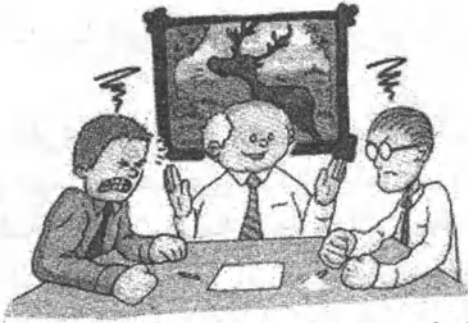
وقد أشار المشرع إلى مثل هذه التسوية في المادة 03 والمادة 04 من القانون رقم 04/90، حيث نصت المادة الثالثة منه على أنه "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة" وتكون التسوية داخل المؤسسة المستخدمة طبقا لهذه المادة في إطار القانون الخاص بتسوية النزاعات الفردية وطبقا للأحكام الخاصة بالاتفاقيات الجماعية.

أما في حالة غياب آليات التسوية أو اتفاقية جماعية، فإن الأمر يقتضي طبقا للمادة 04 من نفس القانون أن يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار.

وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير العمال أو المستخدم حسب الحالة، ويلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.

وفي حالة عدم تسوية النزاع على المستوى الداخلي، لا يبقى أمام العامل سوى عرض النزاع أمام لجنة المصالحة.

ب- المصالحة :



يقصد بها إجراء يقوم به طرف ثالث بقصد التوفيق بين وجهات النظر لأطراف النزاع، وعليه اختصار طريق التسوية وكسب الوقت، والمحافظة على العلاقة الودية بين العامل والمستخدم.

فبالنسبة للمشرع الجزائري أوكلت مهمة المصالحة إلى مكتب المصالحة المتواجد على مستوى مفتشية العمل حسب القانون رقم 04-90.

● مكتب المصالحة : bureau de conciliation

تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء بين ممثلي العمال وممثلي المؤسسة المستخدمة، عضوين لكل جهة طبقا لمادة 06 من القانون 04/90، ويرأس المكتب بالتداول ولفترة ستة أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين ويحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة عن طريق التنظيم.

● - الاختصاص النوعي لمكتب المصالحة :

تنص المادة 02 من القانون 04/90 على هذا النوع من الاختصاص من خلال تعريف النزاع الفردي في العمل، كما يمكن أن يستنتج من خلال المنازعات الفردية التي تطرق لها قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

● - الاختصاص الإقليمي :

يستنتج ذلك من خلال الاختصاص الإقليمي لمصالح مفتشية العمل، أي هو نفس الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل، حيث يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها .

كما أنه يصدر قرار داخل مكتب المصالحة يقضي بالمصالحة أو عدم المصالحة ، ويدون هذا القرار في محضر الصلح أو عدم الصلح، واتفق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء إجرائه للتوصل إليه بقدر ما يطرحه عند تنفيذه، مثله مثل الحكم القضائي .

كما أن قرار عدم الصلح المدون في محضر عدم الصلح يشكل شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا قبل أي إجراء آخر .

1- التسوية القضائية للمنازعة الفردية :

(في إطار قانون الإجراءات المدنية والإدارية)

يكون ذلك بعد فشل محاولات التسوية الودية عن طريق المصالحة

المادة 2\500 من ق ا م ا

المادة 501 من ق ا م ا (الاختصاص الإقليمي)

المادة 503

المادة 504

المادة 508

أما بالنسبة للتسوية القضائية للمنازعة الفردية الخاصة بالوظائف العمومي

المادة 800

والمواد 804\4 - 815 - 829 - 830 من ق ا م ا.

المحاضرتان 8 و 9 / أ.بويراس عمر

انتهاء علاقة العمل

La Cessation de la relation de travail

-توجد أسباب قانونية عادية لانتهاء علاقة العمل .
-وهناك أسباب استثنائية تتمثل في التسريح التأديبي والتسريح لأسباب اقتصادية .

أولا : الأسباب القانونية العادية :

وضع المشرع بعض المبادئ العامة تاركا المسائل التفصيلية للأنظمة الداخلية للمؤسسة، وكذا للاتفاقيات الجماعية للعمل فيما يخص طرق إنهاء علاقة العمل. وقد جاءت المادة 66 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل مستعرضة الأسباب والحالات التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل بصفة عامة، دون الإشارة لأي إجراء خاص بإنهائها، تاركا المجال للتنظيم (التنظيم العام والأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة) وكذا للاتفاقيات الجماعية للعمل .

وباستثناء لما ذكر في المادة 66 حول الأسباب العامة لانتهاء علاقة العمل، فإن المشرع نظم حالة التسريح التأديبي بشكل لم يترك اللبس ولا السلطة للمستخدم في المجال التأديبي le pouvoir disciplinaire ، إلا في حدود ضيقة جدًا .

• -الحالات المذكورة في المادة 66 من القانون 11/90

1 - الاستقالة : La démission

تنتهي علاقة العمل من جانب العامل، وهي حق معترف به قانونا، وهو إعلان صريح منه على نيته في إنهاء علاقة العمل.
كما أن الاستقالة حق معترف به تنظيميا من خلال الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة وكذا من خلال الاتفاقيات الجماعية للعمل .

كما أن المشرع من خلال القانون 11/90 أشار إلى الاستقالة في المادة 68 منه ، وأوجب على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ، أن يقدم استقالته كتابيا .

ويغادر منصب عمله بعد فترة الإشعار المسبق وفق الشروط التي حدّتها الإتفاقيات الجماعية للعمل .

كما يشترط لصحة الإستقالة وترتيبها لكافة الآثار القانونية، أن تتم بإرادة حرّة وبعيدة عن أي ضغط أو إكراه من المستخدم الذي تكون له فرصة التخلي على العامل ، أحسن من التسريح الذي يكلف وقت واجراءات أكثر تعقيدا .

