

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم

محاضرات في مقياس: قانون العمل

موجهة إلى طلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص إدارة الموارد البشرية

د. محمد بن حاج الطاهر

تمهيد: لقد نشأ وتطور قانون العمل مع تطور الحياة الاجتماعية والاقتصادية، بالنظر إلى نظرة الإنسان للعمل كقيمة اجتماعية وإنسانية لها مكانتها القيمة، في حياة المجتمع كونه أحد الوسائل لسد الحاجات اليومية، للإنسان وكونه أحد الركائز التي يقوم عليها الاقتصاد الوطني للدولة، أمام تطور فكرة العمل كان من الضروري التدخل لتنظيم علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل، وذلك لضمان وحماية كل طرف من هؤلاء، على اعتبار أن علاقة العمل هي علاقة تعاقدية يحكمها مبدأ سلطان الإرادة الذي يعد المصدر الفلسفي لمبدأ الحرية في التعاقد، وللإحاطة بدراسة هذا المقرر سنتناول بالدراسة المحاور التالية:

المحور الأول: ماهية قانون العمل ومراحل تطوره

المحور الثاني: مميزات وخصائص قانون العمل الجزائري

المحور الثالث: مصادر قانون العمل

المحور الرابع: علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى

المحور الخامس: منازعات عقد العمل

المحور الأول: ماهية قانون العمل ومراحل تطوره

أولاً: ماهية قانون العمل

ظهرت فكرة القانون بوجه عام بظهور المجتمعات الإنسانية، نظراً لحاجتها الماسة إلى تنظيم شؤونها الحياتية، وعليه فالقانون ما هو إلا ضابط سلوكي يناط به تنظيم العلاقات الجماعية والفردية وتنظيم المعاملات اليومية للأفراد داخل مجتمع الدولة، وهذا الضابط هو عبارة عن قواعد سلوكية اجتماعية عامة ومجردة مقترنة بجزاء يتم وضعها من السلطة التي تملك سلطة التشريع في الدولة، لغرض ضبط وتنظيم العلاقات والمعاملات.

ولما كانت الحاجة تقتضي تنظيم سوق العمل بما يكفل الحفاظ على حقوق العمال وحمايتهم من تعسف وتسلب أرباب العمل، وتحديد التزامات وواجبات كل طرف من هؤلاء، كان لا بد من تدخل الدولة لوضع تشريع خاص يتكون من قواعد قانونية تسمى بقانون العمل.

1- تعريف قانون العمل قانون:

عرفه بعض الفقهاء بأنه: (مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر) وعرفه آخرون بأنه: (مجموعة من القواعد القانونية التشريعية الموضوعية يناط بها تنظيم علاقة العمال مع أصحاب أو أرباب العمل، وهو أحد فروع القانون الخاص الذي يناط به تنظيم العلاقات الفردية والجماعية في مجال علاقات القطاع الخاص بشكل عام)

وتعود فكرة إنشاء قانون العمل إلى فترة الثورة الصناعية، وظهور طبقة العمال التي تعرضت للظلم الاجتماعي لفترة من الزمن، فكان صدور قانون العمل بهدف حفظ حقوق العمال، وحمايتهم من الأضرار التعسفية من أرباب العمل، يضم قانون العمل العديد من القواعد التي تنظم عقد العمل الفردي، وعقد العمل المشترك، مثل: تحديد عدد ساعات العمل، وحق العامل في الإجازات الأسبوعية أو السنوية بأجر، ووضع حد للمعدل الأدنى للأجور، وطريقة إنهاء عقد العمل دون تعسف، وتعيين العامل في حال فصله بشكل تعسفي، كما ينظم علاقات العمل الجماعية، مثل: النقابات، وتنظيمها، وإضراب العمال، ومنازعات العمل الفردية والجماعية.

2- أهمية قانون العمل:

تظهر أهمية قانون العمل من حيث كونه ينظم العلاقات العقدية بين العمال وأرباب العمل، في مجالات عدة منها: تحديد الأجور، وتحسين شروط العمل، وتحديد العطل، وقانون العمل يعتبر من أهم عوامل إقرار السلم الاجتماعي، كما أن تحقيق الأمن الاجتماعي، و العدالة الاجتماعية إلى حد كبير يعتمد على درجة رقي قانون العمل وتطوره، ومن ثم فإن أهميته تتعدد بتعدد الجوانب الاجتماعية التي يرتبط بها، بالنظر إلى الدور الذي يؤديه في الحياة الاقتصادية والسياسية، والثقافية.

- الأهمية الاقتصادية:

تظهر أهميته الاقتصادية من حيث الدور الذي يناط به لإعادة توزيع الدخل القومي، وزيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، وتوجيه الاقتصاد الوطني بصورة عامة، بالإضافة إلى كونه يمثل آلية الحماية ضد استغلال أصحاب العمل، وبشكل خاص فيما يتعلق بالأجور، حيث يمكن العمال من تحصيل أجور عادلة توفر لهم أسلوباً معيشياً لائقاً ومناسباً للارتفاع في الأسعار، والقدرة على الشراء، وبالتالي يزيد الطلب على السلع، وتتسع حركة الاستهلاك، ويزيد الإنتاج، وبالتالي يؤثر على النمو الاقتصادي القومي وازدهاره.

- الأهمية السياسية:

يحكم قانون العمل أكبر شريحة من المجتمع وهم العمال، ويؤثر على شؤون حياتهم، كما أن العديد من الفئات داخل التنظيمات النقابية تكون مرتبطة بأحزاب سياسية بهدف كسب ودهم، وتحسين أوضاعهم في حال بلوغهم الحكم.

- الأهمية الثقافية:

يرفع المستوى العلمي للفئات العمالية في المجتمع من خلال تزويدهم بمفاهيم علمية لأهمية النظريات المعاصرة في مجال العمل، وكذلك الوقاية من الأمراض المهنية والسلامة العامة.

ثانيا: التطور التاريخي لقانون العمل

العمل في الحضارات القديمة:¹ لا شك أن الحضارات القديمة قامت على العمل سواء بالنسبة للعمل في مجال الزراعة أو الصناعة، ففي الحضارة البابلية مثلا (بلاد الرافدين) نجدها اهتمت بالصيد والزراعة والصناعة، وهناك من الدارسين من اعتبرها من الحضارات القليلة القديمة التي أعطت للعمل قيمة اجتماعية وإنسانية من حيث تحديدها للأجر من قبل الدولة، إضافة إلى تحديد أسعار المنتجات.

