

علاقات العمل الفردية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد زبانه غليزان

كلية الحقوق

قسم القانون الخاص

مطبوعة بيداغوجية في مقياس :



علاقات العمل الفردية

طلبة السنة الاولى ماستر تخصص قانون خاص

السداسي الثاني

من إعداد: الأستاذ الدكتور مهدي بخدة

الموسم الجامعي 2025/2024

تمهيد:

يعتبر موضوع علاقات العمل من المواضيع التي أصبحت تشغل النظام القانوني نظرا لأهميتها الواقعية الناتجة عن الانتشار الكثيف للمؤسسات والشركات المتعددة الجنسيات ذات رؤوس الأموال الضخمة والتي أصبحت تدير الانتاج العالمي من جهة، ومن جهة أخرى حمايتها للطبقات العمالية باعتبارها أطراف ضعيفة في هذه العلاقات.

بالنظر إلى كونها امتداد لعقد العمل الذي يدخل في النظرية العامة للالتزام وبالتالي ينتظم بالقانون المدني ثم تطورت احكامه ثم كثرت إلى أن انفصلت عن احكام القانون المدني فاصبح عقد العمل بالرغم من انتاءه للمنظومة العقدية ولكنه ينتظم بقانون مستقل وقائم بذاته يسمى قانون العمل.

ثم ما لبث أن تعددت العلاقات بين العمال والمستخدمين وتعددت مواضيع قانون العمل مثل الأجور والتعويضات، والأهلية وطبيعة العقود محددة المدة وغير محددة المدة، وأنظمة العمل، وظروف العمل والضمان الاجتماعي، والتقاعد، وقواعد السلامة والصحة المهنية، والممارسات النقابية، وطرق تسوية النزاعات، وظهر في العقود الأخيرة نظام العمل عن بعد، كما أصبحت النقابات العمالية تطلب المزيد من الحقوق التي لا تنتهي بسبب تطور جانب العمل في حد ذاته، ومن جهة أخرى تطورت الواجبات العمالية ولم تعد تقتصر على تنفيذ العمل والطاعة وغيرها، بل أصبح لها مفاهيم حديثة استدعتها مصلحة العمل مثل شرط عدم المنافسة بعد نهاية عقد العمل وتوسع مفهوم واجب المحافظة على السر المهني، ومناداة بعض الفقه والقضاء بالمسؤولية العقدية منذ النصف الثاني من القرن العشرين.

نتيجة لهذا التطور الذي يمتد مع امتداد النشاطات العمالية وتجاذب الحقوق مع الواجبات وتدخل الدولة المستمر لضبط العلاقة بين العمال والمستخدم كلما جَدَّ عنصر جديد، ظهر مفهوم علاقات العمل الذي ينقسم إلى علاقات عمل فردية تتم بين العامل الفرد والمستخدم، وعلاقات عمل جماعية تتم بين العمال أو ممثليهم النقابيين أو أجهزة المشاركة العمالية وبين المستخدم أو نقابات المستخدمين.

علاقات العمل الفردية

عملا بعرض التكوين الذي يحدد مواضيع علاقات العمل الفردية التي درسناها منذ أن اعتمدت ضمن برامج التدريس الماستر عن طريق المواءمة التي أقرتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ابتداء من السنة الجامعية 2018/2017 إلى غاية نهاية الموسم 2025/2024 ، اتبعنا المحاور المقررة ووسعنا المطبوعة من أجل زيادة معارف الطلبة لتضم 12 محورا ضمن ما يزيد عن 140 صفحة تطرقنا فيها لمفهوم علاقات العمل الفردية وتطورها بالنظر إلى العلاقة بين العامل والمؤسسة باعتبار ان علاقات العمل الحديثة اصبحت تقوم على هذا التصنيف مبينين الأهلية في تلك العلاقة وطبيعة العلاقة ومبادئها، ثم تعرضنا لحقوق وواجبات الأطراف ونظامها التأديبي وطرق تسوية النزاعات الفردية إلى أن اختتمنا بحالات تعليق علاقة العمل الفردية وحالات نهايتها، محاولين عدم تكرار ما تم تدريسه في مقياس قانون العمل المقرر للسنة الثانية ليسانس.

المحور الأول: مفهوم علاقات العمل الفردية

لإعطاء مفهوم لعلاقات العمل الفردية يتعين علينا أولاً بيان مدلول هذا النوع من العلاقات، ثم التطرق لتطورها لنجد أنه تطور مطرد لعقد العمل جاء كنتيجة لتعدد الارتباطات والالتزامات الناتجة عن العقد من جهة وتدخل الدولة الضابطة من جهة أخرى.

أولاً: مدلول علاقات العمل الفردية

يقصد بعلاقات العمل تلك الارتباطات التي تربط العامل الأجير بالمؤسسة الاقتصادية سواء ما تعلق بظروف الشغل، ومواقيت وأنظمة العمل، والأجور والتعويضات، وطبيعة الشغل، والحماية الاجتماعية والنظام التأديبي، الحقوق والواجبات العمالية، وكل ما يطرأ على علاقة العمل من تعليق أو انقضاء، وغير ذلك مما له علاقة بالعمل.

ففي القرن الثامن عشر تاريخ بداية ظهور قانون العمل لم تكن حقوق العمال بهذه الحالة بسبب سيطرة أصحاب الرأسمال على قطاعات الشغل وفرض الأمر الواقع على قطاع الشغل، وحينها لم يكن للعامل سوى الرضوخ لتلك السيطرة، ومال إن حصل الوعي العمالي نتيجة الظلم الذي عاناه العمال وما حمله من توحيد الطبقة العمالية وظهور أفكار تقدر العمالة حتى بدأ هؤلاء العمال يحصلون على حقوقهم شيئاً فشيئاً، فتوسعت هذه الحقوق وكثرت الالتزامات معها وتشعبت العلاقة بين العامل والمؤسسة وأصبحت تنتظم في إطار علاقات العمل بخلاف ما كانت عليه في البداية أين كانت تنتظم بواسطة عقد العمل.

ثانياً: تطور علاقات العمل الفردية

لم تظهر تسمية العلاقة التعاقدية بين العامل ورب العمل بـ "عقد العمل" إلا في أواخر القرن التاسع عشر وقبل ذلك كانت تسمى "عقد إيجار الخدمات" و"عقد إيجار الأشخاص" كما هو الحال عند الرومان ولدى القانون الفرنسي القديم وسمي في مشروع قانون العمل السويسري لسنة 1909 بعقد إيجار العمل وكلها تسميات تمنح صفة البضاعة التي يمكن أن يؤجر العامل من خلالها جهده ووقته لصالح

علاقات العمل الفردية

المستخدم أو بمفهوم تأجير الأجير ذاته قبل توسع مبدأ سلطان الإرادة؛ ووفق القانون المدني الفرنسي فإن المادة 1710 منه تعرف عقد إيجار الخدمات بأنه: العقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد الأشخاص بعمل شيء معين لشخص آخر لقاء ثمن أو سعر يحددانه بينهما،¹ يبقى أن نشير إلى أن أحكام تنظيم عقد إيجار الخدمات ظل لمدة طويلة تحت تنظيم أحكام القانون المدني، وبعد الثورة الفرنسية سنة 1789 تجدد مبدأ سلطان الإرادة وأصبح ذا فاعلية بموجب قانون 17 مارس 1791 المتعلق بحرية التعاقد حيث أعطى لإرادة الأطراف بما فيهم أطراف العلاقة المهنية الحرية في الاتفاق على ما تشاء من شروط تلك العلاقة.

وبعد تصادم المصالح بين أرباب العمل والأجراء نتيجة للضغط الذي ولدته الثورة الصناعية والذي كان من نتيجتها استغلال الشركات والمؤسسات الاقتصادية للعمال، وعدم توفير ظروف عمل مواتية مما ساعد في تقلص مردودهم وظهور حركات احتجاجية بين اليد العاملة ومن يملك رؤوس الأموال، الأمر الذي أدى إلى تدخل الدولة بصفتها هيئة ضابطة من أجل تنظيم ما اختلف فيه الاطراف مثل الأجور، وقت العمل، الحق النقابي، الضمان الاجتماعي و... إلخ، وكل ذلك تم بهدف تنظيم سوق العمل وحماية العمال من الممارسات التعسفية التي بدأت تظهر من جهة أرباب العمل، وبالتالي وضع القيود على مبدأ سلطان الإرادة بحيث تكون النصوص القانونية في هذا المجال موجهة للعمال ولأرباب العمل لتطبيقها، وكان ذلك في القرن التاسع عشر² حيث نشأ قانون العمل وتطور بتطور وانتشار أفكار المذاهب الاشتراكية التي نادى بحماية العمال و بانتشار الفكر الاجتماعي في أوروبا لإقامة التوازن بين مصالح أرباب العمل ومصالح العمال، وبهذا تصبح نشأة قواعد قانونية تنظم العلاقات المهنية مرتبطة بالواقع

¹ نقلا عن:

G.H. Camerlynck, Droit du travail, T1 le contrat du travail 12 éd Dalloz 1982 p49.

² وقبلها ساد نظام الطوائف حيث استقلت كل طائفة بالتنظيم الدقيق للمهنة ولنظام الانتاج، وبالتالي حددت طبيعة نظام الانتاج وصغر المشروعات العلاقة بين العامل ورب العمل ضمن إطار يسوده التعاون والتضامن وتقديم الخدمات، وما إن تطور العمل مع ظهور الثورة الصناعية وثقل المشروعات احتدم الصراع بين العمال من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى.

علاقات العمل الفردية

الاقتصادي والاجتماعي المتغير آنذاك، وانطلاقاً من تدخل الدولة بدأت تظهر ما يسمى "بنظرية عقد العمل" وأصبحت العلاقة يطلق عليها "عقد العمل".