وقد نصت الإتفاقية الجماعية لشركة سوناطراك في مادتها 268 على الحق في الإستقالة للعامل، وهو حق مكرّس له droit reconnu au travailleur لإنهاء عقد العمل بصفة خاصة . ولا بد أن تكون الإستقالة كتابيا لإثبات نية العامل وإرادته الصحيحة لإنهاء علاقة العمل بصفة قانونية.

كما نصت المادة 269 من الإتفاقية على الاختلاف الموجود فيما يخص إجراءات الإستقالة حسب طبيعة مناصب العمل للمؤسسة المستخدمة، وفيما يخص الإشعار المسبق فإنه إجباري préavis obligatoire يتمثل في مدّة :

- شهر واحد بالنسبة لأعوان التنفيذ . les agents d'exécution .
 - شهران 02 لأعوان التحكم . les agents de maitrise .
 - ستة 06 أشهر بالنسبة للإطارات . les cadres .
 - من ستة 06 أشهر إلى سنة للإطارات العليا . les cadres supérieurs .
- كما يمكن تعديل مدّة الإشعار المسبق طبقا لإتفاق الطرفين .

2 - العجز الكامل عن العمل : l'incapacité totale de travail

يعتبر عجز العامل بصفة كلية عن العمل سبب من الأسباب الصحية أو المهنية، ومن الأسباب الجدية والحقيقية التي تمنح المؤسسة المستخدمة حق المبادرة لإنهاء علاقة العمل، مع الإلتزام بتحمّل كافة الآثار التي تقرّها القوانين والأنظمة، كالقانون رقم 08-08 (1)

1- المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر 11 لسنة . 2008
مثال المادة 17 من هذا القانون

3 - القوة القاهرة : la force majeure

تتمثل في سبب أجنبي خارج عن إرادة المؤسسة المستخدمة، وعلى هذا الأساس يجب التمييز بين السبب الأجنبي الذي يمكن توقعه من طرف المستخدم، أو لا يمكن توقعه قبل حدوثه ، مثال الحريق والفيضانات...

لكن نفس هذه الأسباب يمكن أن لا تسبب نهاية علاقة العمل، كما إذا كان موضوع نشاط المؤسسة المستخدمة يتطلب نوع من الحماية المهنية والتقنية لمصالح المؤسسة . فالحريق مثلا يمكن أن يكون سبب مباشر وطبيعي لإنهاء علاقة العمل، لكن يمكن توقعه إذا لم تتم الصيانة اللازمة لوحدات المؤسسة المستخدمة، وبالتالي كان بإمكان تجنبه في البداية بإصلاح العطب التقني أو القيام بالصيانة الدورية لمصالح المؤسسة المستخدمة ، لكن ما عدا ذلك يشكل الحريق سبب مباشر لإنهاء علاقة العمل، خاصة إذا ما تسبب في انهيار المؤسسة بكاملها أو جزء معتبر منها .

4 - الوفاة : le décès

نقصد أولا وفاة العامل، وهي حالة عادية لانتهاء علاقة العمل لأن وفاة المستخدم لا تؤدي حتما إلى انتهائها مع العمال إلا في حدود وحالات ضيقة جدا، وإنما عادة ما تنتقل ملكية المؤسسة المستخدمة إلى الورثة في القطاع الخاص، أين تكون ملكية المؤسسة ووسائل الإنتاج تابعة للمستخدم .

بينما لا يثور الإشكال بالنسبة للقطاع العام، حيث أن وفاة مدير المؤسسة الذي تم تعيينه بمقرر إداري، لا تؤدي إلى انقطاع علاقة العمل مع العمال، بل بمجرد وفاته يتم تعيين مستخلف له لضمان استمرارية العمل بانتظام واضطراد، وهذا المبدأ معروف في القانون الإداري، حيث أن المؤسسات العامة لا تزول بزوال مسيرتها .

كما أشار المشرع في المادة 74 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل إلى حماية مصالح العمال في حالة تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة، حيث تبقى جميع الحقوق الناتجة عن علاقة العمل السابقة قائمة، ولا يمكن أن يطرأ أي تعديل

في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها قانون علاقات العمل، وكذا أحكام الإتفاقيات الجماعية. وزيادة على ذلك، هناك اتفاقيات جماعية تقضي بمنح حقوق خاصة بوفاة العامل المتمثل في الربع أو كما يطلق عليه باللغة الأجنبية (ou le capital décès bien une rente)، مثال الإتفاقية الجماعية لشركة سوناطراك أشارت إلى منح هذا المبلغ من المال لأحد أقارب العامل عند وفاته (الزوج أو الزوجة أو الأب أو الإبن..... حسب الحالة).
مثال على ذلك المادة 319 من إتفاقية سوناطراك.

5 - التقاعد : la retraite

هي حالة عادية لانتهاء علاقة العمل بغض النظر عن طالب هذا الحق، سواء كان من العامل أو من المستخدم، بل الشرط الوحيد يكمن في احترام السن القانوني للتقاعد والمحدّد قانونا وعن طريق التنظيم والمؤكد في الإتفاقيات الجماعية للعمل .

كما يتم التقاعد في حالة تحقيق شرط السن condition d'Age واحتساب الأقدمية أو مدّة الخدمة، وذلك لتحديد نسبة منحة التقاعد التي تختلف حسب المناصب المشغولة في المؤسسة المستخدمة ، وهذا ما تقضي به القوانين الخاصة بالضمان الإجتماعي والتقاعد .

وللإشارة أن منازعات الضمان الاجتماعي تنقسم إلى ثلاثة أنواع وهي المنازعات العامة، وهي كل ما يتعلق بحق المؤمن له تجاه مصالح الضمان الاجتماعي أو تكييف حق أو قاعدة قانونية تمسّ مصالح المؤمن له ليثور النزاع فيما بعد .

كما يوجد نوع آخر من المنازعات وهو المنازعات الطبية، وهي كلّ ما يثور حول صحة وسلامة وعلاج المؤمن له، حيث لا تطبق نفس الإجراءات الخاصة بالمنازعات العامة .