لكن الأكد أن مفهوم العمل لم يكن محددًا ولا مقدرًا حق قدره بالرغم من قيام كل الحضارات على العمل وجهد العمل كالحضارة الفرعونية واليونانية، والإغريقية ولذلك يعتبر الدارسون أن القيمة الحقيقية للعمل بمفهومه الحديث لم تعرف إلا بعد مجيء الديانة الإسلامية، ذلك أن العمل في ظل الحضارات القديمة كان يقوم على أساس السخرة والعبودية دون مراعاة لحقوق العمال.

العمل في الحضارة الإسلامية:² يحتل العمل في الحضارة الإسلامية مرتبة الصدارة، على اعتبار أن العمل في القرآن والسنة النبوية جاء مقترنا دائما بالإيمان، من ثم جاء التنصيص والحث عليه والترغيب فيه في القرآن الكريم، إضافة إلى ما ورد في السنة الشريفة عن النبي عليه الصلاة والسلام الذي كثيرا ما رغب وحث على العمل، وقد أشاد صلى الله عليه وسلم قولاً وعملاً بقيمة العمل في العديد من المواضع والمناسبات، ومن أمثلة ذلك قوله: (ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يديه، وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده)³ وقوله كذلك (أفضل الكسب عمل الرجل بيده، وكل بيع مبرور).⁴

العمل في العصور الوسطى:⁵ نظراً للنظم الإقطاعية التي سادت هذه الحقبة التاريخية لم يحدث أي تغيير لمفهوم العمل وقيمه، كآلية اقتصادية، كون العمل في مجال الزراعة والصناعة في هذه الحقبة يقوم على الاستبداد والاستعباد، بحيث تم توظيف أشخاص في بعض الحرف دون مراعاة ما يتلاءم وحاجيات هؤلاء العمال، سواء بالنسبة للأجرة أو ساعات العمل أو الراحة مما أثر سلباً على الحياة الاجتماعية لهذه الطبقة.

العمل في عصر الثورة الصناعية:⁶ لقد صاحب الثورة الصناعية، وانتشار الآلات الميكانيكية ظهور البطالة الجماعية من جهة ومن جهة أخرى، بدأ الترويج في هذه المرحلة إلى مبدأ الحرية المطلقة، الأمر

¹ الحضارات القديمة هو مصطلح يشير إلى الحضارات التي كانت موجودة في العالم القديم (إفريقيا وآسيا وأوروبا) وقبل اكتشاف قارة أمريكا أي الحضارة التي تأسست منذ 3,000 سنة قبل الميلاد، وقد شهدت هذه الحضارات توسعاً تاريخياً كبيراً وتطوراً حضارياً واسعاً في مجال العلوم والفنون وتطور المجتمعات.

² بدأت الحضارة الإسلامية منذ عهد النبوة (1-11هـ)، واستمرت في تطورها وازدهارها في عهد الخلفاء الراشدين (11-40هـ)، وكان للدولة الأموية (41-132هـ) آثار واضحة في تطور وازدهار الحضارة الإسلامية وتوسعها في إفريقيا والأندلس (البرتغال، وجنوب فرنسا، وإسبانيا)، وحتى العصر العباسي (132-656هـ)، وعصر المماليك (648-922هـ)، وكذلك العهد العثماني، فقد استمرت الحضارة الإسلامية بالتوسع واستمر تأثيرها في شتى بقاع الأرض.

³ حديث صحيح رواه البخاري

⁴ حديث صحيح رواه أحمد والطبراني والحاكم

⁵ العصور الوسطى أو القرون الوسطى هي التسمية التي تُطلق على الفترة الزمنية في التاريخ الأوروبي التي امتدت من القرن الخامس حتى القرن الخامس عشر الميلادي. حيث بدأت بانهيار الإمبراطورية الرومانية الغربية واستمرت حتى عصر النهضة والاستكشاف. وتعتبر فترة العصور الوسطى هي الفترة الثانية بين التقسيمات التقليدية للتاريخ الغربي: الفترة القديمة، والوسطى، والحديثة. وتنقسم العصور الوسطى نفسها إلى ثلاثة فترات: الفترة المبكرة، والمتوسطة، والمتأخرة.

⁶ الثورة الصناعية هي انتشار وإحلال العمل اليدوي بالمكننة، حيث شهدت بلدان أوروبا الغربية خلال القرن الثامن عشر نهضة علمية شاملة فتتبع الأبحاث والتجارب لتشمل مختلف فروع العلم، ولتؤدي إلى اختراعات واكتشافات مهمة كانت السبب المباشر في قيام الثورة الصناعية خلال القرن التاسع عشر. وهي ثورة كان لها الأثر البالغ على الحياة=

الذي أدى إلى بروز ما يسمى بضغوط الحاجة الاقتصادية، والاجتماعية مما نجم عنه إذعان الطبقة الشغيلة للشروط التعسفية التي وضعها أصحاب المصانع لغرض زيادة ثرواتهم على حساب العمال، وهو ما رتب الانخفاض في الأجور والضمانات المالية والاجتماعية. الأمر الذي نجم عنه ضعف استقرار العلاقات العمالية المهنية.

العمل في الفكر الاقتصادي الحديث :7 بانتشار التعليم وظهور المذاهب الفكرية خاصة المذهب الاشتراكي بدأ الوعي ينتشر بين طبقة العمال، وهو ما غير مفهوم العمل إلى اعتباره عنصرا أساسيا للإنتاج و هو المصدر الرئيسي لكل الثروات التي ينتفع بها الإنسان، و في هذا السياق نشير إلى المذهب الرأسمالي رغم اعترافه بقيمة العمل غير أنه لا ينصف العامل الذي يبذل الجهد في هذا العمل، و بالتالي لم يمنحه القيمة التي منحها للعمل، الأمر الذي يفسر التركيبة الاجتماعية للمجتمع الرأسمالي الذي يقسم المجتمع إلى طبقتين كادحة و أخرى مالكة. أما الفكر الاشتراكي يعطي نفس القيمة للعمل لكن يختلف عن الفكر الرأسمالي من حيث توزيع القيمة المضافة الناتجة عن العمل، حيث يرى ضرورة استفادة العامل منها بصفة كاملة على اعتبار أن العامل هو العنصر الوحيد للإنتاج.