غير أن استمرار تدخل الدولة تلك في أوجه كثيرة من مواضيع تخص قطاع النشاط على حساب حرية التعاقد والحد من مبدأ سلطان الارادة في إبرام العقود بهدف تحقيق أكبر حماية ممكنة للعمال أدى إلى ظهور فكرة علاقات العمل، وأول من نادى بها هو الفقه الالمانى لأن مضمون عقد العمل أصبح أكثر تطوراً ويشمل مجالات كثيرة¹، كما أن الدولة هي أيضاً تدخلت في مجالات كثيرة من شؤون العمل إضافة إلى اتساع نطاق تطبيق قانون العمل على فئات أخرى آنذاك² مثل: الحرفيين والصحفيين والممثلين التجاريين والعمال في المنازل و.... رغم اختلاف طبيعة عملهم، نتيجة لذلك تطور الأساس التقليدي لقانون العمل من اعتبار عقد العمل هو ركيزته واستبداله بـ "علاقة العمل" ليشمل قانون العمل شتى المواضيع المنظمة لشؤون العمل والعمال.

وفي التشريعات العربية لا نجد هذه التسمية إلا في قانون علاقات العمل الجزائري³ وقانون علاقات العمل الليبي⁴، وقانون علاقات العمل الاماراتي⁵.

¹ علي حسن عوض الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الثقافة للطباعة والنشر القاهرة 1975 ص63.

² بشير هدي الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية والجماعية- دار الريحانة للكتاب الجزائر 2003 ص63.

³ القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، والقانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 والقانون 16/22 المؤرخ في 20 يوليو 2022. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990، عدد: 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، عدد: 20 مؤرخة في 13 أبريل 1994، عدد: 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996، عدد: 03 مؤرخة في 12 يناير 1997، عدد: 78 مؤرخة في 31 ديسمبر 2014، عدد: 40 مؤرخة في 23 يوليو 2015، عدد: 76 مؤرخة في 28 ديسمبر 2017، عدد: 49 مؤرخة في 20 يوليو 2022.

⁴ القانون رقم 12 لسنة 2010 المؤرخ في 28 يناير 2010 المتعلق بإصدار قانون علاقات العمل الليبي، الرائد الرسمي، عدد: 07 مؤرخة في 18 ماي 2010.

⁵ القانون رقم 08 لسنة 1980 في شأن علاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد: 79 السنة العاشرة، مؤرخة في 30 أبريل 1980.

المحور الثاني: عناصر علاقات العمل الفردية

تنص المادة 02 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: «يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم».

من خلال هذا النص فإن مشرعنا اكتفى بتعريف العامل الأجير عن طريق العلاقة العقدية التي تربطه بالمستخدم من خلال تحديده لعناصر تلك العلاقة وهي: العمل، الأجر والتبعية.

المبحث الأول: عنصر الأداء

يشكل أحد العناصر المكونة لعلاقة العمل حيث لا يمكننا تكييف أي علاقة تربط الاجير بالمستخدم إذا لم يتفق الطرفان على ضرورة قيام العامل بتقديم عمل يدوي أو فكري أو خدمة معينة للطرف الآخر، حينها يكون من الضروري أن يقود ذلك إلى إعطاء تعريف لمفهوم العمل حيث نعتبر العمل كل نشاط أو جهد بدني أو فكري أو فني يقوم به العامل بصفة شخصية¹.

يعرف تشريع العمل الأردني العمل بأنه: «كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي»².

من خلال ما سبق يتضح أن العمل ما هو إلا توفير الجهد والقيام بخدمة ذاتية من العامل الأجير سواء بيده أو بفكره أو بهما معا، نتيجة لذلك يأخذ العمل عدة صور فإما أن يكون يدويا أو فكريا أو فنيا.

تطبيقا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين يظل الاتفاق هو الذي يحدد نوع العمل وطبيعته، ويعتبر أي خروج من المستخدم عن العمل المتفق عليه بصفة انفرادية غير مقبول، وبالتالي متى وجه أوامره إلى العامل بتنفيذ عملا آخر يعتبر الأمر باطلا وفق ما تنص عليه المادة 63 من القانون 11/90: «يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الارادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون».

¹ محمود جمال الدين زكي. عقد العمل في القانون المصري. دار الهيئة المصرية العامة للكتاب القاهرة 1982 ص522.

² المادة 02 من قانون العمل الاردني رقم 1996/08 المعدل بالقانون رقم 11 لسنة 2004 الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ 1996/4/16 ص 1173.

علاقات العمل الفردية

بمعنى أن القانون الجزائري لا يقبل تغيير أي شرط بما في ذلك تغيير طبيعة العمل إلا باتفاق طرفي العلاقة بخلاف التشريعات والفقهاء المقارن الذي يسمح للمستخدم بأن يغير طبيعة العمل لوحده ولو لم يرض به العامل. وهذا يدل على أن تشريع العمل الجزائري أبقى على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين حماية لحقوق العامل، لذلك يظل التزام العامل فقط بما تم الاتفاق عليه من عمل محدد من الطرفين وليس من حقه هو أيضا تغيير طبيعة أو نوع العمل ولا مكانه ولا زمانه إلا باتفاق الطرفين¹.

مؤدى ذلك أن العامل يلتزم بأداء مضمون العمل المحدد في الاتفاق أو النظام الداخلي، وبالتالي العبرة بمضمون العمل لا على تحديد الوظيفة بحجة أنه لا ينبغي التعويل على المسميات، وإنما يعتد بالشروط والأوصاف الواردة في اتفاق العمل والدالة على نوع وطبيعة العمل المتفق عليه².

من جهة أخرى يلتزم العامل بأداء العمل المكمل أو الضروري للعمل الذي تم الاتفاق عليه³ لأن ذلك يعد مرحلة مهمة من مراحل العملية الإنتاجية مثل تنظيف الأدوات والآلات ومعاول العمل وصيانتها وتنظيف مكان العمل أو كلما يتعلق بالعمل السابق أو اللاحق للعمل الأصلي والضروري له⁴، بدليل أن المشرع الجزائري كان واضحا في هذا الشأن ذلك ما نجده في نص المادة 07 من القانون 11/90 بوضوح إذ ألزمت العامل بأن يؤدي الواجبات المرتبطة بمنصب عمله، بمعنى أن ينظر العامل إلى مضمون العمل المنوط به وفقا للعقد.

عموما يعد تنفيذ العمل المتفق عليه التزاما أصيلا باعتباره جوهر العلاقات بين العامل ورب العمل ومع ذلك لا يعني القيام به وحده تنفيذا لعلاقة العمل، رغم أن العمل يمثل عنصرا من عناصر تلك العلاقة والمميز

¹ مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل -دراسة مقارنة - دار الام لل طباعة والنشر والتوزيع- الجزائر 2013 ص30.

² محمد حسين منصور قانون العمل دار الجامعة الجديدة الإسكندرية 2007 ص275.

³ أحمد سعيد الزقرد قانون العمل المكتبة العصرية للنشر والتوزيع المنصورة 2007 ص329.

قررت محكمة النقض المصرية أن التزام العامل بالأمانة طوال خدمته يمثل التزاما هاما وجوهريا يلزم التزامه بأداء العمل، ويوجب عليه عدم الخروج على مقتضيات الواجب في أعمال وظيفته. نقض 4041، سنة 69 ق جلسة 2000/12/31 المستحدث من المبادئ القانونية التي قررتها دائرتا العمال والتأمينات الاجتماعية بمحكمة النقض من 2000/10/01 إلى 2001/12/31، المكتب الفني ص117.

⁴ مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة-دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2013 ص 70.

علاقات العمل الفردية

لها عن غيره من العلاقات الأخرى، بينما تمثل الالتزامات الأخرى التزامات متفرعة عن الالتزام الأصلي تعد من مستلزمات التنفيذ وهي: الأداء الشخصي ووفق مقتضيات حسن النية و ببذل عناية معينة.

المطلب الأول: الأداء الشخصي للعمل

الأصل أن يقوم العامل بصفة شخصية بتنفيذه للعمل المتفق عليه، ويعد ذلك خاصية من خصائص علاقات العمل الفردية لأنها تقوم على الاعتبار الشخصي في تنفيذ العمل.

1/تعريف الاعتبار الشخصي:

الاعتبار لغة هو الاعتاظ وتعني أخذ العبرة، ومنه قوله تعالى: « فاعتبروا يا أولي الأبصار»¹. أما الشخص فهو كل جسم له ارتفاع وظهور² والمراد به إثبات الذات فكل من ارتفع عن الأرض وظهر قد أثبت وجوده.

أما اصطلاحاً فيعرفه الفقيه هنري كابيتان: « الاعتبار الشخصي يدل على أن اعتبار الشخص الذي تم التعاقد معه هو الذي حدد رضا العاقد الآخر أو العاقدين الآخرين»³.

يمكن القول أن الأخذ الإرادي بالاعتبار الشخصي يفيد بأن شخصية أو صفة من صفات أحد المتعاقدين أو كليهما كانت عنصراً جوهرياً في إبرام العلاقة بحيث هي التي دفعت إلى حصول الرضا ولولاها لما تم الإقدام على التعاقد.

تحمل علاقات العمل الطابع الشخصي⁴ **a titre personnel** حيث يعتد فيها بحسب المبدأ بشخص العامل، أو بصفة من صفاته لأهمية هذه الذات، أو تلك الصفة في التعاقد، طالما أن تلك الذات أو الصفة

¹ القرآن الكريم، الآية 02 من سورة الحشر.

² ابن منظور، لسان العرب، ج 7 ، ط4، دار صادر، بيروت 2004 ص 36.

³ Cette expression indique que la considération de la personne avec laquelle on a contracté a détermine le consentement du ou des contractants. H. Capitant vocabulaire juridique 1 éd t1 Paris 1933 p57.

⁴ يوجد الكثير من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي وهي: عقد الهبة، عقد العارية، عقد المزارعة، عقد الوديعة، عقد التأمين، عقد الائتمان المصرفي، عقد شركة التضامن، عقد الوكالة، عقد الكفالة وأساس الأخذ بالاعتبار الشخصي يستفاد من الهدف المقصود

علاقات العمل الفردية

ستؤثر على فعالية الأداء الذي تريده المؤسسة من العامل لأن الأساس هو تنفيذ العمل أي القيام بعمل مادي لا قانوني، فهذا النوع من العقود يقوم على عنصر الاعتبار الشخصي *intuitus personae*.

في المقابل توجد علاقات أخرى قود أخرى تتم بين الاشخاص تحمل طابعا موضوعيا *a titre objectif* كالعلاقة الناتجة عن عقد البيع أو عقد الإيجار وغيرها لأن الهدف منها تمكين العاقد من الانتفاع بالشيء دون الأخذ بعين الاعتبار بشخصية أي من المتعاقدين أو بصفاته.

