

جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة



جامعة الجيلالي بونعامة

كلية الحقوق

قسم: الحقوق

دروس في قانون العمل

المحور الأول : مفهوم قانون العمل

الدكتور نوي عبد النور

السنة الجامعية 2023/2022

## المحور الأول : مفهوم قانون العمل

للقوف عند تحديد مفهوم قانون العمل يتوجب علينا التطرق أولا الى تعريفه ثم نشأته وتطوره التاريخي بعد ذلك خصائصه وعلاقته بفروع القانون الاخرى بعد ذلك مصادره

### المبحث الأول : تعريف قانون العمل .

يعتبر قانون العمل أحدث القوانين نسبيا لأنه لم يأخذ شكله الحديث ولم تظهر أحكامه بصفة متميزة إلا منذ أواسط القرن 19 عشر ، حيث تطور نتيجة للصراع الذي كان بين العمال وأرباب العمل ، إذ خاض العمال صراع مرير في سبيل تحسين ظروفهم المهنية .

حيث اقترحت تسميات مختلفة لقانون العمل فتارة سماه البعض " بالتشريع الصناعي " لأنه كان وليد نشأة الصناعات الحديثة ونهضتها ، إذ تعلق أحكامه في البداية بوضع قواعد تتماشى مع ما أحدثته الثورة الصناعية من آثار في مجال علاقات العمل وتارة " بالقانون العمالي " وتارة ثالثة هناك من أطلق عليه " القانون الاجتماعي " .

غير أن هذه التسميات الثلاث لا يعيها فحسب عدم الدقة بل هي في الواقع لا تعبر عن المدلول الذي أراد مبتكروها أن يعبر عنه . ففيما يخص التشريع الصناعي فإن عمال الصناعة ليسوا وحدهم الذين يخضع عملهم لقانون العمل إذ أنه يسري أيضا في حق كل من يصدق عليه أن يؤدي عملا خاصا تابعا مأجورا ، ولو كان يعمل مثلا في مجال التجارة أو يرتبط بعقد عمل في مجال مهنة من المهن الحرة كطبيب يعمل في مستشفى خاص .

فالأصل هو سريريا قانون العمل على كل من يؤدي عملا خاصا تابعا مأجورا ، ، كما أن تعبير التشريع الصناعي هو تعبير غير سليم ، حيث ينصرف الذهن إلى غير المعنى الذي أراده من قال به إذ أن الأقرب إلى الذهن عند سماع تعبير " التشريع الصناعي " أن هذا القانون خاص بالقواعد المنظمة للصناعة وما يتبعها من قواعد تتصل بمراقبة الإنتاج وتنظيم المنافسة الصناعية وحماية العلامات التجارية ولا يخفى أن هذه القواعد بعيدة كل البعد عن نطاق قانون العمل .

أما الذي يسميه بالقانون العمالي فهي تسمية خاطئة لأن فكرة العمل لا ينظم فقد شؤون العمال وحدهم بينما الحقيقة أن علاقات العمل التابع تتعد بصورة حتمية بين العامل وصاحب العمل والمشرع ، وعند تنظيمها يتوجه بالخطاب إلى طرفي هذه العلاقة مرتبا لكليهما حقوقا والتزامات في مواجهة الآخر ولو جاءت أغلب القواعد لحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل .

أما البعض فيطلق عليه القانون الاجتماعي وهذا يتنافى مع الحقيقة المسلم بها في علم القانون وهي أن كل قاعدة قانونية هي قاعدة اجتماعية ، بل أن القانون كله ظاهرة اجتماعية فلا يجوز قصر الاتصاف بالطابع الاجتماعي على فرع من فروع القانون دون غيره .

### **المبحث الثاني : نشأة وتطور قانون العمل .**

إن قانون العمل بمعناه المعاصر قانون حديث النشأة لم يبدأ الاهتمام به إلا منذ أواسط القرن 19 عشر ولم يكتمل في أوروبا إلا في أواخر القرن 19 عشر ، على أن القرن العشرين شهد ازدهار هذا القانون في معظم الدول .

وللوقوف عند نشأة وتطور قانون العمل ارتأينا أن نقسمه إلى فرعين نخصص الفرع الأول لأسباب عدم نشوء قانون العمل في العصرين القديم والوسيط ، أما في الفرع الثاني فنبين فيه أسباب نشوء قوانين العمل في القرنين 19 و 20 .