وتوجد المنازعات التقنية الخاصة بمجال الطب، أي لها طابع طبي، وهي كلّ المنازعات التي تنثور بين مصالح الضمان الاجتماعي والهيئات القائمة بعلاج المؤمن له (المستشفيات).

6 - الفسخ الإتفاقي لعقد العمل : suspension conventionnelle

هي حالة لم ينص عليها المشرع في المادة 66 من القانون 11/90، بل هي مستخلصة من القواعد العامة، حيث يجوز تعديل العقد أو فسخه باتفاق الأطراف المتعاقدة، لكن هناك فرق بين طالب الفسخ، فيما إذا كان من العامل أو من المستخدم .

فإذا كان طلب الفسخ من العامل، تطبق الأحكام الخاصة بالإستقالة. أما إذا كان طلب الفسخ من المستخدم، فلا بد من تقديم كل الضمانات واحترام كل الإجراءات المقررة لفسخ عقد العمل (دون خطأ من العامل) كما هي محددة في تشريع العمل والأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة، وأحكام الإتفاقيات الجماعية للعمل السارية المفعول .

7- انتهاء مدة العقد : cessation de la durée du contrat



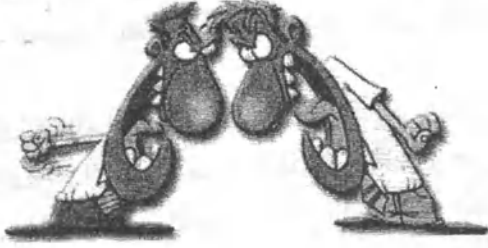
تنتهي علاقة العمل بصفة عادية بالنسبة لعقود العمل محددة المدة عند نهاية المدة المحددة في العقد أو عند انتهاء العمل الذي أبرم من أجله العقد.

ثانيا - الأسباب القانونية غير العادية أو الاستثنائية :

إلى جانب الحالات العادية التي تكون سببا في انتهاء علاقة العمل، توجد حالات أخرى استثنائية تعتبر سببا مباشرا أو غير مباشر لانتهاء علاقة العمل. فبالنسبة للسبب المباشر نجد حالة التسريح التأديبي المقرر من طرف المستخدم لارتكاب العامل خطأ جسيم. *faute grave*

والسبب غير المباشر هو التسريح لأسباب اقتصادية، دون ارتكاب العامل أي خطأ مهني، وكذلك دون إرادة المستخدم. وتعتبر هذه الحالة مثلها مثل الحالة المشار إليها سابقا والمتمثلة في القوة القاهرة التي تنهي نشاط المؤسسة المستخدمة، لكن يكمن الفرق فيما يخص احترام اجراءات التسريح لأسباب اقتصادية .

المبحث الأول
التسريح التأديبي
le licenciement disciplinaire



يتم تسريح العامل لأسباب تأديبية لارتكابه خطأ جسيم أثناء قيام علاقة العمل . بالنسبة لتحديد الخطأ الجسيم، هناك آراء فقهية على أساس أن هناك فرق بين الخطأ الجدي la faute grave والخطأ الجسيم .
فمهما اختلفت المعايير والإتجاهات الفقهية، فإنه يمكن تعريف الخطأ الجسيم بأنه :
" ذلك التصرف الذي يقوم به العامل، يلحق به ضررا أو أضرارا بمصالح المؤسسة المستخدمة، أو بممتلكاتها، أو بمخالفته لإحدى التزاماته المهنية، أو يلحق خسائر وأضرار بالعمال الآخرين، مما يجعل استمراره في العمل أو بقاءه في المؤسسة أمرا مستحيلا لخطورة الخطأ المرتكب، إلى جانب الحفاظ على النظام العام والنظام الخاص بالمؤسسة المستخدمة واستقرار علاقات العمل .

ونظرا لخطورة إجراء التسريح التأديبي، أحاطه المشرع بمجموعة من الضمانات ، وتحديد الحالات التي تؤدي إلى مثل هذا النوع من التسريح، وهذا طبقا للمادة 73 من القانون 11/90 والمعدلة في سنة 1991 .
والفرق بين الصيغة الأولى للمادة 73 في سنة 1990 أن الدولة انسحبت كطرف هام في المحافظة على إجراء التسريح بالإعتماد على الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة والتي هي من وضع المستخدم فقط، أما في الصيغة الثانية لسنة 1991 تدخلت الدولة وعدلت المشرع هذه المادة وتممها بفقرات في سرد الحالات الخاصة بالتسريح التأديبي، والتي تقيد سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا .

إلى جانب هذه الأنواع من الأخطاء الواردة في المادة 73 والمكيفة بأنها أخطاء مهنية جسيمة، هناك أخطاء أخرى واردة في القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب .

ومثال ما ورد في هذا القانون بشأن الأخطاء المهنية الجسيمة، المادة 36 التي تنص على أنه "تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات الجزائية".

وكذلك المادة 40 من نفس القانون التي تنص على أنه "يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما" وعلى هذا الأساس، جاء القرار الصادر من المحكمة العليا في 2004/12/15 في قضية تنازع خاص بتسريح تآديبي صادر من الشركة الوطنية للنقل البري ضد العامل "ق ف" الذي سرح من طرف هذه الشركة لخطأ لم يرد في المادة 73، ولقد إدعت هذه الشركة على أساس أن رغم عدم ورود الخطأ في هذه المادة، فإنه منصوص عليه في القانون الداخلي للشركة والذي يعتبر خطأ جسيما، بموجبه يستحيل مواصلة قيام علاقة العمل مع العامل المسرح.