المقرر أن علاقات العمل بحسب الأصل تشكل فيها شخصية العامل أو صفة من صفاته عنصرا جوهريا يمكن أن يؤدي غيابه إلى إبطال العلاقة، لاسيما إذا نص عليه الاتفاق أو اقتضته طبيعة العمل وفق ما تنص عليه المادة 169 من القانون المدني الجزائري: « في الالتزام بعمل إذا نص الاتفاق أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين ».

أما قانون العمل الجزائري فلم ينص صراحة على هذا الشرط¹ واكتفى بضرورة أن يلتزم العامل بالالتزامات الناجمة عن العلاقة، بما مفاده أنه إذا اتفق الطرفان على تضمين شرط الاعتبار الشخصي صار ذلك من النظام العام سواء بصفة صريحة كأن اتجهت إرادة المتعاقدين إلى ذلك، وتم التطابق حول شرط الاعتبار الشخصي في الإيجاب والقبول، أو بصفة ضمنية كأن تتجه الإرادة الباطنة لكل منهما إليه على أن تسمح ظروف التعاقد أو طبيعة العمل لقاضي الموضوع من استخلاص ذلك.

يضاف إلى ذلك أن الاستدلال بالاعتبار الشخصي في علاقات العمل يرجع إلى إعمال قواعد القانون المدني لا سيما المادة 169 السابقة طالما أنه يمثل القاعدة العامة في غياب نص عمالي صريح. كذلك الشأن في حالة ما استدعت مقتضيات العمل أو تنفيذه ضرورة أن ينجز العمل أو الخدمة من طرف العامل طالما أن شخصيته تعتمد كشرط جوهري في التعاقد.

من وراء التعاقد، وبالتالي يعتد بأطراف العقد دون موضوعه بحسب الغاية المستهدفة بالإضافة إلى إرادة العاقد في الاعتداد بالطابع الشخصي إذ يمكن للإرادة أن تستبعد عنصر الاعتبار الشخصي من عقد كان الأصل بحسب غايته أن يعتد فيه بذلك الاعتبار.

¹ بخلاف ما نصت عليه المادة 56 من قانون العمل المصري رقم 2003/12 ف1: « يجب على العامل أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية وأن ينجزها في الوقت المحدد وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد ».

علاقات العمل الفردية

مبرر ذلك أن شخصية أو صفات العامل هي التي دفعت بالمؤسسة إلى التعاقد وتنتظر منه انجاز المشروع والاستفادة من أرباح المشروع، لاسيما إذا أنيط للعامل التزام بعمل وليس التزام عمل وينتظر منه عملا شخصيا يتأثر مردوده بالذات المقصودة أو الصفة المختارة، يضاف الى ذلك ما تمليه تبعية العامل لمستخدمه بحيث يصعب القول بتحققها في حالة ما إذا كان العامل قد استعان في أداء العمل بغيره.¹

تجدر الإشارة إلى أن تحديد تلك الصفات الجوهرية في العامل التي يعتد بها يعتبر من مسائل الواقع التي يفصل فيها قاضي الموضوع على ضوء ظروف وملابسات وطبيعة العقد دونما حاجة لرقابة محكمة النقض.²

باستقراء الفقه والقضاء يتبين أن الصفة الجوهرية مسألة نسبية حيث تختلف العقود في مدى الاعتماد على تلك الصفات فنجد علاقة عمل تعتمد على صفة جوهرية فيما هي ليست بجوهرية في علاقة أخرى يختلف النظر في جوهرية نفس الصفة وعدم جوهريتها، فمثلا يمكن أن تكون صفة الكفاءة مطلوبة وجوهرية في علاقة عمل مع إطار تقني، بينما لا نجدها جوهرية في علاقة عمل مع عامل بسيط.

ونعرض في هذا المجال الصفات التي يمكن أن تحملها علاقة العمل بما يمنح للمؤسسة الاقتصادية أو لصاحب العمل اختيار وقبول العامل دون غيره، وهذه الصفات يمكن أن تجد جوهريتها في صحة الشخص أو كفاءته أو في سلوكياته ولو خارج العمل، إذ لا يعقل أن يتعاقد في المشروع مع عامل مريض غير قادر على تنفيذ عمله، كما يمكن أن يقدر صاحب العمل كفاءة العامل ومهنيته ومهاراته حتى يقوم بإبرام علاقات عمل معه، أو تثبيت العامل بعد فترة التجربة، أو يأخذ في الحسبان الجانب الخلقي في العامل، وما يحمله من إخلاص ووفاء لرب العمل وحتى الولاء لمشروع العمل من حيث ثقافة العامل وديانته وأفكاره الاجتماعية.

أخذا بالصفات الجوهرية التي كانت وراء التعاقد على التنفيذ الشخصي من العامل، يمكن أن تكون تلك الصفة مأخوذة من سلوك العامل خلال مرحلة التنفيذ، إذ يجب عليه أن يتسم بالمرونة³ الأمر الذي قد يملئ على العامل التعاون والمساعدة من أجل تنفيذ التزاماته.

¹ همام محمود الزهران قانون العمل دار الجامعة الجديدة الإسكندرية 2005 ص325.

² سمير حسن إسماعيل، الاعتبار الشخصي في التعاقد، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة الإسكندرية 1975 ص28.

³ صلاح محمد احمد ذياب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص94.

علاقات العمل الفردية

وضعا لهذه الصفة موضع التطبيق نلاحظ أن القانون المدني الفرنسي هجر المفهوم الفردي والتقليدي منذ صدوره عام 1804 وهو يركز على التقيد بالنصوص دون النظر في مقاصدها وانتهج مفهوم يركز على سلوك المتعاقدين في ضوء المادة 3/1134 من التقنين المدني الفرنسي.¹

بمقتضى النص المذكور يجب على العامل أن يتبنى سلوكا ايجابيا خلال التنفيذ من أجل أن يؤدي عمله على الوجه الأكمل وينبغي أن يظل واعيا مراعيًا لحسن تنفيذ العمل الموكل إليه دون التقيد الحرفي بنص العقد² لأن حسن النية الواجب الأخذ به لا يتصف سوى بالسلوك الايجابي الذي يشترطه الاتفاق أو تستدعيه طبيعة العقد، مما يجعل إحلال الغير محل من يحمل تلك صفة السلوك الايجابي نحو مشروع العمل إخلالا من العامل الأصلي يؤخذ عليه متى ألحق خسارة بالمشروع الذي ينتمي إليه.

أيًا كان الخطأ الذي يرتكبه العامل يكون لصاحب العمل السلطة في تسليط العقوبة التأديبية عليه، فإذا ما تسبب هذا الخطأ في أضرار للمشروع يجوز لصاحب العمل أن يطلب تعويضا لجبر تلك الأضرار، لاسيما إذا ما اقتنع القاضي بأن الخسائر لا تتعلق بالمخاطر العادية التي يتحملها المشروع.

يؤكد القضاء الفرنسي على هذا المعنى أو على الأقل تحميل العامل للمسئولية التأديبية فقد قضى بمشروعية فصل العامل، لأنه رفض أن ينهي تفريغ حمولة الشاحنة بحجة أن إتمام عملية التفريغ كان يتجاوز الوقت المحدد لساعات العمل،³ وعاب عليه فهمه المعيب للعقد بما يخالف التزاما هاما هو الالتزام بالمعاونة الذي يستوجب التواجد في مكان العمل والاستعداد له وهو التزام يتنوع بحسب وضع العمل داخل المشروع.

كما قضى بإلزام أحد مهندسي النظم المعلوماتية بالتوجه إلى مكان العمل ولو في غير أيام العمل أو كان فيه بعض المساس بحياته الخاصة على أساس أن العامل يلتزم بمعاونة صاحب العمل في تحقيق مصلحة المشروع (المؤسسة).⁴

¹ المادة 1134 ف3 من القانون المدني الفرنسي.

² J. Mestre d'une exigence de bonne foi a un esprit de collaboration, R. T. D. C. 1986, P100.

³ soc. 7juillet 1982, d, 1983, ir, p443.

⁴ soc. 27nov 1991, dr soc, 1992. p334.

علاقات العمل الفردية

وأي رفض من العامل يشكل مبررا كافيا لفسخ عقد العمل والمطالبة بالتعويض نتيجة عدم تدارك الأضرار الناتجة عن تخلي العامل عن عمله، كذلك يمكن لرب العمل أن يفسخ العقد إذا أصر العامل على إجازة لم يوافق عليها صاحب العمل لحاجته إليه، مما اضطره إلى إحلال عامل آخر بدله.

ويترتب على القول بضرورة أداء العامل للعمل بنفسه مجموعة من النتائج، فمن حيث المبدأ لا يستطيع العامل أن ينوب عنه غيره في تنفيذ الالتزام كله أو جزء منه دون رضا صاحب العمل، أو أن يعهد من الباطن لعامل آخر تأدية العمل المتفق عليه، كما لا يستطيع العامل أن يستعين بغيره في القيام بعمل طالما أن شخصيته في التنفيذ جوهرية بالنسبة لرب العمل¹.

ومن جهة أخرى لا يستطيع رب العمل أن يلزم العامل بإحلال غيره محله، أو أن ينفذ على نفقته إذا استحال عليه، بل إن عقد العمل يفسخ بقوة القانون مع العلم أن المشرع المصري نص على ذلك في المادتين 54 و 124 بينما ترك مشرعنا الفصل في موضوع إحلال الغير محل العامل للتراضي بحجة أن الاعتبار الشخصي مسألة تخضع للإرادة المشتركة لطرفي العقد.

مقتضى ذلك أن شخصية العامل تكون محل اعتبار لأن الإخلاص والوفاء والمهارة والمعرفة التنظيمية والفنية، وكذا نتيجة المدة التجريبية هي مسألة شخصية تختلف من عامل لآخر، وبالتالي إذا تم على أساسها اختيار عامل معين قامت مقام الشرط، الأمر الذي يفرض على العامل أن يقدم عمله للمؤسسة أو لرب العمل بصفة شخصية².

¹J.Rivero et J.Savatier droit du travail thémis paris 1975 p343.