### **المطلب الاول : تطور قانون العمل في العصر الحديث.**

يعتبر قانون العمل أحد مكونات القانون الاجتماعي الذي يعد أحدث فروع القانون نشأة ، فالقانون الاجتماعي مزيج بين كل من قانون العمل من جهة وقانون الضمان الاجتماعي من جهة أخرى .

ولهذا سنتناول أولا تطور قانون العمل لدى المجتمعات الأوروبية خاصة على اعتبار انه ظهر هناك ثم نتناول تطور قانون العمل في الجزائر

### **الفرع الاول : تطور قانون العمل لدى المجتمعات الغربية**

حيث يرتبط التطور التاريخي للقانون بتطور الحركة النقابية في العالم ، ولقد كانت للثورة الصناعية أثرها البالغ في تغيير أسلوب الإنتاج وعلاقات العمل ، إذ اشتدت المنافسة بين أصحاب العمل بحثا على أكبر ربح ممكن بأقل التكاليف وذلك بزيادة ساعات العمل التي بلغت 14 ساعة في اليوم وبتشغيل النساء والأطفال ساعد ذلك كله على سيادة مبدأ سلطان الإرادة القائم على تعاقد العمال مع أصحاب العمل دون تدخل الدولة في توجيه الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، هذه الظروف السيئة انعكست على الوضعية الاجتماعية للطبقة العاملة ، حيث عاش العمال معيشة قاسية وتعرض المنضمون إلى التجمعات قصد تحسين الأوضاع المهنية للتسريح وحتى إلى خصم غرامات من أجورهم .

أما في فرنسا فقد صدر قانون Allarde المؤرخ في 17 مارس 1791 الذي ألغى نظام الطوائف المهنية الذي كان سائدا قبل قيام الثورة الصناعية ، حيث نص على أن يكون " كل شخص حرا في ممارسة الوظيفة أو المهنة التي يراها مناسبة له " وكرس مبدأ حرية العمل ، كما منعت التكتلات العمالية والتجمعات بصفة عامة بموجب قانون CHAPELIER المؤرخ في 17 جويلية 1791 و في حالة ما إذا تكتل العمال في تجمع لأجل اتخاذ تدابير مشتركة من شأنها رفع الأجور فإن هذه الاتفاقات تعتبر غير دستورية لأنها تمس بمبدأ الحرية وتكون من ثم باطلة وعديمة الأثر ثم توالى النضالات حتى تم سن تشريعات تعطي حقوقا للعمال بموجب نصوص أمرة على غرار الحق في العطلة الاسبوعية والسبوعية وتحديد ساعات العمل... الخ.

### الفرع ثاني : تطور قانون العمل في الجزائري .

بعد الاستقلال مباشرة شهدت الحياة التشريعية في الجزائر فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف القطاعات بما فيها تنظيم علاقة العمل ، وأمام هذا الفراغ بادرت السلطة القائمة آنذاك إلى إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية.

هذا القانون الذي بقي ساري المفعول إلى غاية 5 جويلية 1975 ، وقد امتد الفراغ القانوني في مجال قانون العمل إلى سنة 1971 .

حيث طوال هذه الفترة لم يظهر في التشريع الجزائري أي نص قانوني أو تنظيمي يتعلق بتنظيم علاقات العمل باستثناء قانون الوظيفة العمومية الذي صدر في 20 جويلية 1966 وهو قانون رقم 66/133 وبعض النصوص التنظيمية التطبيقية له .

حيث أن هذا الأخير أي قانون 02 جوان 1966 أدمج مفهوم العامل ضمن مفهوم الموظف في المادة الأولى منه ، وبالتالي أصبح قانون العمل جزء لا يتجزأ من القانون العام ، وتطبيقا لذلك صدر المرسوم رقم 134/66 الذي أخضع عمال الشركات الوطنية إلى القانون الأساسي للوظيفة العامة.