ولقد تم نقض الحكم الصادر من المحكمة على أساس أن كلمة علاوة الواردة في نص المادة 73 تدلّ على وجود أخطاء أخرى واردة في نصوص قانونية أخرى أو تنظيمية، إلى جانب تأكيد المشرع بموجب القانون 02/90 في المواد 36 و 40 منه على أن سلطة المستخدم بموجب النظام الداخلي يمكن أن تمتد إلى اتخاذ قرار تسريح في حالة عدم امتثال العامل لأوامره.

وزيادة على ذلك لا يمكن حصر كل الأخطاء التأديبية في مادة واحدة تخص كل قطاعات النشاط وكل أنواع المؤسسات المستخدمة، لأن الخطأ الجسيم عند تحديد معالمه في النظام الداخلي، يراعى فيه وصف الخطأ والظروف التي ارتكب فيها، ومدى إتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي لحقه بالمؤسسة، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية كل نشاط وتماشيا مع نص المادة 73 المعدلة التي أضيفت لها الأفعال المكوّنة للجريمة الجنائية، على هذا الأساس جاءت الأفعال المذكورة في هذه المادة على سبيل المثال لا الحصر.

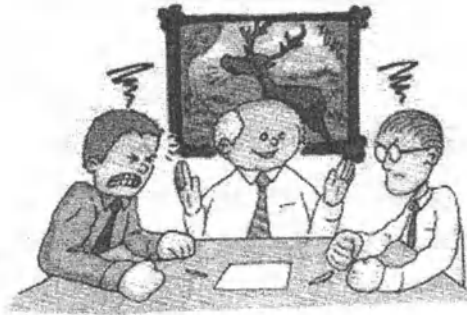
-إجراءات التسريح التأديبي والضمانات المقررة للعامل :

من بين الضمانات المذكورة في القانون لصالح العامل المسرح ما يلي:

-الأخذ بعين الإعتبار ظروف وملابسات ارتكاب الفعل المكيف على أنه خطأ جسيم (المادة 73 مكرر 1).

-أن يتم اتخاذ قرار التسريح التأديبي باقتراح من لجنة التأديب، بعد تأكدها من ثبوت الخطأ الجسيم (المادة 73 مكرر 2)، وما يؤكد ذلك هو وجوب احترام المستخدم للإجراءات الجوهرية المنصوص عليها في تشريع العمل والأنظمة الداخلية .

-كل تسريح فردي جاء خرقاً للقانون 11/90 يعدّ تعسفياً، وعلى المستخدم إثبات العكس (المادة 73 مكرر 3)، ومعنى ذلك يمكن للعامل الذي يتعرض لتسريح تعسفي أن يطعن في قرار التسريح وفق الإجراءات المنصوص عليها في القانون 04/90، وأن يلجأ إلى القسم الإجتماعي للمحكمة المختصة بطلب التعويض على ذلك طبقاً للمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث تبث في طلب إلغاء قرار التسريح أو الفصل بحكم ابتدائي ونهائي (المادة 73 مكرر 4 من القانون 11/90 والمادة 21 من القانون 04/90)



المبحث الثاني
التسريح لأسباب إقتصادية
le licenciement économique

خلافًا للتسريح لأسباب تأديبية، نظم المشرع إجراءات التسريح لأسباب إقتصادية عن طريق التنظيم بموجب المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية (1) وقد وضع المشرع بموجب هذا المرسوم آليات قانونية للتسريح لأسباب إقتصادية، منها إعداد الملف الإجتماعي والتدابير الأولية لتفادي التسريح .

أ - إعداد الملف الإجتماعي لتفادي التسريح :

إن المبادرة بإجراء التسريح لأسباب إقتصادية تقتضي أن تقدم إدارة المؤسسة المستخدمة تقريرا مفصلا عن الأسباب الداعية إلى هذا الإجراء، مع تدعيمها بكافة الإجراءات لتفادي التسريح أو على الأقل التقليل من عدد العمال المعنيين بالتسريح، إلى جانب الضمانات التي تم توفيرها للمعنيين. ثم يعرض هذا التقرير على لجنة المشاركة طبقا للمادة 4/94 من القانون 11/90، وهذه المادة تتضمن صلاحيات لجنة المشاركة في مختلف المجالات، ومنها في مجال التسريح الجماعي للعمال لأسباب إقتصادية، بنصها على :

لجنة المشاركة الصلاحيات التالية :

- " - إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي :
- تنظيم العمل ومقاييس العمل وطرق التحفيز ومراقبة العمل وتوقيته.
- إبداء الرأي فيما يخص مشاريع إعادة هيكلة الشغل .
- تخفيض مدة العمل.
- إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم ..."

ويكون إبداء الرأي من طرف هذه اللجنة إستشاريا في أجل أقصاه 15 يوما، ابتداء من تاريخ تقديم المستخدم لعرض الأسباب للتسريح مع التقرير المفصل، وذلك بالنسبة للمؤسسات التي لديها لجان المشاركة، أما بالنسبة للمؤسسات التي ليست لديها لجان المشاركة، فإن الرأي يعود لممثلي العمال (الممثلين النقابيين) أو مكتب التنظيم النقابي .

وفي حالة عدم وجود هذه التنظيمات النقابية، يعرض الأمر على الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل العمال وفقا لأحكام القانون 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم و المادة 12 من المرسوم التشريعي 09/94 السالف الذكر .

-*التدابير الأولية التي يجب أن يتضمنها الملف الإجتماعي المقترح للتفاوض

les mesures du volet social :

تتمثل هذه التدابير على وجه الخصوص، ما نصت عليه المادة 07 من المرسوم رقم 09/94، وهي تدابير تتعلق بالإجراءات التي يمكن للإدارة المستخدمة أن تتخذها، واحدة أو بعضها أو كلها .
ومن بين هذه الإجراءات ما يلي :

1*- تكييف النظام التعويضي، لاسيما العلاوات والتعويضات المختلفة المرتبطة بنتائج العمل adaptation du régime indemnitaire ex, les primes .

2*- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة cadres dirigeants و/أو تجميد الترقية. le gel des avancements .