Soc. 01déc 1966, d 1966 p200.

تأسيسا على الإرادة المفترضة للطرفين يرى بعض الفقه أن من حق العامل الاستعانة بغيره في تنفيذ العمل في حدود مايسمح به العرف والقاعدة أن العامل يكون مسئولا عن عمل نفسه وعن عمل الغير الذي استعان به لأن هذا الأخير يتبع عادة العامل مالم يتبين موافقة رب العمل على تبعية الغير له.

Camerlynck Droit Du Travail T1 thémis 1982 P235; Durant et vitu traité de droit du travail Dalloz 1950 p313.

² أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007 ص 328.

علاقات العمل الفردية

يستحيل قانونا على المؤسسة او مديرها (رب العمل) اللجوء إلى الإكراه البدني لدفع العامل إلى التنفيذ في حالة رفضه تأدية عمله بنفسه وليس أمامه سوى أن يطلب الفسخ والتعويض عن الأضرار المتخلفة عن عدم التنفيذ¹.

يترتب على أي إخلال من العامل بهذا الشرط إذا اقتضته عقود العمل الفردية أو الجماعية أو طبيعة العمل تحمل المسؤولية العقدية ولو تم تنفيذه من شخص آخر، بحجة أن مصلحة رب العمل تقتضي الالتزام الشخصي والقاضي ينظر في هذه الحالة من تحقق الضرر لكي يلزم العامل بالتعويض إذا ما نتجت خسارة للمشروع نتيجة تنفيذ الغير خلافا للمساءلة التأديبية فإنها تحل بتحقيق غياب الأداء الشخصي وبالتالي يكون فصل العامل جراء ما حصل منه مبررا ومشروعا.

غير أنه نظرا لأن الاعتبار الشخصي للعامل في علاقة العمل ليس من النظام العام² بل لأنه مقرر لمصلحة رب العمل فإنه إعمالا لما تتجه إليه النية المشتركة للمتعاقدين يجوز استبعاده باتفاق الطرفين على ذلك صراحة أو ضمنا لأن مصدر ذلك هو التراضي الذي من خلاله تنشأ علاقة العمل، أو إذا اقتضى العرف الخروج على ذلك (اتفاق الطرفين عليه أقوى من عدم جريان العرف به) لكن هذا الاستبعاد يبقى غير مفترض بل يتطلب اتجاه إرادة الطرفين إليه.

أما عند التطرق للاعتبار الشخصي بالنسبة لرب العمل فقد ذهب البعض³ إلى تحقيقه أسوة بما عليه الحال بالنسبة للعامل لأن هذا الأخير لا يلتزم بتقديم العمل إلا إليه ولا يجوز لرب العمل أن يحيل حقه تجاه العامل إلى الغير إلا بموافقة بينهما ذهبا البعض الآخر⁴ إلى عدم اشتراط شخصية رب العمل.

¹ همام محمود الزهران قانون العمل دار الجامعة الجديدة الاسكندرية 2005 ص 326.

أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان 1999 ص 147؛

عصام أنور سليم، قانون العمل، ط1، دار المعارف، الاسكندرية، 2002 ص 502.

² عصام أنور سليم، نفس المرجع، ص 492.

³ جلال العدوي و عصام أنور سليم، قانون العمل دار المعارف، الاسكندرية، 1995 ص 355.

محمود جمال الدين زكي عقد العمل في القانون المصري مطابع الهيئة العامة المصرية للكتاب القاهرة، 1982 ص 413؛

عصام أنور سليم، نفس المرجع، ص 502.

⁴ حسام الدين كامل الاهواني، شرح قانون العمل الدار الجامعية الإسكندرية 1991 ص 464.

حسن كيرة، أصول قانون العمل، دار المعارف الاسكندرية 1979 ص 307.

علاقات العمل الفردية

المطلب الثاني: الأداء وفق مقتضيات حسن النية

تعتبر قاعدة حسن النية في علاقة العمل أساساً للتنفيذ كغيره، وفي ذلك تنص المادة 107 ف1 من القانون المدني الجزائري بأنه: « يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبحسن نية ».

يمثل مبدأ حسن النية قاعدة عامة في تنفيذ سائر العقود بما فيها عقد العمل الذي يولد علاقة بين العامل والمؤسسة، إذ يجب على طرفي علاقات العمل الالتزام بهذا المبدأ ومقتضياته¹ التي تعني في جهة العامل التزامه بالامتناع عن ارتكاب خطأ متعمد أو خطأ جسيم أو غش أو تعسف في استعمال الحقوق.²

تطبيقاً لهذه القاعدة في تنفيذ العامل لعمله يكون رفض العامل القيام بعمل مخالف لما تم الاتفاق عليه والذي طلب منه يتناقض مع مقتضيات حسن النية وبعبارة أخرى فإن سلوك العامل يعتبر تعسفاً في استعمال مبدأ القوة الملزمة للعقد، وقد يصل الأمر إلى اعتباره خطأ جسيماً إذا ما ترتب عن هذا الامتناع ضرر مؤثر على نشاط المشروع أو على مصلحة العمل

عند تحليلنا لهذا الامتناع يتبين أنه يمثل عصيان العامل ومخالفته لأوامر المؤسسة أو رب العمل من جهة، مما يعني أن العامل ارتكب خطأ جسيماً يستوجب مساءلته تأديبياً، ومن جهة أخرى فإن هذا الامتناع يتضمن تعسفاً في استعمال العامل لأنه يؤدي إلى تحقيق ضرر لرب العمل أكثر من الفائدة التي قد

عبد العزيز عبد المنعم خليفة الأحكام العامة لعقد العمل الفردي منشأة المعارف الاسكندرية 2004 ص33.

يقف جانب من الفقه موقفاً آخر بحيث يعتبر أن العامل غير ملزم بتقديم العمل لغير مستخدمه ولا يجوز أن يحل الغير في محل المستخدم عن طريق حوالة الحق بسبب أن اتصال عمل العامل بشخص رب العمل مما يخرج عن سلطته في التصرف فيها بانفراد فهو ليس سلعة.

-اسماعيل غانم اسماعيل غانم شرح قانون العمل دار النهضة العربية القاهرة 1976، ص242 ؛

-محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007 ص288.

¹ يقول السنهاوري: «العقود جميعها في القانون الحديث قوامها في التنفيذ حسن النية وأن المدين يتحمل المسؤولية العقدية إذا ارتكب غشاً أو خطأ جسيماً وهذا وذاك يمان عما وراءهما من قاعدة مستترة تنهى عن الغش وتأمّر بحسن النية في التنفيذ».

-عبد الرزاق السنهاوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ج1 مصادر الالتزام دار إحياء التراث العربي بيروت 1952 ص627 و628.

² عبد الجبار ناجي صالح، مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، 1974 ص30.

علاقات العمل الفردية

توجد للعامل، مما يدل دلالة واضحة أن العامل الذي يحيد عن حسن النية في المطالبة بحقه يكون مسئولا على أساس المسؤولية العقدية لإخلاله بالتزام عقدي من وجوب مراعاة حسن النية في تنفيذ العقود¹.

يضاف الى ذلك أن علاقة العمل المتميزة بالطابع الشخصي للعامل تجعل مبدأ حسن النية في تنفيذه يكتسي أهمية خاصة، إذ أن تلك العلاقة تتطلب تضامنا وتعاوننا بين طرفيها لما بينهما من مصالح مشتركة، وأي خروج من العامل عن تنفيذه لعمله طبقا لمبدأ حسن النية سيعرض المشروع للخطر.

نتيجة لذلك يمكن القول أن مبدأ حسن النية يتضمن التزامين أساسيين الأول الالتزام بالولاء في تنفيذ العمل **obligation de loyauté** بما يفرض على جميع أطراف العلاقة الامتناع عن كل تصرف يعرقل تنفيذه أو يمنع الطرف الآخر من الحصول على الفوائد المعتادة منها، أو يلحق الضرر بالعمل، أما الالتزام الثاني فهو الالتزام بالتعاون **obligation de collaboration** الذي يقصد به قيام كل من العامل والمؤسسة بتسهيل تنفيذ التزام الطرف الآخر².

لا شك أن الامتناع عن تنفيذ العمل الجديد يعد انتهاكا لكل الالتزامين من طرف العامل إذا كان محل التعديل ينصب على بعض العناصر غير الجوهرية فهو يتنافى مع واجب الإخلاص والتعاون فليس من مصلحة للعامل في التمسك بتنفيذ العمل المتفق عليه باعتباره عنصرا ثانويا أمام حياة المشروع التي يتهدها الخطر وتتعرض للضرر؛ وقد اعتبرت ف 1 من المادة 73 من القانون 11/90 رفض تنفيذ الأوامر خطأ جسيما حيث جاء فيها: «إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطته».

المطلب الثالث: الأداء ببذل العناية المعتادة

تعود أصول هذا الالتزام إلى ما ورد في المادة 172 من القانون المدني الجزائري التي تنص على ما يلي: «في الالتزام بعمل، إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم بإدارته أو أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه، فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي ولو لم يتحقق الغرض المقصود، هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك».

¹ عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، ص 629.

² A.Weil et F.Terre droit civil les obligations précis Dalloz 1980 p397-400.

علاقات العمل الفردية

أما في علاقات العمل الجزائري فنلمس هذا الالتزام من خلال المادة 07 ف1 و2 من قانون 11/90 التي تنص على أن يخضع العمال للواجبات الأساسية التالية: «أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم، وأن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية».

الواضح من هذه النصوص أن على العامل الأجير بمقتضى معيار العناية المعتادة بذل الجهد والحرص قدر ما يبذله الرجل العادي وإلا اعتبر ذلك تقصيرا منه وإخلالا بالالتزام أساسي يترتب عليه الإخلال بعنصر أداء العمل.