قانون العمل و السياسة التشريعية في الجزائر: قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة بالرغم من أهميته وضرورته القصوى ويمكن تقسيم تطور قانون العمل إلى مرحلتين:

مرحلة ما قبل الاستقلال (الاستعمار الفرنسي 1830-1962) : على اعتبار أن الجزائر كانت في هذه المرحلة مستعمرة فرنسية فإن القوانين المطبقة في هذه المرحلة هي القوانين الفرنسية، وبالتالي فإن التشريعات التي وضعت لتنظيم علاقات العمل في فرنسا كانت هي نفسها مطبقة في الجزائر، و لذلك لا جدوى من الحديث عن مكانة، وقيمة قانون العمل الخاص بالجزائر خلال هذه الفترة الاستعمارية، ولذلك لا بد من البحث والتقصي فيما بعد الاستقلال كالاتي:

المرحلة الأولى من (1962 إلى 1971) : خلال السنوات الأولى بعد الاستقلال كانت الجزائر تعاني فراغا قانونيا في جميع المجالات بما فيها علاقات العمل، وتفاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، وفي انتظار وضع قواعد تشريعية وتنظيمية قامت السلطة السياسية آن ذلك بإصدار القانون رقم: 57/62 الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1962 الذي قضى بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، وهو ما يعني أنه تم الإبقاء على التشريع الفرنسي الخاص بتنظيم علاقات العمل، وفي سنة 1966 بدأت بوادر وملامح التغيير بصدور قانون الولاية والبلدية وقانون الوظيفة العامة رقم: 133/66، واستمر الوضع على ما هو عليه حتى سنة 1971 أين صدر القانون المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات بموجب الأمر رقم: 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 بحيث جاءت المادة 08 منه لتنص صراحة على منح صفة العامل لكل شخص يعيش من حاصل عمله، ولا يستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني وبالرغم من أن الغاية من إصدار هذا القانون لم تكن لأجل إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات، إلا أنه بفضل هذا القانون أصبح عمال القطاع الخاص يشعرون بأكثر إنصاف وعدل وحقوق، ناهيك عن أن هذا القانون هو الذي مهد لظهور تشريع مستقل بعلاقات العمل.

=الاقتصادية والاجتماعية والسياسية سواء في أوروبا أو خارجها، وقد ظهرت باختراع الآلة البخارية في إنجلترا في القرن الثامن عشر والتاسع عشر وانتقلت بعد ذلك إلى دول غرب أوروبا، ومن ثم إلى جميع أنحاء العالم .

7 الفكر الاقتصادي هو جزء من أجزاء علم الاقتصاد ويهتم بدراسة التطورات التي حصلت في الاقتصاد خصوصا في النظرية الاقتصادية بشقيها الجزئي والكلّي، بالإضافة إلى إن هذا الجزء يدرس الأفكار التي قدمها علماء الاقتصاد عبر الزمن أمثال: ابن خلدون، آدم سميث، كارل ماركس، جون ماينارد كينز، ديفيد ريكاردو وغيرهم.

المرحلة الثانية من (1971 إلى 1977): بداية من سنة 1975 بادرت السلطة في الجزائر إلى إصدار القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل، حيث صدر الأمر رقم: 31/75 المتضمن تحديد الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وصدر أيضا الأمر رقم: 32/75 الذي تعلق بالعدالة في العمل، وصدر أيضا الأمر رقم: 30/75 الذي نص على المدة القانونية للعمل، وصدر أيضا الأمر رقم: 33/75 الذي تعلق باختصاصات مفتشية العمل.

وبصدور الأمر رقم: 12/75 المؤرخ في 05 أوت 1975 الذي تضمن القانون الأساسي العام للعامل الجزائري، حيث قام هذا القانون على فلسفة المبادئ والأحكام التي حققها الميثاق الوطني هذه المبادئ هي ذات طابع سياسي، واجتماعي خاصة فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات ، وبالتالي كان الهدف منه وضع الأسس والقواعد العامة التي يقوم عليها عالم الشغل في الجزائر، بمعنى تكييف تشريع العمل مع الدستور الذي تخضع له كافة علاقات العمل في البلاد، وفي مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والتجاري، أي الفئات العمالية باختلاف أصنافها ودرجاتها والوظائف التي تمارسها أو المهن أو القطاعات التي تنتمي إليها، بما في ذلك قطاع الوظيفة العامة وهو ما أكدته المادة 02 من القانون 12/75.

ولتطبيق هذا القانون كان لابد من إصدار العديد من النصوص القانونية، والتنظيمية في مختلف المجالات حيث بلغت أكثر من 20 نص قانوني ، وأكثر من 100 نص تنظيمي، ومن بين المسائل التي تناولتها : المدة القانونية للعمل ، العطل ، تشغيل الأجانب ، تنظيم الأجور والمرتبات ، الضمان الاجتماعي والتكوين المهني.

المرحلة الثالثة ما بين (1977 إلى 1986): وهي المرحلة التي بدأ فيها التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات، وتقررت بصفة واضحة ورسمية من خلال ندوة تم عقدها يومي 21 و 22 /12/ 1986 ألقى فيها أكثر من 26 تطبيق حول مختلف جوانب التنمية الوطنية، وكان الهدف من هذه الندوة الآتي:

- ضرورة إثراء وتحسين قطاع الأعمال والعمل، وذلك من خلال السهر على إصدار المراسيم التطبيقية لقانون العمل، وفقا لمخطط يهدف إلى تطوير الأجور، وتنظيم المرتبات والحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسات، وتجدر الإشارة إلى أن اللجنة المختصة في تقديم تقرير حول نجاعة القانون الأساسي العام للعامل جاء فيها بصفة عامة : أن هذا الأخير لن يحقق الأهداف المرجوة منه التي وضع من أجلها ، وعليه يتعين اتخاذ إصلاحات بخصوص هذا القانون وتكييف قواعده مع الأحكام المرتبطة بالمحيط الاقتصادي الجديد.
 - تم تكليف لجننتين من أجل تقييم هذا القانون، وتقديم الاقتراحات العملية بقصد تعديله أو إلغاءه واللجننتين اللتين وكلتا بتقييم هذا القانون نشرت دراستين:
- الأولى :** في جانفي 1988 بعنوان: القانون الأساسي العام للعامل في إطار استقلالية المؤسسات.

الثانية : في فيفري 1988 بعنوان : تعديلات القانون الأساسي العام للعامل.

أهم السلبيات التي تقدمت بها هاتين اللجننتين :

- فشل هذا القانون في وضع ميكانيزمات فعالة لإقامة علاقات عمل مستقرة وعادلة.
- ثقل الإجراءات وجمود القوانين بسبب فرض المساواة الشكلية.
- ضعف الحوافز.

- نتيجة لهذه السليبيات تقدمت مجموعات العمل باقتراحات لتكييف هذا العمل، وتعديله في خطة عمل يتم تطبيقها وفق ثلاثة 3 مراحل:
- المرحلة الأولى (1988- 1989): تحرير المؤسسات من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل والتحصير للتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه.
- المرحلة الثانية (1990) : هي مرحلة إصدار التعديلات الخاصة بسن قانون جديد.
- المرحلة الثالثة (1990- 1994): متابعة إصدار كافة القوانين والتعديلات الخاصة بقطاع العمل .