3*- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء لإعادة توزيع العمال formation -reconversion

4*- الإلغاء التدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية suppression progressive du recours au travail en H supplémentaires

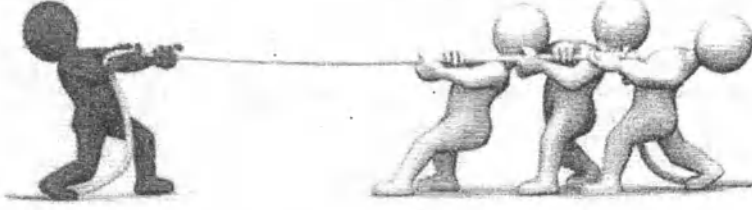
5*- إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد، وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق mise à la retraite ou retraite anticipée

6*- إعادة تقسيم العمل، والعمل بالتوقيت الجزئي . à temps partiel

7*- عدم اللجوء إلى تجديد عقود العمل محددة المدة . les CDD

المحاضرتان 10 و 11 / أ.بوبراس عمر

النظام النقابي في الجزائر



تمهيد :

يعتبر الحق النقابي معترف به دستوريا لجميع المواطنين، حيث يعتمد عليه عند تسوية المنازعات الجماعية أو الفردية في العمل، وممارسة حق الإضراب عملا بنص المواد 56 و 57 من دستور 1996، حيث أن المادة 56 تتعلق بالحق النقابي لجميع المواطنين، أما المادة 57 تخص الحق في الإضراب الذي هو حق معترف به قانونا . ولترجمة هذه المبادئ الدستورية والتي كانت في الدساتير الماضية، صدر القانون رقم 14/90 في 1990/06/02 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي. (1)

من أهم الحقوق و الصّلاحيات التي منحها المشرّع للمنظمات النقابية مايلي :

- *1- المشاركة في المفاوضات والإتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.
- *2- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- *3- السّماح باجتماع أعضاء التنظيم النقابي في أماكن العمل خارج أوقات العمل، باستثناء أثناء أوقات العمل باتفاق مع المستخدم .
- *4- إعلام العمّال المعنيين بواسطة المنشورات، أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصّصها المستخدم لهذا الغرض .

وقد يعتمد على التنظيمات النقابية التي يتجاوز نشاطها خارج المؤسسة المستخدمة، والتي تعتبر تمثيلية representative على المستوى المحلي أو الجهوي أو الوطني، والتي حازت على نسبة تمثيل على الأقل 20% من العمال المتواجدين، في البلدية أو الولاية أو على المستوى الوطني وكذا التنظيمات المكوّنة والمشكلة عادة من مجموعات

أو تنظيمات نقابية قاعدية تكون في شكل إتحادات أو إتحاديات أو كنفدرليات، وهذا ما نصت عليه المادة 36 من القانون 14/90

Unions – federations - confederations

وتتمتع هذه التنظيمات (إتحادات، إتحاديات والكنفدرليات) بحقوق هامة وأساسية وامتيازات مالية ومادية تمنحها الدولة، ومن أهم الصلاحيات ما يلي :

- *1- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- *2- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل .
- *3- التفاوض في الإتفاقيات الجماعية التي تعنيها .
- *4- تمثيلها في مجالس الإدارة لهيئات الضمان الإجتماعي .
- *5- تمثيلها في المجالس (اللجان المتساوية الأعضاء في قطاع الوظيف العمومي وفي اللجنة الوطنية للتحكيم).

ا- مصادر النظام النقابي :

1/- المصادر الدولية :

تتمثل هذه المصادر في الاتفاقيتين الدوليتين لسنة 1948 وسنة 1949 عن المنظمة الدولية للعمل متعلقتين بمجال تأسيس الحق النقابي ومجال التنظيم .

*اتفاقية 1948 تعرف بالإتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي، حيث نصت في مادتها الثانية على ما يلي: "للعمال وأصحاب العمل بدون أي تمييز الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها، أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن مسبق، والخضوع إلى قواعد هذه المنظمات فقط".

*اتفاقية 1949 تعرف بالإتفاقية رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، والتي تعتبر مكملة للاتفاقية الأولى، حيث نصت مادتها الأولى على ما يلي: " يجب أن توفر للعمال وسائل الحماية الكافية ضد أعمال التمييز التي يقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يخص التشغيل والتوظيف".

2/- المصادر الداخلية :

***الدستور:** يعتبر المصدر الأول لممارسة الحق النقابي، حيث نص الدستور الجزائري في المادة 56 على الحق في التنظيم النقابي "الحق النقابي معترف به لجميع العمال" وبالتالي يعتبر هذا الحق صورة من صور حقوق الإنسان والحريات العامة، ويمكن اعتبار أن النشاط النقابي أحد العناصر المكونة لحرية التعبير والرأي وإنشاء الجمعيات.

-*التشريع: مرّت الجزائر بمرحلتين أساسيتين :

-المرحلة الأولى قبل دستور 1989

ساد فيها مبدأ الحزب الواحد والنقابة الواحدة والوحيدة، وكان سائد الحق في الانضمام أو الانخراط للمنظمة النقابية الوحيدة وهي الإتحاد العام للعمال الجزائريين رغم مصادقة الجزائر للاتفاقيتين السالفة الذكر في 19-10-1962.

-المرحلة الثانية بعد دستور 1989

بعد تكريس دستور 1989 للحق النقابي والتعددية الحزبية والنقابية، صدر القانون رقم 14/90 في 02/06/1990 معترفاً بالحق النقابي بصفة فردية وجماعية، وهذا ما يدلّ على وجود مظهرين أساسيين لترجمة الحق النقابي في الميدان .

-**مظاهر الحرية النقابية :

أ- الحرية الفردية : liberté individuelle

تعتبر حرية الإنتساب أو عدم الإنتساب إلى النقابة، وكذا الإنسحاب منها، من أهم مظاهر الحرية الفردية، بل أصبحت تشكّل حقاً شخصياً قائماً بذاته في مختلف القوانين والنظم المعاصرة والاتفاقيات الدولية للعمل . وقد كرّس هذا المبدأ في المادة 03 من القانون 14/90 بنصها " يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطاً حراً وإرادياً في منظمات نقابية موجودة، شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية " .

أما فيما يخصّ تكيف الحق النقابي الفردي والجماعي، فهو حق مكرّس أيضا دستوريا، باستثناء بعض القطاعات الحساسة التي لا يسمح فيها تأسيس تنظيم نقابي مثال جهاز الأمن الوطني، القضاة، الدفاع الوطني،،،،.

ويمكن طرح سؤال كيف يمكن أن نكيّف الحق النقابي؟ هل هو فردي أو جماعي؟ الجواب يكون على أساس أن الحق الفردي يكون بالإنضمام أو عدم الإنضمام أو الإنسحاب من أي تنظيم نقابي. أما الحق الجماعي يخص تكوين النظام النقابي من طرف مجموعة من الأشخاص (عمال أو مستخدمين (وهو كذلك الحق في التسيير وإبداء الرأي وحق التعبير،،،،).

ب - الحرية الجماعية : liberté collective

هي على أنواع ثلاثة :

- *حرية التأسيس (المادة 06 من القانون 14/90).
- *حرية الإدارة والتنظيم (المادة 21 من القانون 14/90 والتي تخصّ القانون الأساسي للمنظمة النقابية).
- *الإستقلالية عن السلطة العامة (المادة 05 المعدلة من القانون 14/90).

بالنسبة للنوع الأول والثاني من الحريات، فهما يعتبران من المبادئ الأساسية والأولية لممارسة الحق النقابي بصفة جماعية، وهو حق التأسيس والحق في التنظيم والتسيير.

أما بالنسبة لاستقلالية التنظيم النقابي عن السلطة العامة ، يترجم ذلك في :

-*الإستقلالية في التسيير الإداري والمالي للتنظيم النقابي :

هي من بين مظاهر الحرية النقابية، حيث تظهر بواسطة استقلالية التنظيم النقابي عن السلطة العامة وعن سلطة المستخدمين طبقا للمواد 07 و 09 من القانون 14/90.

وقد نظمت المادة 07 من القانون 14/90 كيفية تأسيس التنظيم النقابي والذي يكون عقب اجتماع تأسيسي للجمعية العامة Assemblée générale بالتصويت بالإجماع. ويظهر أن هناك استقلالية في التأسيس من حيث اجتماع الجمعية العامة بمجموعة من العمال .

أما المادة 09 من نفس القانون تخص محتوى القانون الأساسي بما أسفر عليه الاجتماع، والوثائق المكونة للملف المرفق بالتصريح بتأسيس التنظيم النقابي، حيث يتم التسجيل لتمكين التنظيم النقابي من اكتساب الشخصية المعنوية التي تسمح له بمباشرة النشاط النقابي ولتحقيق الأهداف المسطرة في القانون الأساسي .

ويجب أن يتضمن الملف الوثائق الآتية :

– قائمة الأعضاء المؤسسين (أسماءهم وإمضاءاتهم).

– محضر الجمعية العامة.

– نسخة من القانون الأساسي.

كما نصت المادة 10 من القانون 14/90 للجهة التي يتم فيها ايداع الملف على مستوى الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية (تنظيم ذو بعد ولائي أو بلدي)، وكذا على مستوى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيم النقابي الذي له طابع وطني .

**الآثار المترتبة على تكوين المنظمة النقابية :

بعد اكتسابها الشخصية المعنوية تنتج الآثار التالية :

الأثر الأول ، أهلية التقاضي

تتمتع التنظيمات النقابية بحق التقاضي في كل القضايا التي تخص مصالحها ومصالح أعضائها المهنية والاجتماعية سواء كمدعية أو كمدعى عليها، وأمام كافة الهيئات القضائية الاجتماعية والمدنية والإدارية والجزائية، حيث تنص المادة 1/16 من القانون 14/90 المعدلة في 1991 على الشخصية المعنوية للتنظيم النقابي من خلال حق التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه أي هدف التقاضي، وألحقت أضرارا بمصالح أعضائه

الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية حسب المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أمام القسم الإجتماعي للمحكمة المختصة .

–الأثر الثاني، أهلية التملك : droit de propriété

يحتاج التنظيم النقابي كغيره من الأشخاص الاعتبارية الأخرى من أجل القيام بمهامه وإدارة شؤونه وتحقيق أهدافه، إلى أموال وممتلكات عقارية أو منقولة طبقا للمادة 4/16 من القانون 14/90 التي تنص على هذا الأثر والمتمثل في " اقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونه الأساسي ونظامه الداخلي " .

–الأثر الثالث، صلاحية الإدارة والتنظيم : organisation et fonctionnement

يتجلى ذلك في كون التنظيم النقابي الهيئة الوحيدة التي خول لها القانون صلاحية تحديد نظامها الهيكلي والإداري l'organigramme، حيث يتم تحديده في القانون الأساسي، وهذا طبقا للمادة 1/21 من القانون 14/90 تحت عنوان *القانون الأساسي* كالمهدف من تأسيس التنظيم النقابي وتسميته ومقره .

–الأثر الرابع ، صلاحية التوجيه والتأديب والرقابة:

– orientation , discipline et contrôle

تتمتع المنظمة النقابية بعدة صلاحيات تجاه أعضائها المؤسسين وكذا المنتسبين لها، ويتجلى ذلك في صلاحية التحكم في علاقتها معهم . ومن بين هذه الصلاحيات سلطة التوجيه التي يمارسها التنظيم النقابي على أعضائه، حيث يتجسد ذلك بواجب الامتثال من العضو النقابي للتوجيهات والتعليمات الصادرة عن الهياكل القيادية التي ينتمي إليها.

وتشكل هذه التوجيهات والتعليمات المصدر المرجعي والأساسي لكافة تصرفاته ونشاطاته النقابية .