ولا يكفي البقاء وقت العمل دون أن ينجز ما هو مطلوب منه لأنه لا يمكنه حينها أن يتقاضى أجرا إلا إذا كان معينا في منصب عمل ويقوم فعلا بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب،¹ كما لا يقتصر الالتزام ببذل العناية المعتادة على العامل الأجير فحسب، ذلك أن الفضولي أيضا مجبر بهذا الالتزام حيث أقر الاجتهاد القضائي بمسؤولية الفضولي عن خطئه فيما لو لم يبذل عناية الشخص العادي أثناء قيامه بعمله.² ومن بين أهم مظاهر بذل العناية المعتادة ألا يترك العامل عمله في الزمن المخصص للأداء من أجل القيام بعمل آخر خارج عن المشروع الذي هو فيه، لأن تنظيم مدة معينة من حيث وضع بداية ونهاية لها تعتبر التزاما من العامل يحظر عليه الخروج عنها.

بصفة عامة فإن مسألة العناية المعتادة كما هو ملاحظ تعتبر قاعدة عامة يجوز الاتفاق باقتضاء عناية أكبر من عناية الرجل العادي أو بالاكتهاء بعناية أقل، على أن يأخذ هذا الاتفاق شكلا صريحا أو ضمنيا في العقد، كأن يتم مثلا استخدام عامل أجير على درجة عالية من الكفاءة أو إعطاء أجير أجرا أكبر من الأجر العادي مما قد يفيد بأن المؤسسة تطلب من هذا الأجير أكثر مما ينتظره من العامل العادي وبالعكس يستفاد ضمنيا من وجود عناية أقل،³ ولا يقتصر معيار بذل العناية المعتادة على الأداء الصرف بل يمتد إلى لزوم المحافظة على ممتلكات المؤسسة وما يسلم للعامل الأجير من آلات أو مواد تخص الشغل.

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 90533 بتاريخ 1993/01/30 المجلة القضائية سنة 1994 عدد 02 ص 103.

² قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 55519 بتاريخ 1990/04/30 المجلة القضائية سنة 1992 عدد 03 ص 124.

³ -حسن كيرة، المرجع السابق ص 238.

-اسماعيل غانم، المرجع السابق ص 242.

المبحث الثاني: عنصر المقابل

يعد المقابل الذي يتلقاه العامل الأجير عنصرا أساسيا في تكوين العلاقة المهنية وبدونه أي عند تقديم عمل دون مقابل لا نكون أمام علاقة عمل، إذ يكون المقابل احد العناصر الاساسية لعلاقة العمل.

المطلب الأول: تعريف الأجر

عرفت الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية الخاصة بحماية الأجور الأجر بما يلي: «يقصد بكلمة الأجور في هذه الاتفاقية بصرف النظر عن طريقة احتسابها ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب، وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية ويستحق الدفع بموجب عقد خدمة-مكتوب أو غير مكتوب- أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل أنجز أو يجري إنجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها».¹

وقد عرف المشرع الفرنسي الأجر بأنه: «كل دخل أو مرتب أساسي أو أدنى وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدا أو عينا من طرف صاحب العمل إلى العامل بسبب عمل هذا الأخير».²

بينما المشرع المصري كما يلي: «الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا».³

أما المشرع الجزائري الأجر من خلال بيان أقسامه فجاءت المادة 80 من القانون 11/90 على أن: «للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل». من خلال هذه المادة يظهر أن الأجر إما أن يكون مرتبا أو دخلا يرتبط بمردود العمل المنجز فما هو المرتب وما هو الدخل؟

محمود جمال الدين زكي، الوجيز في قانون العمل، مطبعة الاتحاد القاهرة 1960 ص209.

¹ المادة الاولى من الاتفاقية الدولية رقم 96 لسنة 1949 بشأن حماية الاجور، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية سنة 1962.

² Art L.140-2c.trav.

³ المادة الاولى ف 3 من قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، عدد: 14 (مكرر) مؤرخة في 7 أبريل 2003.

علاقات العمل الفردية

المرتّب وفق المادة 81 من نفس القانون هو الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة والعلاوات المدفوعة بحكم الأقدمية أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضّر والعمل الإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة و العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

أما الدخل المتناسب مع نتائج العمل فقد بينته المادة 82 من القانون 11/90 بأنه يمثل الأجرة حسب المردود لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الاعمال، و يشترط القانون الجزائري أن يتخذ الأجر وصف النقود فلا يمكن أن يكون عينا ويجب دفعه بوسائل نقدية محضّة.

المطلب الثاني: أقسام الأجر

ينقسم الأجر باعتبار ثباته أو تغييره إلى:

1/ الأجر الثابت:

هو الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني للعامل في الهيئة المستخدمة، بحيث يبقى ثابتا ولا يتغير.

2/ الأجر المتغير:

هو كل المنح والتعويضات والعلاوات المضافة للأجر الأساسي والتي تتغير باختلاف النشاط مثل منحة الأقدمية ، منحة الساعات الإضافية، منحة العمل الليلي، منحة المداومة، منحة العمل الإلزامي، منحة العمل التناوبي، منحة العمل المضّر، منحة القفة، علاوة المردودية، علاوة المنطقة، المنح العائلية.....الخ. وينقسم الأجر باعتبار مكوناته إلى ما يلي:

1/ الأجر الأساسي:

يسمى الأجر الاستدلالي الأدنى، إذ يقابل منصب العمل والواجبات القانونية الأساسية التي يلتزم بها العامل في إطار تنفيذه لعمله.

2/ الأجر الرئيسي:

هو الأجر الأساسي مضاف إليه منحة الأقدمية (درجة الأقدمية التي حصل عليها العامل).

3/ الأجر الإجمالي(الخام):

علاقات العمل الفردية

هو الأجر الرئيسي مضاف اليه كل المنح والتعويضات والعلاوات، وتحدد المنح وفق الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة الاقتصادية، ويشكل حق العامل الذي يتعين على المؤسسة أن تدفعه له.

4/الأجر الصافي: هو المقابل الذي يتقاضاه الموظف من المصارف والبنوك او البريد وينفقه على عائلته ويعادل الأجر الاجمالي الذي يقتطع منه الاقتطاعات الاجبارية الاجتماعية (الاشتراك في الضمان الاجتماعي) والاقتطاعات الاجبارية الجبائية (الضريبة على الدخل الاجمالي) واقتطاعات اختيارية مثل: الخصم بسبب الغياب او الخصم لفائدة الخدمات الاجتماعية او غيرها.

يوجد صنف آخر من الاجور يختلف عن التقسيمات السابقة بالنظر لوظيفته وقيمه وكيفية وطرق تحديده ويسمى الأجر الوطني الأدنى المضمون sming.

المطلب الثالث: الأجر الوطني الأدنى المضمون

نقوم بإعطاء تعريف للأجر الوطني الأدنى المضمون انطلاقا من غايته، ومكوناته، ثم نبين مراحل تطوره في الجزائر:

1/ تعريف الأجر الوطني الأدنى المضمون:

هو القيمة أو المبلغ الذي تحدده الدولة بواسطة مرسوم انطلاقا من اعتبارات اقتصادية واجتماعية¹ يكون كفيلا بضمان معيشة العمال والموظفين على حد سواء ، بمعنى انه يشكل القاسم المشترك بين القطاعات الاقتصادية التي تخضع لقانون العمل وتطبق على العمال الاجراء، والقطاعات الادارية التي تخضع لقانون الوظيفة العمومية وتطبق على الموظفين، بحيث لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل أجر الموظف والعامل مهما كانت رتبته على حد سواء عن القيمة المحددة لهذا الأجر.

¹ يقع على عاتق الدولة تحديد قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا، كما يراعى عند تحديد قيمته تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة- الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك- الظروف الاقتصادية العامة.

-المادة 87 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، المرجع السابق.

علاقات العمل الفردية

عرف المشرع الجزائري الأجر الوطني الأدنى المضمون في القانون 12/78 الملغى بأنه: «الأجر الذي يحدد تبعا للاحتياجات الحيوية للعامل، ويرتبط أساسا بمتطلبات التنمية والأهداف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية التي تسعى الأمة إلى تحقيقها»¹.

من جهة أخرى قام المشرع الجزائري بتحديد قيمته حاليا ب 20000.00 د.ج وفق المرسوم الرئاسي 137/21 المؤرخ في 07 ابريل 2021 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، كما حدد مكوناته وتشمل الأجر القاعدي وكل التعويضات باستثناء تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل، ومنحة الأقدمية، والعمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية، والظروف الخاصة بالعزلة، والمردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي.²

2/ تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر

تطورت قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون منذ الاستقلال الى اليوم، ومرت بمراحل كثيرة ساهمت في تطور تلك القيمة التي سايرت تطور القدرة المعيشية للعمال.

حيث صدر للمرة الأولى المرسوم 122/72 والمرسوم 157/72 المحددان على الترتيب لأجر الساعة للحد الأدنى المضمون للأجر الوطني المهني (غير الفلاحي) والحد الأدنى للأجر الفلاحي المضمون لكل يوم عمل فعلي بالنسبة للقطاع الفلاحي، وهو ما يميز النصوص التنظيمية آنذاك، حيث كان تحديد الحد الأدنى في الأعمال غير الفلاحية³ يتم بالساعة وفق حجم ساعي يقدر ب 44 ساعة في الأسبوع، أي ما يعادل 190.66 ساعة في الشهر مع تقدير سعر الساعة ب 1.73 د.ج، وفي الأعمال الفلاحية⁴ يحدد الأجر باليوم إذ يقدر سعر اليوم ب 9.80 د.ج عن كل يوم عمل فعلي.

¹ المادة 129 من القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الملغى بالقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 32 سنة 1978 ص 724.

² المادة 2 من المرسوم التنفيذي 59/15 المؤرخ في 08 فبراير 2015 يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 08 سنة 2015 ص 11 و 12.

³ المرسوم 122/72 المؤرخ في 07 جوان 1972 يتضمن تحديد أجر الساعة للحد الأدنى المضمون للأجر الوطني المهني. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 47 سنة 1972 ص 707.

⁴ المرسوم 157/72 المؤرخ في 27 جويلية 1972 يتضمن تعيين الحد الأدنى للأجر الفلاحي المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 63 سنة 1972 ص 976.

علاقات العمل الفردية

بعد ذلك جاء المرسوم 25/76 الذي رفع من سقف الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون سواء في الفلاحة أو في القطاعات المهنية الأخرى، فقدر سعر الساعة للأجر الوطني الأدنى المضمون ب 2.40 د.ج لكل ساعة عمل للأعمال المهنية، أما الفلاحة فتم تحديدها باليوم بمقدار 15.30 د.ج عن كل يوم عمل فعلي¹.