أهم المبادئ التي ركزت عليها اللجنتان:

- 1- مبدأ التعاقدية : ضرورة وضع مبدأ تعاقد بين العامل وصاحب العمل سواء بالنسبة للعلاقات الفردية أو الجماعية.
- 2- وضع أجهزة جديدة لتنظيم علاقات العمل : أساسها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كافة الجوانب بكل حرية واستقلالية.
- 3- دور الدولة ينحصر في ضمان تطبيق القوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقات العمل
- 4- ضرورة إعادة النظر في المسائل الهامة التي تهم العمال وأصحاب العمل مثل : (الأجور وربطها بالإنتاج - المرودية والكفاءة)

هذه الاقتراحات وجدت القبول من قبل السلطات الرسمية للدولة، الأمر الذي جعل من سنة 1990 سنة للتشريعات العمالية، حيث عرفت صدور العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد على غرار القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، والقانون 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية ، والقانون 02/90 المتعلق بتسوية المنازعات العامة الجماعية، وممارسة حق الإضراب، والقانون 03/90 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، علما أن ما يميز هذه المرحلة هو أن قوانينها ، والمبادئ التي تقوم عليها اعتمدت على فكرة الفصل بين القطاعات الاقتصادية العامة، والخاصة من جهة وقطاعات الوظيفة العامة من جهة أخرى.

المحور الثاني: مميزات وخصائص قانون العمل الجزائري

يتميز قانون العمل بالسرعة في التطور والتكيف مع الواقع التنموي، وأن أحكامه ذاتية ومختصة بمسائل العمل فقط، إضافة إلى أن له العديد من المصادر الخارجية والداخلية، ناهيك عن تميزه عن باقي القوانين الأخرى، وذلك باحتوائه على عقوبات، كما أن قواعده تحكم جماعات و معظم قواعده أمره، و يعتبر القانون الاجتماعي الوحيد.

فقانون العمل الجزائري وتبعاً للظروف التي مرت بها الدولة الجزائرية نتيجة لاستقلالها الحديث لم يظهر إلا في السبعينات، ومرد ذلك يعود إلى اهتمام السلطة العامة في السنوات السابقة ببناء هيكلها التنموية والإدارية والاقتصادية والسياسية، ثم بدأ الاهتمام ينصب على تنظيم العمل في المجال الاقتصادي.

و رغم التأخر في إصدار قانون للعمل من قبل المشرع الجزائري بعد الاستقلال مباشرة استطاع قانون العمل الجزائري الموضوع حديثاً التكيف مع متطلبات العمل بدليل التواريخ المتعلقة بإصدار القوانين حسب متطلبات الوضع ومستجدات الساحتين الاجتماعيتين والاقتصادية للدولة.

يترتب عن هذا أن هذا القانون يتميز بالآتي:

- 1- أن قواعده القانونية هي مجموعة من القواعد التنظيمية الاتفاقية.
- 2- مجال تطبيقه يقتصر على مجال العمل سواء كان في القطاع الصناعي أو التجاري.
- 3- من حيث الجوانب التي ينظمها ، التوسع في المواضيع التي يتناولها قانون العمل وإنما كل ما يتعلق بالعمال (أجور وترقيات تحفيزات.....ألخ).
- 4- الصيغة الأمرة لقواعده التي تنطبق على كافة العلاقات التعاقدية العمالية في شتى المجالات ويترتب على أي إجحاف أو مساس بمصالح وحقوق العمال ، قيام المسؤولية القانونية، التي ترتب توقيع الجزاءات العقابية بالمخالف لتشريعات العمل.

أولا: مظاهر الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل: تظهر الصفة الأمرة لقانون العمل من خلال الآتي:

- أن أحكام ومبادئ قانون العمل تهدف بصورة أساسية إلى حماية الطبقة العاملة، ومنها على سبيل المثال : فكرة البطلان الذي تقتصر فقط على الأحكام التي تكون فيها مصلحة العمال محل اعتبار للحماية من أي اعتداء، بحسب نص المادة: 135 من القانون: 11/90 المعدل والمتمم. والتي نصت على: (تعد باطللة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به. غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان عقد العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه). بالإضافة إلى نص المادة: 136 من القانون نفسه بقولها: (يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالفًا للأحكام التشريعية والتنظيمية)
- أن الحماية القانونية التي أحاطها المشرع للأجور والامتيازات المالية، والتعويضات المقررة للعامل ومن أمثلة ذلك: نص المادة: 80 إلى المادة: 90 تحت عنوان : أجرة العامل ، نجد على سبيل أن المادة: 80 تنص على: (للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى) والأمر ذاته بالنسبة لنص المادة 84 بقولها : (يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال في كل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز). وفي السياق ذاته نصت المادة 88 على: (يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام) وبهذا يتضح أن بطلان أي تصرف يترتب عنه تنازل رب العمل للعامل عن أجره ولو بإرادته ومهما كانت الأسباب.
- أن كل قواعد قانون العمل ولتطبيقها السليم، فرض المشرع جزاءات متفاوتة الشدة، وهو ما يلاحظ في أي نص تشريعي أو تنظيمي يتعلق بمجال علاقات العمل لا يخلو من الأحكام التأديبية والناهية وأحيانا حتى الجزائية ، فمثلا نجد المادة: 138 نصت صراحة على: (يعاقب مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال هذا القانون) ونص المادة : 140 أيضا (يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 1000 و 2000 دينار جزائري على توظيف كل عامل قاصر لم يبلغ السن القانونية للعمل)

ولذلك فإن وضع أحكام وقواعد قانون العمل ترتب عنه اعتماد قانون قائم على أساس ومتطلبات وظروف تميز قطاع النشاط الاقتصادي والتجاري إلى جانب قطاع العمال، وهذا ما يفسر مرور قواعد قانون العمل بمرحلتين من حيث التكوين :

- **المرحلة الأولى :** تميزت بتراجع سلطة العقد أمام سلطة القانون، وذلك بوضع قواعد قانونية مرتبطة بالنظام العام بهدف تحقيق المساواة بين العمال، وأرباب العمل من حيث الحقوق والواجبات

- **المرحلة الثانية :** وتميزت بتراجع سلطة القانون أمام القواعد التي نشأت عن المطالب العمالية بمعنى فسح المجال أمام النقابات، والجماعات المهنية لتملي على السلطات العمومية وأرباب العمل الأحكام والنصوص التي تتناسب مع مصالحها، سواء تم ذلك وكانت المشاركة مباشرة أو غير مباشرة في إطار القوانين والنظم الخاصة.