وموازاة مع ذلك، لا يجوز للمستخدم أن يسأط على أي مندوب نقابي le délégué syndical بسبب نشاطه النقابي عقوبة العزل أو الفصل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية أخرى .

أما سلطة التأديب تعود للتنظيم النقابي بموجب القانون الأساسي بشرط، أن يكون موضوع النزاع مهنيا نقابيا (المادة 53 من القانون 14/90).

وتتجلى حماية المندوب النقابي خلافا للعامل، من خلال ممارسة الحق والعمل النقابي.

- الأثر الخامس: أهلية التمثيل والتعاقد

- هي من بين نتائج اكتساب الشخصية المعنوية للتنظيم النقابي، وهو إكتساب أعضائها "المندوبين النقابيين les délégués syndicaux" لأهلية التمثيل والتعاقد في مختلف العلاقات الفردية والجماعية، بحيث لها "المنظمة" أن تبرم العقود والإتفاقات التي تهم مصالحها الخاصة، والتي لها علاقة بأهدافها ومهامها.

ولقد نص القانون الجزائري بمقتضى المادة 2/16 و 3/16 من القانون 14/90 فيما يخص تمثيل العمال أمام كافة السلطات العمومية.

كذلك المادة 41 من القانون 14/90 التي تحدّد عدد المندوبين النقابيين في أية منظمة نقابية، ويكون تحديد هذا العدد حسب عدد العمال في المؤسسة المستخدمة كما يلي :

- عدد العمال أقل من 20 عامل أجير، لا يحق لهم تكوين تنظيم نقابي .
- عدد العمال من 20 إلى 50 عامل أجير، مندوب واحد.
- عدد العمال من 51 إلى 150 عامل أجير، مندوبين إثنين.

- أكثر من 16000 عامل أجير، 13 مندوب نقابي. وفي حالة غياب منظمة نقابية تنص المادة 42 من القانون 14/90 على أنه " عندما لا تتوفر في أي منظمة نقابية الشروط المنصوص يتكفل تمثيل العمال الأجراء، ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.....".

- الأثر السادس : حق التكتل والانضمام في المنظمة النقابية الإقليمية والدولية

من بين المبادئ الهامة والأساسية التي أقرتها منظمة العمل الدولية Organisation internationale de travail لضمان الحرية النقابية واستقلالية المنظمات النقابية، حرية التكتل والتجمع بين المنظمات النقابية وحريتها في الانضمام إلى التجمعات النقابية الأخرى، وهذا حسب المادة 05 من الإتفاقية رقم 87 لسنة 1948 التي تنص على أنه " للمنظمات العمالية وأصحاب العمل، الحق في تكوين إتحادات أو إتحاديات عامة، أو أية منظمة مماثلة والإنضمام إليها، ولهذه الإتحادات أو الإتحاديات العامة أو المنظمات النقابية الحق في الإنتماء إلى المنظمات الدولية للعمال وأصحاب العمل".

كما أن هذا الأثر المترتب عن تكوين المنظمة النقابية، نصت عليه المادة 18 من القانون 14/90.

- الأثر السابع : حق أو حرية التعبير وإصدار النشريات الإعلامية

يعتبر هذا الحق حقا دستوريا مخول لكافة المواطنين والجمعيات السياسية والثقافية والاجتماعية والمهنية، باعتبار هذه الأخيرة تهدف إلى الدفاع عن المصالح المهنية والمالية والإقتصادية والإجتماعية لفئة العمال والمستخدمين. ولا يمكن القيام والتجسيد الفعلي لهذا الحق ميدانيا، إلا إذا توافرت لدى المندوبين النقابيين حرية واسعة للتعبير عن آرائهم ووجهات نظرهم للمواضيع المطروحة، لاسيما تلك الصلاحيات المشار إليها في المادة 38 من القانون 14/90، مثلا المشاركة في المفاوضات الجماعية والوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب.

نفس الشيء بالنسبة لما نصت عليه المادة 39 من نفس القانون، والتي تدلّ على تجسيد حق التعبير لأعضاء المنظمة النقابية، كإبداء الرأي عند استشارتها حول المخططات الوطنية للتنمية، أو في مراجعة وتقويم تشريع العمل بصفة عامة.

كما يتجسد هذا الحق في الحماية القانونية المقررة للمندوبين النقابيين ضد أي تعرض أو اجراء عقابي، يمكن أن يسلّط عليهم من طرف المستخدم بسبب نشاطهم النقابي.

-*** الأحكام الخاصة بتنظيم وتمويل وحلّ المنظمة النقابية :

أولا - تنظيم وتسيير المنظمة النقابية : **Organisation et fonctionnement :**

تتمتع المنظمة النقابية بالحرية الكاملة والتامة لاختيار التنظيم الهيكلي l'organigramme الذي يراه مؤسسوها مناسبا له، وهذا بالنظر إلى مجال النشاط وكذا خصوصياته وخصوصية الفئات العمالية والمستخدمين، طبقا للمادة الثالثة من إتفاقية 87 لسنة 1948 السالفة الذكر.

من جملة المبادئ التي تقوم عليها المنظمات النقابية في مجال التنظيم والتسيير، نجد *مبدأ الانتخاب* الذي يعتبر الأسلوب الوحيد لاختيار الأعضاء القياديين، وكذا الإطارات المسيّرة للمنظمة النقابية.