وفي هذا السياق، يجب التأكيد على أن تلك القيم سواء بسعر الساعة أو بسعر اليوم هي حدود دنيا لا يجب أن يقل عنها أجر العامل بما يعني أن حاصل ضرب سعر الساعة في 190.66 وضرب سعر اليوم في ثلاثين يجب أن يكون هو الحد الأدنى للأجرة الشهرية التي يجب أن لا يتقاضى العامل أقل منها. وعليه نسجل ارتفاع في تسعير قيمة الساعة بالنسبة للنشاطات المهنية و قيمة اليوم بالنسبة لعمال الزراعة بواسطة المرسوم 142/77² والمرسوم 145/77³ ثم المرسوم 98/78⁴ الذي ورد نصا منفردا يوحد الحدود الدنيا سواء في قطاع الفلاحة أو في غيرها لكنه حدد قيمة الحد الوطني الأدنى في القطاعات غير الفلاحية بالشهر وليس باليوم خلافا لما كان معتادا من قبل.

لم تشهد النصوص التنظيمية المحددة لقيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون توحيدا لسائر النشاطات إلا في سنة 1990 بموجب المرسوم 46/90 أين حددت الحد الأدنى الشهري ب 1000 د.ج في الشهر،

¹ المرسوم 25/76 المؤرخ في 07 فبراير 1976 يتضمن تحديد سعر الساعة للأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 12 سنة 1976 ص 178.

² المرسوم 142/77 المؤرخ في 15 أكتوبر 1977 يتضمن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون في القطاع غير الفلاحي الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 72 سنة 1977 ص 1077.

³ المرسوم 145/77 المؤرخ في 15 أكتوبر 1977 يتضمن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون في القطاع الفلاحي. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 72 سنة 1977 ص 1078.

⁴ -المرسوم 98/78 المؤرخ في 29 ابريل 1978 يتضمن رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون وتحديده. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 18 سنة 1978 ص 430.

-المرسوم 302/79 المؤرخ في 31 ديسمبر 1979 الذي يرفع الأجر الوطني الأدنى المضمون في القطاع الفلاحي فقط من 28 د.ج إلى 33.68 د.ج عن كل يوم عمل فعلي بدء من 1 يناير 1980. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 01 سنة 1980 ص 12.

علاقات العمل الفردية

بحيث أوجبت على الهيئات المستخدمة والقطاعات الإدارية بأن لا تقل أجور العمال و الموظفين عن تلك القيمة¹.

مرورا بالمرسوم التنفيذي 385/90 الذي حدد الحد الأدنى مرتين، تبدأ الفترة الأولى من 01 يناير 1991 ويساوي الحد الأدنى الشهري 1800 د.ج بينما تمتد الفترة الثانية من 01 جويلية 1991 إلى غاية 31 مارس 1992

وتكون قيمة الشهر كحد أدنى مقدرة ب 2000 د.ج²، إلى أن يتم رفعها مجددا بموجب المرسوم التنفيذي 112/92 لتصل إلى 2500 د.ج كحد أدنى في الشهر³.

مع غلاء الأسعار وارتفاع المعدلات الاستهلاكية وانخفاض القدرة الشرائية للعمال وتدهور قيمة الدينار بعد الظروف الاقتصادية الصعبة التي مرت بها البلاد منذ بداية التسعينات، انصبت النصوص التنظيمية المحددة للأجور الدنيا على مواكبة تلك الظروف عن طريق رفع تلك القيمة تماشيا مع الظروف الاقتصادية للبلاد والمعيشية للأفراد حيث أورد المرسومان التنفيذيان 77/94 و 152/97 ارتفاع قيمة الحد الأدنى الشهري ب 4000 د.ج في سنة 1994⁴.

¹ المرسوم 46/90 المؤرخ في 30 يناير 1990 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 05 سنة 1990 ص 213.

² المرسوم التنفيذي 385/90 المؤرخ في 24 نوفمبر 1990 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 51 سنة 1990 ص 1636.

³ المرسوم التنفيذي 112/92 المؤرخ في 14 مارس 1992 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 20 سنة 1992 ص 579.

⁴ المرسوم التنفيذي 77/94 المؤرخ في 09 ابريل 1994 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 20 سنة 1994 ص 07.

علاقات العمل الفردية

أما ضمن المرسوم الثاني فقد تعددت الحدود الدنيا بدء من 4800 د.ج مرورا ب 5400 د.ج إلى أن استقر عند 6000 د.ج¹، مع تسجيل اختلاف في الحجم الساعي الشهري الذي تغير بموجب الأمر 03/97 من 44 ساعة إلى 40 ساعة في الأسبوع.

من جهتها رفعت المراسيم الرئاسية 392/2000، 467/03، 395/06، 416/09، 406/11 من سقف الأجر الوطني الأدنى المضمون بقيم معتبرة بسبب النمو الاقتصادي الذي سجلته الجزائر في تلك الفترة وإضافة إلى ارتفاع أسعار النفط حيث تم تحديد الأجور الدنيا المضمونة على الترتيب ب 8000 د.ج، 10000 د.ج، 12000 د.ج، 15000 د.ج، 18000 د.ج إلى أن استقر حاليا عند بالمرسوم 137/21 عند عتبة 20000 د.ج².

¹ المرسوم التنفيذي 152/97 المؤرخ في 10 ماي 1997 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 28 سنة 1997.

² المراسيم الرئاسية الصادرة منذ سنة 2000 وهي كالتالي:

- المرسوم الرئاسي 392/2000 المؤرخ في 06 ديسمبر 2000 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 75 سنة 2000 ص 06.
- المرسوم الرئاسي 467/03 المؤرخ في 02 ديسمبر 2003 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 76 سنة 2003 ص 04.
- المرسوم الرئاسي 395/06 المؤرخ في 12 نوفمبر 2006 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 72 سنة 2006 ص 14.
- المرسوم الرئاسي 416/09 المؤرخ في 16 ديسمبر 2009 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 75 سنة 2009 ص 03.
- المرسوم الرئاسي 407/11 المؤرخ في 29 نوفمبر 2011 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 66 سنة 2011 ص 04.
- المرسوم الرئاسي 137/21 المؤرخ في 07 ابريل 2021 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 28 سنة 2021 ص 04.

المبحث الثالث: عنصر التبعية

تعني خضوع العامل لأوامر وسلطة المستخدم نظرا لحاجته إليه، كما أن مشرعنا راعى الجوانب القانونية للتبعية العامل للمؤسسة.

المطلب الأول: صور التبعية

تتنوع صور التبعية الى تبعية قانونية يلزم القانون العامل بان يكون تابعا في تنفيذه لعمله للمسؤول المباشر المعين من طرف المؤسسة، والى تبعية اقتصادية تستدعيها حاجة العامل للأجر المدفوع من المؤسسة لغرض سد حاجته وحاجة عائلته المعيشية:

الصورة الاولى: التبعية القانونية

نعرف التبعية القانونية بأنها: «خضوع العامل في أداء العمل لإدارة وإشراف وسلطة صاحب العمل»؛ ويقضي هذا المدلول بأن العامل الاجير يضع نشاطه وجهده ووقته تحت سلطة شخص آخر يسمى المستخدم أو من يمثله داخل المؤسسة بموجب الاتفاق، ويكفي الحكم بوجود علاقة عمل بمجرد التحري عما إذا كان هذا العامل يؤدي عمله طبقا لأوامر متبوعه أم لا.

غير أن ذلك يختلف باختلاف النشاط وفي تطبيق دقة تلك الأوامر والتوجيهات، فالتبعية التنظيمية والادارية تقتضي بأن يخضع العامل لسلطة رب العمل أو من يمثله في جوانب العمل العامة مثل مكان العمل وطبيعته وزمانه، أما التبعية الفنية فتعني خضوع العامل لرب العمل في تفاصيل العمل وتقنياته بما يتطلبه من أن يكون موجه الأوامر محترفا في ذلك النشاط.

الصورة الثانية: التبعية الاقتصادية

يضع العامل أغلى ما لديه في هذه الحياة (جهده ووقته) لإنجاز العمل المكلف به ويفعل ذلك لحاجته إلى قوته وقوت عائلته (الأجر) فهو إذن مرتبط برب العمل في الجانب المعيشي.

يعرف الفقيه حمدي عبد الرحمان بأن التبعية الاقتصادية¹ تعني خضوع العامل لرب العمل من الناحية الاقتصادية ، مفاد هذا الارتباط ان أجر العامل يضمن وحده معيشة العامل وعائلته مع أن رب العمل قد

¹ حمدي عبد الرحمان، محمد يحيى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1987 ص56.

علاقات العمل الفردية

يتصرف في ثروة كبيرة ولا يحتاج إلى العامل، وعليه يتم الأخذ بالوضع الشخصي للطرفين دون النظر إلى سلطة أحدهما على الآخر.

المطلب الثاني: موقف المشرع الجزائري

يأخذ المشرع الجزائري على غرار الكثير من التشريعات المقارنة بالتبعية القانونية بحيث يعتبرها عنصرا أساسيا ومكونا لعلاقة العمل وتجعله يختلف عن غيره من العقود المشابهة له مثل: عقد المقاولة وعقد الوكالة وعقد الشركة، يظهر ذلك من خلال العبارة الأخيرة من نص المادة 02 من القانون 11/90: في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر.... ومن خلال نص المادة 07 ف2 التي تبين التزامات العمال: « يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:..... أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة». ولو أنه يأخذ بالتبعية الاقتصادية عموما لا سيما حين وضع السلطة التنظيمية للأجر الوطني الأدنى المضمون لأنها تأخذ بعين الاعتبار القدرة الشرائية للعمال.

المحور الثالث: المدة في علاقات العمل

يتعين علينا بداية أن نشير إلى نقطتين: الأولى تدل على أن مدة العلاقة العمل لا تعني أنها عنصرا من عناصرها بقدر ما تحدد لنا طبيعة العلاقة سواء أكانت محددة المدة أو غير محددة المدة، أما الثانية فتتعلق بوقت العمل الذي لا يشكل هو الآخر عنصرا من عناصر علاقة العمل بل يعد وعاء زمنيا يقاس عليه عنصر الأداء.