وفي سنة 1975 صدرت مجموعة من تشريعات العمل منها أمر رقم 75/31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

وبتاريخ 8 أوت 1978 صدر القانون الأساسي العام للعاملويتميز بأن أحكامه جاءت توحيدية لتشمل جميع العمال في مختلف القطاعات المهنية والإدارية والاقتصادية وحتى القطاع الخاص، وهذا ما يستخلص من الفقرة الثانية من المادة الأولى من هذا القانون التي تقضي بأن " يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه"

وتعتبر سنة 1983 سنة صدور أهم القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي منها القانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والذي يغطي المخاطر المتعلقة بالمرض والولادة والعجز والوفاة والقانون رقم 83/12 المتعلق بالتقاعد الذي جاءت أحكامه لتوحد كل من العمال الأجراء والموظفين في الهيئات والإدارات العمومية، والقانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الذي يطبق على جميع العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه.

غير أن تدخل الدولة في تنظيم هذه العلاقة كان مبالغاً فيه ، إذ أن نظرة المشرع للعامل كانت ولا تزال اجتماعية أكثر منها اقتصادية

و اكتسبت هذه الأفكار المشروعية القانونية بعد صدور دستور 1989 الذي استبعد بشكل صريح خيار النظام الاشتراكي من جهة و مهد الطريق أمام قانون عمل ليبرالي من جهة أخرى ، و هو ما تجسد في صدور القانون 90/11 بتاريخ 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الذي ألغى القانون الأساسي العام

للعامل رقم 12/78 ، كما تمخض عن قانون 11/90 قوانين جديدة ملحقة به وقد نجم عن تبني القانون رقم 11/90 إعطاء الأولوية لمبدأ سلطان الإرادة ولو بصفة محتشمة ، بحيث تصبح علاقة العمل تخضع لمبدأ العقد شريعة الحقوق يتم بمقتضاها تحديد الحقوق و الالتزامات المرتبطة به .

### **المبحث الثالث : خصائص قانون العمل .**

يمتاز قانون العمل عن سائر القوانين بذاتية من حيث الخصائص والمصادر ، فهو حديث النشأة وسريع التطور للتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي ، كما أنه قانون حما ئي لأن قواعده متعلقة بالنظام العام الاجتماعي لحماية العامل ، وللتدليل أكثر سنتناول هذه الخصائص في الفروع التالية .

#### **المطلب الأول : قانون العمل حديث النشأة وسريع التطور والتكيف مع الواقع الاقتصادي .**

حيث تتكيف أحكامه مع ظروف الواقع فلا تطبق بصورة موحدة ، بل تختلف تطبيقها باختلاف صور العمل وظروفه وقدرة أصحاب العمل الاقتصادية وقدرة العمال على العمل ، فلا يخضع خدم العمال مثلا لنفس الأحكام التي تطبق على عمال الصناعة والتجارة .

كما تخضع فئات معينة كالأحداث والنساء لأحكام خاصة تتفق مع ظروف هؤلاء فلا يجوز تشغيل النساء في أعمال مرهقة أو شاقة . وكذلك لا يجوز تشغيل الأحداث في أعمال مرهقة ، كما توضع للأعمال الشاقة كأعمال المقالع أحكام خاصة كتحديد حد أقصى لساعات العمل وهذا ما تعكسه التعديلات التي عرفها

#### **المطلب الثاني : امتياز قانون العمل بقواعده الآمرة .**

تعتبر الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل من أهم الخصائص التي تميزه عن القانون المدني ، فهذه القواعد تعتبر من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا إذا كانت المخالفة في مصلحة العامل ، حيث أن قواعد قانون العمل وضعت في الأساس بهدف حماية العامل وهذا تغليباً للبعد الاجتماعي لقانون العمل .

وإذا تضمن العقد شروطاً أكثر فائدة للعامل وأخرى تنتقص من حقوقه المقررة في قانون العمل ، فإن هذه الحماية تبطل الشروط الأخيرة دون أن يبطل العقد ويحل محلها الشروط الواردة في قانون العمل .

### **المبحث الرابع: مصادر قانون العمل .**

لقانون العمل مصادر داخلية رسمية وأخرى غير رسمية ، نتناولها تباعاً

#### **المطلب الأول : المصادر الرسمية الداخلية .**

هناك أولاً التشريع الدستوري ويليه في القوة طبقاً لمبدأ تدرج القواعد القانونية التشريع العادي ثم يأتي التشريع الفرعي الذي يلي التشريع العادي في المرتبة ، على أن لكل من هذه المراتب الثلاث من التشريع دوره كمصدر رسمي لقانون العمل ، فنعرض لكل منها على النحو التالي .