- **واقعية وتنوع الأحكام :** اختلاف مجالات العمل وذلك نتيجة لاختلاف طبيعة المهن والنشاطات إضافة إلى اختلاف الحالات الفردية للعمال، ومن ثم فإن طابع الواقعية والتكيف مع هذه الاختلافات يترتب عليه حتما اختلاف أحكام القانون، بمعنى أن قواعد قانون العمل ليست قواعد عامة ومجردة بعيدة عن الواقع العملي وما يتطلبه، وإنما هي انعكاس لهذا الواقع وترجمة حقيقية لما يتطلبه من إجراءات تنظيمية ومعطيات خاصة بكل نشاط وبكل مهنة وخصوصية كل فئة عمالية، هذا المفهوم ترتب عنه اكتفاء الدولة بوضع النصوص التشريعية والمسائل الخاصة بكافة العمال ، وترك الجوانب العملية إلى النصوص التنظيمية التي تصدرها الهيئات التنفيذية لما تميزت به من مرونة وسرعة في اتخاذ الإجراءات العملية.

ولذلك يرى بعض المختصين أن المشرع الجزائري انتهج أسلوبين معا مع فرق في المراحل وهو بصدد سن القواعد القانونية للعمل، ففي المرحلة الأولى اعتمد الأسلوب الإداري لتطبيق القانون الأساسي العام للعامل .

وفي المرحلة الثانية اعتمد وضع الإطار القانوني للاتفاقات الجماعية بالنسبة للقوانين الصادرة في بداية التسعينات لاسيما القانون المتعلق بعلاقات العمل، و بتنظيم النزاعات الجماعية والفردية.

ثانيا: نطاق تطبيق قانون العمل : قانون العمل وإن كان ينظم كافة العلاقات بين رب العمل والعامل أيا كان القطاع فإن الواقع العملي أفرز استثناءات تقضي بضرورة التضييق من نطاق تطبيق قانون العمل، وحصره على القطاع الاقتصادي والصناعي والتجاري، وبذلك يتحدد نطاق تطبيق قانون العمل وفقا لمعيارين هما:

- معيار التبعية القانونية.

- معيار التبعية الاقتصادية.

والتبعية تعني : قيام العامل بجميع الأعمال المتعلقة بنشاطه تحت إدارة وإشراف رب العمل ، ومن ثم فإن فكرة التبعية تأخذ صورتين : تبعية قانونية وتبعية اقتصادية.

1- التبعية القانونية : يقصد بها العلاقة القائمة بين العامل ورب العمل تحددها أحكام وشروط العقد المبرم بينهما، حيث يجعل العامل في مركز تابع لرب العمل، بحيث يكون الحق لهذا الأخير لإصدار الأوامر والتعليمات بشأن تنفيذ العمل، ومراقبة العامل أثناء قيامه بعمله وتوقيع الجزاءات إذا لم يراع العامل تلك الأوامر وأهمل تنفيذ العمل.

ومن صور التبعية القانونية نجد:

أ- التبعية الفنية: ومعناها خضوع العامل لرب العمل خضوعا تاما من حيث كيفية أداء هذا العمل ومراقبة حسن أداءه ، وحق رب العمل في التدخل كلما تبين له أي تقصير أو إهمال من جانب العامل ، وهذه التبعية تفترض ضرورة إمام العامل بالأصول الفنية للعمل، ومعنى ذلك وضع العامل في منصب يتناسب ومؤهلاته ومدى خبرته، وهو ما يعبر عنه عادة بالمستوى المهني للعامل.

ب- التبعية الإدارية والتنظيمية : ومقتضاها أن يشرف رب العمل على العمال في الظروف الخارجية للعمل كتحديد مكان العمل، أوقات العمل، وتقسيم العمل على العمال، ويكون ذلك من خلال التنظيمات واللوائح الداخلية التي يضعها رب العمل ، وهذه التبعية لا تتطلب إمام رب العمل بالأصول الفنية لمهنة العامل طالما يكفي بالإشراف التنظيمي فقط.

ويترتب على هذا النوع من التبعية أن كافة النتائج المترتبة عن العمل الذي يقوم به العامل أثناء قيامه بعمله يتحملها صاحب العمل طالما يؤديها العامل وفقا لأوامره، وتوجيهاته وهو ما تقضي به المادة: 129 من القانون المدني الجزائري بقولها : (لا يكون الموظفون والعمال مسؤولين شخصيا عن أعمالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيسهم، متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم) وكذلك نص المادة: 136 من القانون المدني الجزائري بقولها : (يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع، متى كان واقعا منه في حال تأدية وظيفته، أو بسببها). لكن دون الإخلال بأحكام المادة: 107 من القانون المدني الجزائري التي نصت على : (يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية). وفي هذا الخصوص يرى بعض الفقهاء ضرورة إيجاد معيار آخر يضاف إلى معيار التبعية القانونية حتى يتحقق الهدف، وهو تحديد مجال تطبيق قانون العمل خاصة وأن هذه النظرية وجدت لها عدة انتقادات نشير إلى بعضها:

- أن معيار التبعية القانونية يعتمد على مبدأ المساواة الشكلية بين العمال، وفي الوقت نفسه يعتمد على مبدأ سلطان الإرادة بالرغم من تراجع هذا المبدأ بعد تدخل الدولة بواسطة قوانين وتنظيمات تنظم علاقات العمل.

- أن هناك العديد من الفئات التي تعمل في إطار التبعية القانونية ورغم ذلك لا يحكمها قانون العمل.

2- التبعية الاقتصادية : مفادها ومضمونها أن يستفيد رب العمل بنشاط ومجهود العامل مقابل أجر يعتبر بالنسبة للعامل المورد الوحيد لرزقه ، وهو معيار يعتمد على المعطيات الاقتصادية والمالية التي تنتج عن علاقات العمل، بمعنى أن هذا المعيار جعل الحاجة الاقتصادية هي التي تحدد ما إذا كان العامل تابع لقانون العمل أو لنظام قانوني آخر.

تجدر الإشارة إلى أن هذا المعيار لا يهتم بسلطة التوجيه والرقابة التي تمثل أساس الرقابة القانونية، وإنما يستند إلى اعتبارات مفادها أن رب العمل قد لا يكون في حاجة إلى متابعة ومراقبة نشاط العامل وتوجيهه، وإنما يهتم فقط باستثمار أموال معينة يكلف العامل باستغلالها وتسييرها دون الحاجة إلى إخضاعه لرقابة أو توجيه ، ومن ثم فإن التسليم بهذه النظرية بصورة مطلقة يؤدي إلى القضاء على العقد كوسيلة لتحديد الحقوق والالتزامات التي تنشأ عن علاقة العمل.