وعليه فمدة علاقة العمل تقيد بإمكانية نشوء علاقة عمل بين العامل الاجير والمؤسسة في إطار علاقة غير محددة المدة، كما يمكن أن تنشأ عكس ذلك، بحيث تعتبر علاقة العمل الغير محددة المدة هي الاصل، في حين أن المشرع الجزائري راعى الحفاظ على مناصب الشغل وسمح بإنشاء علاقة عمل محددة المدة بشروط.

هذا يفيد بأن التشريع العمالي الجزائري ميز بين طبيعتين من علاقة العمل وهما: علاقة العمل الغير محددة المدة، وعلاقة العمل المحددة المدة، وكلاهما يحتملان التوقيت الكامل الذي مدته القانونية 40 ساعة في الأسبوع، أو التوقيت الجزئي الذي مدته القانونية لا تقل عن 20 ساعة وتقل عن 40 ساعة خلال كل أسبوع¹، والأصل هو النوع الأول الذي يتسم بالرضائية التامة في الانعقاد فينشأ شفاهية أي عن طريق الايجاب والقبول بين المستخدم والعامل، أو بمجرد قيام العامل بتنفيذه لعمله دون رفض المستخدم.

بخلاف علاقة العمل محددة المدة، فإن تشريع العمل الجزائري اعتبرها استثناء، واشترط لها الكتابة وتحديد مدة العمل وحدد الحالات التي تنشأ فيها تلك العلاقة:

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي 473/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 82 مؤرخة في 14 ديسمبر 1997.

علاقات العمل الفردية

المبحث الأول: الكتابة في علاقات العمل المحددة المدة

الأصل أن الكتابة ليست وسيلة إنشاء للعلاقة التعاقدية، ولكن إذا اتفق الأطراف على كتابتها فلا تنشأ علاقة العمل إلا إذا كانت مكتوبة طبقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين،¹ أو كانت العلاقة محددة المدة طبقاً للمادة 11 ف 1 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أنه: «يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة».

يقصد بالكتابة تدوين مضمون العلاقة وشروطها وبياناتها المتفق عليها دون أن تصل إلى حد الرسمية التي تعني الكتابة في قالب معين دون شطب، أو كشط، أو تبديل وفق شروط وبيانات محددة، وإحضار الشهود وتوقيعات كل الأطراف وهوياتهم، وغير ذلك لدى ضابط أو موظف عمومي مختص.

يجب التفرقة بين الكتابة كوسيلة للانعقاد والكتابة كوسيلة للإثبات، ففي الحالة الأولى تكون الكتابة شرطاً لقيام العلاقة التعاقدية، وبالتالي عند فقدانها لا يمكن اعتبار العلاقة قائمة أصلاً، بينما في الحالة الثانية تشكل الكتابة دليل إثبات على وجود علاقة عمل بين العامل والمستخدم وعلى مدتها، حيث يتعين تحديد مدة علاقة العمل تلك.

إن هذه الكتابة لعلاقة العمل ولمدتها يستخدمها كل طرف في مواجهة الآخر، ولا سيما العامل الأجير لإقامة الحجة واستيفاء حقها بها من جهة، ومن جهة أخرى راهن عليها المشرع وعلى الحالات المسموح فيها إبرام علاقة العمل المحددة المدة كوسيلة لحماية العامل ضد المؤسسة التي غالباً ما تفضل هذا النوع من علاقات العمل ولكن اشترط عليه المشرع توفير مجموعة من الضمانات.

هذا يعني أن الكتابة وسيلة إثبات في علاقة العمل المحددة المدة في كلا التوقيتين الكامل والجزئي دون العلاقة الغير محددة المدة الذي لا يشترط فيها الكتابة، وأكثر من ذلك فإن انتهاء مدة

¹ المادة 109 من الأمر 58/75 المؤرخ في 29 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005، والقانون 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 78 مؤرخة في 30 سبتمبر 1975 ؛ عدد: 44 مؤرخة في 26 جوان 2005 ؛ عدد: 31 مؤرخة في 13 ماي 2007. وطبقاً للمادة 9 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أنه: «يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة».

علاقات العمل الفردية

تلك العلاقة المحددة المدة دون تمديد، أو تجديدها، وبقاء العامل في منصبه يجعل علاقة عمل غير محددة المدة لغياب الكتابة كما ذهب إلى ذلك المحكمة العليا في أحد قراراتها¹.

ينبغي أن نشير إلى أن علاقة العمل مثل سائر العلاقات الأخرى تقوم على ركن التراضي باعتباره ركنا جوهريا في عملية التعاقد، سواء أكانت علاقة العمل محددة المدة أو كانت غير محددة المدة، ولا يمكن حينها للمؤسسة أو لرب العمل أن يجبر العامل على إبرام علاقة ذات مدة محددة من دون رضاه؛ لأن عدم توقيع العامل في هذه الحالة لا يعد رفضا منه لتعليمات المؤسسة أو لرب العمل أو من يمثله، ولا تدخل ضمن واجباته المهنية² وبالتالي لا يعتبر عدم توقيع العامل على علاقة عمل محددة المدة خطأ جسيما يستحق عليه عقوبة التسريح التأديبي بدليل ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الجزائري³.

بمفهوم المخالفة فإن غياب الكتابة في أي عقد عمل محدد المدة سيجعله عقدا لمدة غير محدودة لسبب واحد وهو غياب الكتابة، حيث لا يمكن إثبات المدة إلا إذا كانت مكتوبة، حيث نصت المادة 11 ف2 من القانون 11/90 على ما يلي: « وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة ».

المبحث الثاني: حالات إنشاء علاقات عمل محددة المدة

لم يكتف مشرعا بشرط الكتابة كوسيلة إنشاء وإثبات في علاقة العمل المحددة المدة، بل أضاف لها الحالات التي تنشأ فيها هذا النوع من علاقات العمل وحصرها في 06 حالات، حيث بينت المادة 12 من القانون 11/90 الحالات التي تشترط فيها إبرام عقد عمل لمدة محدودة حيث نصت على ما

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 05 مارس 2020، ملف رقم 1420796، مجلة المحكمة العليا عدد: 01 لسنة 2020.

² مهدي بخدة، التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، المغرب، عدد: 32 لسنة 2020 ص 23.

³ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 07 مارس 2013، ملف رقم 0822822، مجلة المحكمة العليا، عدد: 01 لسنة 2013.

علاقات العمل الفردية

يلي: « يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه: - 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 محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها. ويبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة».

يمكن أن نستخلص من خلال النصوص السابقة مجتمعة بأن المشرع العمالي الجزائري سمح بإبرام علاقة العمل المحددة المدة ولكن بشروط منها ما يعتبر وسيلة للانعقاد وللإثبات ممثلة في الكتابة، ومنها ما يعتبر سببا لإبرام تلك العلاقة ممثلا في النشاطات والأعمال التي تستدعي تحديد مدة تلك العلاقة.

فالأصل في وظيفة الكتابة في علاقة العمل المحدد المدة هو تحديد طبيعة العلاقة، بدليل أن غيابها يحولها إلى علاقة غير محددة المدة، ويمكن أن تشكل وسيلة إثبات في حالة نشوء أي نزاع بين طرفي العلاقة التعاقدية، وقد أوجب الاجتهاد القضائي الجزائري على القاضي طلب نسخة من عقد المحدد المدة المكتوب للتحقيق في طبيعة علاقة العمل¹.

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 02 جويلية 2020، ملف رقم 1405439، مجلة المحكمة العليا عدد: 02 لسنة 2020.

المحور الرابع: الأهلية في علاقات العمل

من أجل إنشاء أي علاقة عمل بين العامل الاجير والمؤسسة أو الهيئة المستخدمة، حظر الدستور الجزائري تشغيل الأطفال، كما اشترط التشريع العمالي الجزائري شروطا لتشغيل العامل القاصر عن طريق تحديد أهليته وتحديد نشاطاته، وتحديد أهلية رب العمل.

المبحث الأول: حظر تشغيل الأطفال

يشكل مبدأ حظر تشغيل الأطفال وعديمي الأهلية أهم المبادئ التي تقوم عليها أي دولة لحماية أطفالها من أي استغلال ينتج عن تشغيلهم وهم في سن التعليم داخل المدارس، أو في سن التربية والنمو مع عائلاتهم، الأمر الذي يجعل تشغيلهم في سن مبكرة يمنع تعليمهم ونموهم على النحو المرجو.

تشريعيا حدد المشرع العمالي الجزائري سن 16 سنة كحد أدنى للالتحاق بالشغل مع اشتراط إجازة وصيه الشرعي، وخص العامل القاصر حينها الذي تقل سنه عن 19 سنة بمنعه من قيامه بالأعمال الضارة بصحته، وبنموه، وبأخلاقه، حيث نصت المادة 15 ف1 من القانون 11/90 على ما يلي: «لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة».

يفيد شرح وتحليل هذا النص أن سن الطفل في العمل هو 16 سنة ميلادية كاملة، بحيث لا يقبل القانون أن يتم تشغيل أو استخدام من يقل عمره عن 16 سنة، لأنه عديم الأهلية في علاقات العمل، وبالتالي يحكم بالبطلان المطلق على أي عقد تشغيل تم إبرامه في هذا السن. وفوق هذا السن بمعنى أن كل طفل يبلغ عمره 16 سنة فأكثر دون أن يصل سنه إلى 19 سنة وهي سن الرشد في القانون الجزائري يسمح له بإنشاء علاقة عمل في نشاطات محددة.

تعزيزا لحماية صغار السن من استغلال تشغيلهم، قام الدستور الجزائري بدسترة معاقبة الأشخاص الذين يخالفون نص المادة 15 من القانون 11/90 السابقة، كي يكون النص الدستوري ضامنا في المقام الأعلى في مجال حظر تشغيل الأطفال، وبيانا إضافيا مطبقا لمبدأي شرعية الجريمة

علاقات العمل الفردية

و شرعية العقوبة، عندما يجرم عملية تشغيل الأطفال زيادة على النصوص التشريعية المجرمة لتشغيل الأطفال الواردة في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹.