#### **الفرع الأول:الدستور كمصدر لقانون العمل .**

بالنسبة للمؤسس الدستوري نص على مبادئ عامة خاصة بالعمل في مختلف الدساتير

#### **الفرع الثاني: النصوص التشريعية والتنظيمية .**

هو حجر الزاوية في تشريعات العمل وأنه توجد قواعد كثيرة نافذة ومعمول بها منها ما ينظم علاقات العمل ككل مثل القانون الأساسي العام للعامل لعام 1978 وقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الحالي

#### **المطلب الثاني : المصادر الداخلية الغير رسمية :**

تتمثل هذه في دور القضاء وكذلك العرف والعادات المهنية وعقود العمل الجماعية ولوائح العمل .

#### **الفرع الأول : القضاء .**

القضاء هو مختلف الأحكام والقرارات الصادرة عن القضاء التي تلعب دوراً هاماً في صياغة قواعد قانون العمل التي كثيراً ما تتحول إلى قواعد قانونية أو تنظيمية وأحياناً إلى قواعد اتفاقية ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل ، ويرجع دور القضاء في أداء هذه المهمة إلى دوره الذي قد يشوب بعض قواعده .

**الفرع الثاني : العرف .** لم يعد للعرف سلطان كبير في مجال فروع القانون بوجه عام في الوقت الحالي نظرا لوفرة النصوص التشريعية ، إلا أن دور العرف والعادات المهنية في مجال قانون العمل دور يفوق دور العرف في أي قانون آخر لاسيما العرف الذي قد يكون سائدا في مهنة أو حرفة من المهن أو الحرف .

ففي قانون العمل يتمثل العرف غالبا في قاعدة عرفية تخص مهنة أو حرفة معينة سواء أكان نطاق إتباعها عاما في إقليم أو بمنطقة معينة أو بأنه عرف مهني قاصر على مهنة أو حرفة معينة .

### **الفرع الثالث : عقود العمل الجماعية :**

يعرف جانب من الفقه المفاوضة الجماعية بأنها وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته بقصد التوصل إلى اتفاقية عمل جماعية أو تعديلها أو الانضمام إليها ، تمارس من خلال المناقشات والحوارات والاتصالات التي تجري بين العمال أو ممثليهم من جهة وأصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى بصورة جماعية وعلى مستويات متعددة وفقا للإطار القانوني المنظم لها أيا كان مصدر هذا الإطار .

حيث يتراضى الطرفين بكل حرية واستقلالية على كافة الأحكام والشروط التي تتضمنها الاتفاقية الجماعية ، الأمر الذي يعطيها مصداقية أكثر وشرعية والتزام من قبل الطرفين لأن أحكامها نابعة من إرادتهم وليست مفروضة عليهم ، كما أن إلغاءها لا يتم إلا بموافقة الطرفين .

### **الفرع الرابع : النظم الداخلية للعمل .**

عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي في المادة 77 من القانون المتعلق بعلاقات العمل الحالي بأنه " وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط ، ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ "

**المطلب الثالث : المصادر الرسمية الخارجية أو الدولية .**

اصباغ الرسمية على هذه المصادر راجع لكون ان الجزائر قد صادقت وانضمت الى جل هذه الاتفاقيات والمعاهدات ،حيث تؤثر على التشريعات الوطنية التي يجب ان لاتتعارض معها ، كما يستطيع القاضي الوطني الاستعانة بها للفصل في مختلف النزاعات المطروحة عليه باعتبارها اصبحت بعد التصديق عليها جزء من القانون الوطني

تتمثل هذه المصادر في الاتفاقيات الدولية التي تناولت مختلف جوانب علاقات العمل ، ولذلك أصبحت قواعد قانون العمل تتجه نحو التدويل ، وذلك لتشابه وحتى تطابق أحكامه ومبادئه في الكثير من الدول والتشريعات المقارنة ، وهو يؤكد ظهور بعض المنظمات الدولية المتخصصة كالمنظمة الدولية للعمل ومنظمة العمل العربية وما صدرت عنهما من اتفاقيات دولية.