المحور الثالث: مصادر قانون العمل

بالرجوع إلى نص المادة: 08 فقرة 02 من القانون 90-11 المعدل والمتمم التي تنص على :
(...وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقات الجماعية وعقد العمل) وبهذا يتبين لنا أن مصادر قانون العمل تتمثل في الآتي:

أولاً: التشريع: تحتل المبادئ الدستورية في السلم التشريعي في كافة الدول بما فيها التشريع الوطني الجزائري مع ملاحظة أن دستور 1996 هو من الدساتير القانونية بمعنى يكفي بالنص على المبادئ

الأساسية والقانونية للعمل مثلا : الحق في الإضراب ، الحق النقابي ، الحق في الأمن ، الحق في العمل...الخ.

1- النصوص التشريعية: وهي القوانين الصادرة عن الهيئة التشريعية وهي ترجمة لمبادئ الدستور والقانون رقم: 11/90 المؤرخ في 12 أبريل 1990 المعدل والمتمم بموجب النصوص التالية:
القانون رقم : 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

المرسوم التشريعي رقم : 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994.

الأمر رقم : 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996.

الأمر رقم : 02/97 المؤرخ في 01 نوفمبر 1997.

الأمر رقم : 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997

القانون رقم : 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

قانون رقم : 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل.

وكذلك قانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل في العمل معدل ومتمم بموجب الأمر 22/91.

2- النصوص التنظيمية : قانون العمل يتميز بالواقعية وترتب عن ذلك جعل النصوص التشريعية عاجزة عن كل ما يتعلق بعلاقات العمل ، ترتب عن ذلك ضرورة ترك تنظيمها بوسيلة أكثر مرونة وفعالية باختلاف درجات النصوص التنظيمية من مراسيم تنفيذية وقرارات وتعليمات مثال :
مراسيم تنفيذية صدرت عن رئيس الحكومة كالمرسوم : 416/90 و 418/90

3- المصادر المهنية:

أ- الاتفاقيات والعقود الجماعية للعمل : تعتبر من أهم المصادر المهنية لقانون العمل كونها تتضمن قواعد قانونية أكثر ملائمة للعمال بسبب استقلاليتها عن السلطات الرسمية وأيضا كونها تخضع للإرادة الحرة للعمال وأرباب العمل دون المساس بالنظام العام وأحكامه. أهمية هذه الاتفاقيات كمصدر لقانون العمل سببه التفاوض الذي يتم بين ممثلي العمال وأرباب العمل، حيث يتم وضع كافة الشروط والأحكام بشكل مرضي للطرفين ، الأمر الذي يعطيها الشرعية والالتزام بضرورة احترامها من كلا الطرفين لأن أحكامها نابعة من إرادتهم وليست مفروضة عليهم.

ولذلك فإن المشرع الجزائري أباح للاتفاقيات الجماعية إمكانية إدراج أحكام يكون فيها فائدة أكثر للعمال كما هو عليه الحال في نص المادة: 118 من القانون رقم: 11/90 التي تنص على: (تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع في عقود العمل المبرمة مع المستخدم).

تجدر الإشارة إلى أن تشريعات العمل غالبا ما تحيل تنظيم المسائل العملية والإجرائية إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل مما يضيف عليها نوع من الرسمية والأولوية في التطبيق عند تعارضها مع مصادر أخرى.

ب- النظم الداخلية : المواد 75 إلى 79 من قانون 11/90 تطرقت للنظام الداخلي ، لتعتبره بمثابة اللوائح التنظيمية التي يصدها رب العمل في المجالات التالية: (مدة العمل ، كيفية العمل ، طريقة ممارسة العمل، وبالتالي فالنظام الداخلي يتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات الخاصة بتنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة. والنظام الداخلي متى توفر على الشروط القانونية المقررة يأخذ طابع الرسمية، ويمكن للقضاء اللجوء إليه في حالة غياب نصوص قانونية تحكم النزاع المعروض عليه.

4- الأحكام القضائية : تلعب دورا كبيرا في صياغة قواعد قانون العمل، وذلك بتسيخ بعض المبادئ بعد تبنيها من قبل الهيئات التشريعية والتنفيذية، وهو ما يتعلق بالأحكام الحائزة على حجية الأمر المقضي فيه.

5- العرف : لم تنص المادة: 08 من القانون 11/90 على العرف ولكن بالرجوع إلى القواعد العامة لاسيما المادة الأولى من القانون المدني الجزائري نجد أن العرف مصدر من بين المصادر المادية للقانون، وبالتالي فمن غير الممكن نفي دور العرف خاصة وأن قانون العمل يمتاز بالواقعية كما سبق وأن أشرنا أعلاه، فهو الذي أعطى للعرف مكانة خاصة.

ومن أهم المسائل التي نشأت بالعرف ، نجد على سبيل المثال الحق النقابي، وممارسة وتكوين النقابات قبل صدور القوانين التي تنظمها ، خضوع العمل للاتفاقيات الجماعية، فالأصل أنها ممارسات عملية حرة لم تلبث الدولة أن اعترفت بها رسميا، ونظمتها في نصوص قانونية ملزمة .

وعند مقارنة الأدوار الترتيبية لمصادر قانون العمل نجد أن الاتفاقيات الجماعية تعلق العرف ، على اعتبار أن التشريع يعتبر المصدر الرسمي لقانون العمل، أما الأحكام القضائية والاتفاقيات المهنية والعقود والعرف فتعتبر مصادر احتياطية لقانون العمل.

المحور الرابع: علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى

1- علاقة قانون العمل بالقانون المدني : على اعتبار أن القانون المدني هو الشريعة العامة، فإنه يتم الرجوع في بعض المسائل التي هي من صميم قانون العمل إلى القانون المدني، بحيث أن المسائل تم إحالتها إلى القانون المدني، وأبرزها إبرام عقد العمل الذي يخضع في إطاره العام للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، والتعبير عن الإرادة ومبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، ومبدأ المسؤولية، إضافة إلى أن قانون العمل وقبل أن يكون تقنيا مستقلا على ما هو عليه اليوم كان جزء من قواعد القانون المدني.

2- علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي : تظهر هذه العلاقة من خلال النصوص الأمرة لقانون العمل المرتبطة بالجزاء، حيث أن قانون العمل يحتوي على عقوبات جنائية الغرض منها قمع الجرائم التي ترتكب بمخالفة قواعده، وعليه فالإزامية القواعد القانونية الأمرة لقانون العمل تكمن في العقوبات الجزائية المطبقة على مخالفيها.

3- علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي : وهي علاقة تكاملية لأن قانون العمل ينظم علاقة العامل مع رب العمل ، والقانون الاقتصادي يحدد سبل وكيفيات تدخل الدولة لتنظيم قطاع الأعمال

المحور الخامس: منازعات عقد العمل

أولاً: عقد العمل يختلف مفهوم عقد العمل عما كان عليه في القانون الروماني القديم، و الذي كان يعرف بـ: عقد إجارة الخدمات، و ينحصر هذا الاختلاف في العناصر، الطبيعة القانونية و كيفية انعقاده، و التي تعمل على خدمة مصالح الأطراف المتعاقدة.

وقد ظهرت تسمية عقد العمل في أواخر القرن التاسع عشر، حيث وردت تسميته في بعض التشريعات المقارنة بعقد إجارة الخدمات كالقانون الفرنسي القديم، الذي تأثر بالقانون الروماني، أما في القانون السويسري فقد أطلق عليه اسم **إجارة العمل** و ذلك سنة 1999، و هي التسمية التي تعطي للعمل صفة البضاعة القابلة للبيع و الإيجار، وفيما يلي بعض التعريفات من مختلف التشريعات و قوانين العمل:

- المادة: 674 من القانون المدني المصري تعرفه كالتالي : (العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين، بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر و تحت إدارته و إشرافه مقابل أجر.)
- المادة: 81 من قانون العمل السوري رقم: 279 (اتفاق بين رب العمل و العامل، يشغل بموجبه العامل لصالح صاحب العمل ولو كان بعيدا عن نضارته، لقاء أجر محدد حسب مدة العمل أو حسب مقدار الإنتاج.)
- وعرفه المشرع الجزائري حسب نص المادة: 8 من القانون رقم: 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل : (تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، و تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، و تنشأ عنها حقوق المعنيين و واجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية و عقد العمل) . و من ثمة أكد على الأخذ بالفكرة الحديثة لعلاقة العمل التي تركز الاهتمام بالجانب الموضوعي للعمل، و توسيع دائرة ووسائل و طرق حماية العمال.

و يمكن اعتماد التعريف الأكثر شمولية في الفقه الحديث بأنه : (عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه و توجيهه مقابل أجر محدد، و لمدة محددة أو غير محددة) يلاحظ أن هذا التعريف بالعناصر الأربعة لهذا العقد و المتمثلة في: العمل، الأجر، التبعية و المدة.

ثانياً: عناصر عقد العمل: تتمثل عناصر عقد العمل في الآتي:

- 1- **العمل:** وهو محل التزام العامل و سبب التزام رب العمل، و هو ذلك النشاط الإنساني المبدول في إحدى مجالات العمل، و بهذا يمكن تعريف العمل كالتالي: هو ذلك النشاط الفكري أو البدني أو الفني، ينجزه العامل بصفة شخصية استناداً لتوجيهات و أوامر صاحب العمل.
- 2- **الأجر:** هو المقدار المالي الذي يتقاضاه العامل مقابل قيامه بالمهام المسندة إليه.
- 3- **التبعية:** و تتمثل في سلطة الرقابة، الإشراف و التوجيه للعامل من أجل أداء ملامم، و يلتزم العامل بالطاعة لهذه التعليمات التي يصدرها رب العمل.
- 4- **المدة:** يتم تحديدها في عقد العمل برضا من العامل و رب العمل.

رابعاً: مراحل عقد العمل: يمر عقد العمل بمرحلين كالآتي:

- 1- الفترة التجريبية : تهدف إلى التحقق من قدرة العامل على أداء عمله كما هو مسطر له.
- 2- فترة التثبيت : هي الفترة التي تعقب فترة التجريب، حيث يتم تثبيت العامل في منصب عمله بعد التأكد من قدراته و كفاءته على إنجاز مهامه.

خامساً: شروط صحة عقد العمل:

رغم استقلالية قانون العمل بذاته لكنه لم يتمكن من وضع كافة القوانين المنظمة لجوانبه ومازال يخضع في الكثير من المواضيع في الأحكام العامة للالتزامات المدنية، لاسيما في مجال شروط صحة التعاقد، من أهلية وتراضي.

1- الأهلية: هي صلاحية الشخص لاكتساب الحقوق، وتحمل الالتزامات ووفقا للقاعدة العامة فالعمل الذي يقوم به العامل يتراوح بين النفع والضرر، ولذلك يتعين أن تتوافر في العامل السن القانونية وهو ما يعبر عنه قانونا بالأهلية في التعاقد، واستثناء من القاعدة العامة للأهلية في القانون المدني وهي بلوغ الشخص سن القانونية 19 سنة فإن المشرع استثنى عقد العمل وحدد الأهلية ابتداء من سن 16 سنة طبقا لنص المادة: 15 من القانون رقم: 90 / 11 بقولها : (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 تعد وفق التشريع والتنظيم المعمول به.)

أما فيما يخص رب العمل لم يتطرق المشرع لتحديد السن القانوني لرب العمل حتى يكون تعاقد صحيا في قانون العمل، وإنما ترك ذلك للقواعد العامة، وبالتالي يرجع في هذا إلى القانون المدني في المادة: 40 التي تحدد سن الرشد كالآتي: (كل شخص بلغ سن الرشد متمتعا بقواه العقلية ولم يحجر عليه يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوق المدنية، وسن الرشد سعة عشر(19) سنة كاملة.) وبالتالي فإن السن القانوني لرب العمل وحتى يكون تعاقد صحيا لا بد أن يكون بالغا سن 19 سنة كاملة يوم التعاقد، وهذا إذا كان رب العمل شخصا طبيعيا، وأما إذا كان شخصا معنويا فالأهلية يقابلها الاختصاص الذي يمنحه القانون للشخص المعنوي للتعاقد، حيث يحدد القانون المنشئ للشخص المعنوي ونظامه الداخلي أهلية إبرام عقود العمل.

2- الرضا: تطبق أحكام الرضا المعبر بها عن الإرادة بالرجوع للنظرية العامة للالتزامات في القانون المدني، لعدم وجودها في تشريعات العمل من الناحية النظرية فالعامل حر في إبرام العقد الذي يتناسب مع إمكانياته، ومؤهلاته وعليه فإن احتمال وجود إكراه على حرية رضا العامل هو نادر الوقوع، وذلك باستبعاد المصلحة كما هو الحال في العقود الأخرى .

سادساً: أنواع عقود العمل.