وعلى هذا الأساس نصت المادة 14 من القانون 14/90 المعدلة في سنة 1991 على ما يلي " تنتخب وتجّدّد هيئات قيادة المنظمة النقابية وفقا للمبادئ الديمقراطية وطبقا للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تحكمها " .وبالتالي يؤسس نظام تسيير جماعي، يجعل جل القرارات الهامة في حياة المنظمة، تصدر عن هذه الهيئات الجماعية في إطار استقلالية تامة عن أية هيئة رسمية أو حزبية طبقا للمادة 15 من نفس القانون التي نصت على أنه " يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير *منظمة نقابية* إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة " .وبالتالي يكون نمط تسيير أية منظمة نقابية مبني أصلا وأساسا على قانونها التأسيسي . le statut

ثانيا - الأحكام الخاصة بالتمويل : financement

نظم المشرع تلك الأحكام في الفصل الرابع من القانون 14/90 تحت عنوان الموارد والممتلكات ، Ressources et Patrimoine ، حيث نصت المادة 24 على مايلي :تتكون موارد المنظمات النقابية من :

- * اشتراكات أعضائها ، les cotisations
- * المداخل المرتبطة بنشاطاتها ، les revenus liés à leurs activités
- * الهبات والوصايا ، les dons et legs
- * الإعانات المحتملة للدولة ، les subventions de l'état

سؤال : ما هو النشاط الأساسي للتنظيم النقابي ؟
الجواب : هو الدفاع عن مصالح العمال "الحقوق والإمتيازات."

سؤال : كيف يمكن لنشاطات المنظمة النقابية أن تكون موردا لها ؟
الجواب : يجب أولا التمييز بين نشاطاتها المختلفة، كإصدار مجلة، تكون المبالغ المالية التي تعود من عملية بيعها دخلا أو موردا إضافيا لها .
كذلك القيام بدورات تدريبية بمقابل في إطار التكوين والتمهين لبعض المندوبين النقابيين محليا أو وطنيا.

كما يتم تنظيم ملتقيات وطنية ودولية تحت الرّعاية التجارية لمؤسسات اقتصادية "مع الإشهار الناتج عن التموين" ، وبالتالي يكون موردا إضافيا لها، شريطة أن تكون تلك الموارد الناتجة عن النشاطات المختلفة للمنظمة والتي لا يمكن حصرها، مستعملة لتحقيق الأهداف المسطرة في قانونها الأساسي، وهذا طبقا للمادة 25 من القانون 14/90.

ثالثا - الأحكام الخاصة بالتوقيف والحلّ : Dissolution et suspension

قبل الحديث عن موضوع حلّ النقابة، يجب التنبيه إلى الفرق الموجود بين التوقيف والحل كما يلي :

1- التوقيف : suspension

يعود ذلك إلى قرار من الجهة القضائية المختصة "المحكمة الإدارية" طبقا للمادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بطلب من السلطة العمومية "وزير العمل أو الوالي" ، كإجراء تحفظي واحتياطي مؤقت يقضي بتوقيف نشاط المنظمة النقابية مؤقتا إلى حين استكمال إجراءات التحقيق والوصول إلى نتيجة. هذه النتيجة التي يمكن أن تصل إلى اتخاذ قرار التوقيف النهائي لنشاط المنظمة خاصة إذا كان موضوعه هو المساس بالنظام العام، وبالتالي يصدر قرار غلق محلات ومكاتب التنظيم النقابي المعني. ومن بين الأسباب التي تؤدي إلى صدور قرار التوقيف، ممارسة نشاط سياسي أو تجاري، خروج التنظيم النقابي عن الأهداف المقررة في قانونه الأساسي، ارتكاب أخطاء جسيمة كتلك المتعلقة بمجال التسيير الإداري وخاصة المالي للتنظيم النقابي....

والأساس القانوني المعتمد عليه في موضوع التوقيف هو نص المادة 27 من القانون 14/90 كما يلي " يمكن الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المعنية، حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 أدناه، توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكه، وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها. وتنتهي هذه التدابير بقوة القانون، إذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى، بصرف النظر عن أي سبيل آخر للطعن " .

كما يعتمد في هذا الإطار بخصوص الإجراءات القضائية على المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية كما سبق ذكرها، حيث تختص بهذا الموضوع أي موضوع التوقيف، المحكمة الإدارية. والسؤال لماذا؟

الجواب فيما يخص تسوية النزاعات الخاصة وممارسة الحق النقابي "الحق الشخصي" فالقسم الإجتماعي للمحكمة العادية هو المختص طبقاً للمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لكن فيما يخص التوقيف، يعود الإختصاص إلى المحكمة الإدارية لأن الدولة طرف في النزاع، ممثلة بالوزير المكلف بالعمل أو الوالي أو رئيس البلدية

.....

-2- الحلّ : Dissolution

هناك طريقتين يتم بموجبها حلّ المنظمة النقابية :

- الطريقة الأولى ، الحلّ الإرادي :

يتم هذا الحلّ بإرادة قيادة المنظمة النقابية، وذلك باتخاذ قرار الحلّ في إطار ديمقراطي "جمعية عامة" طبقاً للإجراءات المقررة في قانونها الأساسي، عملاً بنص المادة 28 و29 من القانون 14/90، ويرسل قرار الحلّ إلى المحكمة لتصدر قراراً ينشر لاحقاً.

- الطريقة الثانية ، الحلّ القضائي :

هو إجراء مكمل للإجراء الأول، حيث أنه في حالة تأكد المحكمة من المخالفة المتابع بها التنظيم النقابي، تصدر حكماً يحلها كجزاء عقابي على هذه المخالفة طبقاً لنص المادة 31 من القانون 14/90 المعدلة سنة 1991.

وقد يكون الحلّ القضائي مباشرة دون الحلّ الإرادي في حالة المخالفات التالية - :
تبييض الأموال، التّجارة بالمخدّرات، الرّشوة.....
ومن أسباب الحلّ الإرادي، الإدماج والتكتل وله تنظيم بقوة التفاوض ويدخل فيه تنظيم آخر.

ويتم تحديد عدد المنخرطين في التنظيم النقابي عن طريق التمويل وعدد الاشتراكات للعمال المنظمين للنقابة، وذلك لأن لكل منخرط بطاقة اشتراك، وتقاس قوة التفاوض للتنظيم النقابي بعدد المنخرطين فيه، فكلما كان العدد كبيراً، كلّما ازدادت قوّة التفاوض.