1- عقد العمل محدد المدة: هذا النوع من العقود يتم إبرامه لإنجاز عمل ما لمدة محددة كالسنة أو السنتين، و يكون للعقد تاريخ بداية و تاريخ انتهاء معينين، إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه، و ذلك لمدة أو لمدد أخرى. إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة، و استمر طرفاه في تنفيذه دون أن يقوم بتجديده لمدة أخرى قبل تاريخ انتهائه، اعتبر ذلك منجما لتجديدا للعقد لمدة غير محددة، و لا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب.

2- عقد عمل لإنجاز عمل معين: يتم إبرام هذا النوع من العقود لإنجاز عمل يتم تحديده في عقد العمل، و يحدد العقد متى يتم إنجاز الأعمال المتعاقد عليها، إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل. فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل. إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه و ذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة، فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي و الأعمال التي جدد العقد لها على خمس سنوات، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال. أما إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين و استمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل دون تجديد العقد الأول، اعتبر ذلك تجديدا منهما للعقد لمدة غير محددة.

3- عقد العمل غير محدد المدة: عقد العمل غير محدد المدة يتم إبرامه دون تحديد ميعاد لإنهائه، و بالتالي لا يجوز لصاحب العمل أو العامل إنهاؤه دون مبرر مشروع. كما أن حق صاحب العمل في إنهائه مقيد وفقا لأحكام القانون. و لهذه الأسباب فإن أصحاب الأعمال عادة ما يتجنبون إبرام مثل هذه العقود. فإذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. و لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا إذا ارتكب العامل خطأ جسيما أو ثبوت عدم كفاءته. و في جميع الأحوال لا يتم الفصل إلا عن طريق المحكمة. حيث يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية.

سابعا: الأخطاء المهنية التي يترتب عنها بعض العقوبات أو إنهاء عقد العمل

أمثلة عن الأخطاء من الدرجة الأولى:

- التأخرات المتكررة.
- الخروج من العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي
- الإجازات غير المصرحة.

أمثلة عن الأخطاء من الدرجة الثانية:

- الإهمال في تنفيذ المهام.
- عدم الامتثال المتكرر للأوامر.

أمثلة عن الأخطاء من الدرجة الثالثة:

- استهلاك المشروبات الكحولية في مكان العمل.
- تقديم مراجع مهنية أو طبية غير صحيحة أو مزورة.
- تزوير القيود المحاسبية.
- تحويل الأموال أو الممتلكات.
- رفض العمل الإضافي دون مبرر.

ثامنا: المنازعات الفردية في علاقات العمل

يقصد بالنزاع الفردي في علاقات العمل كل خلاف يقوم بين العامل و رب العمل بسبب خلاف في تنفيذ التزامات العامل، أو رب العمل، و قانون العمل جاء بكل ما من شأنه أن يقي العلاقة من النزاع في حالة حدوثه، و ذلك باتخاذ الإجراءات المطلوبة لحل هذا النزاع على مستوى المؤسسة أو مفتشيه العمل أو على مستوى القضاء، وموضوع النزاع الفردي، يتعلق بتنفيذ علاقة العمل أو تعليقها أو إنهائها، ولذلك فإن أطراف النزاع الفردي: هما العامل و رب العمل اللذان تربطهما علاقة عمل، و التي تتميز بوجود التزامات بين الطرفين و أجرة متفق عليها و علاقة تبعية قانونية، و عليه فطبيعة النزاع الفردي تتعلق أساسا بالإخلال في الحقوق و الالتزامات المقررة بين الطرفين.

1- إجراءات التسوية الودية للنزاع الفردي:

أ- **التسوية داخل المؤسسات (التظلم الداخلي):** و ذلك بأن يتقدم العامل بعريضة لرب العمل يتظلم من خلالها من أي إخلال مس بنود العقد المبرم بينهما على أن يتلقى الرد الصريح في مدة محددة، فإذا تمت التسوية بأن يرجع رب العمل عن القرار أو يعدله لصالح العامل وفق القوانين المعمول بها و بنود الاتفاق المبرم، نكون في هذه الحالة أمام تسوية داخلية، وأما إذا تقاعس رب العمل عن الرد أو رد بما لا يحل الإشكال المطروح، ينتقل الأمر إلى خطوات أخرى تسمى بالتوثيق الإداري بأن يتقدم العامل إلى المسؤولين إداريا عن تلك المؤسسة كمديريات العمل، و الشؤون الاجتماعية بمظلمته.

ب- **التسوية الخارجية:** في حال فشل التسوية الداخلية يتم اللجوء إلى مكتب المصالحة المختص إقليميا، وذلك بإخطاره بعد إشعار مفتش العمل بموجب عريضة مكتوبة، أو عن طريق الحضور الشخصي إلى مقر مفتشية العمل تطبيقا لنص المادة: 5 و 26 من القانون 04/90، وفي هذه الحالة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر يضمن فيه تصريحات صاحب المصلحة خلال ثلاثة أيام من تبليغه بإخطار مكتب المصالحة، ليقوم مفتش العمل باستدعاء الأطراف للنظر في النزاع المطروح، بعد ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء، وفي هذه قد يتم التوصل إلى حل الخلاف كليا أو جزئيا ويتم إعداد محضر بذلك، وقد لا يتم التوصل إلى حل النزاع وفشل جلسة المصالحة يتم إعداد محضر بعم المصالحة.

يتم تسليم نسخ من المحاضر المتوصل إليها إلى صاحب المصلحة وتعتبر في هذه الحالة ذات حجية مطلقة لا يمكن الطعن فيها إلا بطريق التزوير، ليتم إرفاقها بعريضة الدعوى القضائية كشرط شكلي جوهري لقبول الدعوى الاجتماعية (العمالية) أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة.

2- **إجراءات التسوية القضائية للنزاع الفردي:** بعد فشل التسوية الودية الداخلية والخارجية يتم اللجوء إلى مباشرة إجراءات التسوية القضائية أمام القضاء الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا.

أ- **الدعوى الاجتماعية:** يتم مباشرة هذه الدعوى عن طريق عريضة افتتاحية طبقا للقواعد المقررة لذلك، لاسيما المادة 13 و 14 و 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، على أن يتم رفعها في أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، وعندها يتم تحديد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة

عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى، ويجب على المحكمة أن تفصل في النزاع في أقرب الآجال، ولرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه عرقلة حرية العمل.

ب- تشكيلة القضاء الاجتماعي: يتشكل القضاء الاجتماعي تحت طائلة البطلان من قاض رئيسا ومساعدين واحد ممثلا عن العمال، والآخر ممثلا عن أرباب العمل طبقا لنص المادة: 8 من القانون 04/90 المتضمن تسوية منازعات العمل الفردية ، والمادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.