لكن عقوبة الغرامات التي قررها للمستخدم الذي يشغل عديم الأهلية، أو يشغل قاصرا في النشاطات الممنوعة لا تؤمن تطبيقها، وتجعل احترام تلك النصوص المجرمة لتشغيل الأطفال ضعيفا، مما يجعل تحقيق تلك النصوص للردع يبقى نسبيا.

من الصواب أن تلجأ كل دولة لحماية أجيالها المستقبلية، بما في ذلك في العمل الذي يساهم في تنمية المجتمع؛ بدافع أن هذا العمل في حد ذاته يشبط نمو الأطفال، ويعيق تربيتهم، ولا يسمح بتوجيه أفكارهم وعاداتهم نحو فضائل الأخلاق، ولا يتيح لهم الفرصة للتواجد بمقاعد الدراسة وتحصيل العلوم والمعارف.

إن الأهداف من وراء ذلك تظل نبيلة، لذلك وردت النصوص الدستورية والتشريعية المنظمة لمبدأ حظر تشغيل الأطفال وعديمي الأهلية واضحة، وذات معنى عام توفر الاستقرار داخل المؤسسات الاقتصادية وتحمي الأفراد عند تشغيلها لكل عامل، ويفرض عليها احترام تلك النصوص بإجراءاتها وشروطها، مما يمكننا من القول بأن هذا المبدأ المتبع في القانون الجزائري يحقق حماية لصغار السن من هذا الوجه.

وفي المقابل كان على المشرع أن لا يسمح برفع السن الأدنى للعمل حتى يسمح لسوق العمل من الاستفادة من عمل الأطفال في السن المحددة قانونا، وبالأخص في النشاطات التي يجيدونها أكثر من الكبار، ويمكن أن نهئهم ونكونهم وهم في سن مبكرة ليصبحوا مؤطرين ورجال أعمال.

ومن جهة أخرى فإن حماية الطفل لا تتوقف عند منع تشغيله في النشاطات ذات الصعوبة، وفي الليل، بل تمتد إلى وضع سقف زمني أسبوعي وحجم ساعي يومي مخالف للعمال البالغين، ومنع تشغيله أيضا في يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد، وعدم تكليفه بساعات عمل إضافية، وتمكينه من

¹ -المادة 140 من القانون 11/90 المعدلة بالأمر 01/15، المرجع السابق.

-المادة 141 من القانون 11/90 المعدلة بالأمر 11/17، المرجع السابق.

علاقات العمل الفردية

عطلة سنوية أكبر من العامل الراشد، ووضع قواعد وأنظمة للسلامة والصحة المهنية ذات فعالية أكثر لحمايته من المخاطر بسبب نقص إدراكه للعواقب.

هذه النقائص التشريعية سببها يعود إلى كون نظام حظر تشغيل الأطفال في الجزائر ليس مفصلا على النحو الذي يفرق بين العامل الراشد البالغ والعامل القاصر في كل مختلف جوانب وظروف العمل ذات القدرات البيداغوجية المختلفة، وبالتالي تظل نصوصه ناقصة في تحقيق حماية ذات فعالية عالية في مجال تشغيل الأطفال.

المبحث الثاني: أهلية العامل

نص المشرع الجزائري على أهلية العامل واعتبر سن 16 سنة هي الحد الأدنى لسن العمل وفق المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل نظرا لحاجة العامل الفطرية للعمل من جهة، وحاجته للحماية من جهة أخرى.

المطلب الأول: عمل القاصر

يمكن أن يكون الشخص القاصر الذي يقل عمره عن سن الرشد وبلغ سن العمل في دولته بحاجة إلى عمل يوفر به احتياجاته الاقتصادية من جهة، ويتدرب على مهنة أو حرفة من جهة أخرى، كون الشخص في هذه السن يكون جسمه أفضل للتدريب بحيث تصقل مواهبه وينمي كفاءاته حتى يحصل على إتقان حرفة أو مهنة يلبي بها متطلبات حياته وحياة عائلته مستقبلا، ويكون في هذه الحالة مستغلا وقته في العمل أفضل من أن يظل في الشارع عرضة للانحراف.

وبالتالي يصبح له الحق في العمل وحمايته من البطالة كغيره من الأشخاص البالغين، هذا الحق تكفله له المواثيق الدولية والنصوص الدستورية والتشريعية لدولته، حيث نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن: «لكل شخص الحق في العمل والاختيار الحر لعمله وظروف عادلة ومواتية للعمل والحماية من البطالة؛ لكل شخص الحق في أجر مساو عن العمل المتساوي بدون أية تفرقة؛ لكل شخص يعمل الحق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل لنفسه ولأسرته وجودا جديرا بالكرامة الانسانية

علاقات العمل الفردية

ويكمل إذا دعت الضرورة بوسائل أخرى من الحماية الاجتماعية؛ لكل شخص الحق في تشكيل والانضمام إلى نقابات عمالية من أجل حماية مصالحه»¹.

كما نصت الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن: «تتعترف الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بالحق في العمل الذي يشمل حق كل شخص في الفرصة لكسب معاشه بالعمل الذي يختاره ويقبله بحرية»².

وأقرت هذه الاتفاقية الدولية بحماية الطفل غير البالغ لسن العمل في دولته، وأوجبت اتخاذ تدابير خاصة لحمايته ومساعدته إذ نصت على أنه: «يجب اتخاذ تدابير خاصة من الحماية والمساعدة لصالح كل الأطفال والصغار بدون أية تفرقة لأسباب تتعلق بالأصل أو أية ظروف أخرى، ويجب حماية الأطفال والصغار من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي، ويجب أن يكون تشغيلهم في عمل ضار بأخلاقهم أو صحتهم أو خطر على الحياة أو يحتمل أن يعرقل نموهم الطبيعي معاقبا عليه بواسطة القانون، وينبغي أيضا على الدول أن تضع حدودا للسن التي يجب أن يحظر تحتها استخدام الأطفال في عمل بأجر وأن يعاقب بواسطة القانون»³.

ومن جهته اعترف الميثاق العربي لحقوق الانسان باعتباره الدستور العربي في مجال حقوق الانسان بصفة عامة بحق القاصر في العمل ضمن نطاق حمايته من أي استغلال اقتصادي ومن أي

¹ المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948 المصادق عليه من قبل الجزائر بالمادة 11 من دستور 1963 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 64 مؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

² المادة 6 ف1 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الامم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966، وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 17 مؤرخة في 26 أبريل 1989 ص450.

³ المادة 10 ف3 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المرجع السابق.

علاقات العمل الفردية

أخطار قد تؤثر على صحته أو نموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي مع التزام كل دولة بتحديد السن الأدنى للعمل¹.

في الجزائر نهض الدستور الجزائري لأول مرة من خلال تعديل الصادر سنة 2016 الذي أقر في المادة 69 ف5 منه على ما يلي: «تشغيل الاطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون». حاليا في التعديل الدستوري لسنة 2020 تكفلت المادة 66 ف6 منه على معاقبة تشغيل الأطفال دون تحديد السن تاركة ذلك لتشريع حيث أقرت على بأنه: «يعاقب القانون على تشغيل الأطفال».

الفرع الأول: حاجة القاصر الفطرية للعمل

يلعب كل من العنصر الاقتصادي والعنصر التعليمي دورا جوهريا في إقدام العمال القصر على العمل بالرغم من صغر سنهم، لكن ذلك يختلف بصفة عكسية بين الدول المتطورة والدول النامية، فالطلب على تشغيل القصر يزيد في الدول غير المتطورة من الناحية الاقتصادية والتعليمية، ذلك أن التطور التكنولوجي سواء في الصناعة أو في الزراعة أو في التكنولوجيا المتطورة يغير من طبيعة الانتاج ويؤثر على سوق عمل القصر بالحد الذي يقلل من استخدامهم، وفي مقابل ذلك فالنظام التعليمي لتلك الدول يساهم أيضا في تحديد مكان القاصر في المؤسسات التعليمية وليس في مؤسسات العمل، لأن هناك علاقة عكسية بين عمل القصر والتقدم الاقتصادي، إذ بالرغم من أن فكرة عمل هؤلاء ترتبط بتقاليد المجتمع واتجاهاته زيادة على تعدد الأسباب الاجتماعية والثقافية التي تؤدي إلى هذه الظاهرة إلا أن العمل الاقتصادي يبقى السبب الرئيسي في ذلك².

الأصل أن تأثير النهوض الاقتصادي على عمل القصر يتضح في التقليل من استخدامهم، غير أنه يقع استثناء العكس من ذلك بحيث يسمح التطور الاقتصادي في الدول المتقدمة باستقبال العمال

¹ المادة 34 من الميثاق العربي لحقوق الانسان المعتمد من طرف جامعة الدول العربية بتونس في ماي سنة 2004 ، صادقت الجزائر عليه بموجب المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 08 مؤرخة في 15 فبراير 2006 ص03.

² صلاح علي علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال، دار النهضة العربية، القاهرة 2008 ص14.

علاقات العمل الفردية

المهاجرين للعمل في المطاعم أو الورشات الصغيرة أو البيع عبر المنازل أو إصلاح السيارات أو العمل في المنازل وغيرها من الأعمال التي يمكن أن يرفضها أفراد الدول المتطورة بسبب أجورها المنخفضة ليخلفهم فيها الرعايا المهاجرون، بالإضافة إلى العمال القصر حيث ساهمت الثورة الصناعية بحلول الآلة باعتبارها وسيلة للإنتاج بالاستعاضة عن القوة العضلية للرجال بقوة عمل الأطفال والنساء الذين يتقاضون أجورا منخفضة¹.

غير أن ذلك لا يضاوي نسبة الاعتماد على عمل الأطفال في الدول الفقيرة أين يؤدي انخفاض المستوى المعيشي فيها لدى الكثير من الأسر إلى الاستغناء عن تعليم أطفالها والزج بهم في العمل سواء في قطاعات انتاجية منظمة أو عمل فردي مثل الأطفال البائعين الجواله أو القيام بأعمال مساعدة في التنظيف أو الحدادة أو الميكانيك أو البناء أو الصناعات اليدوية أو الاعتماد عليها في حقول الزراعة وبالأخص في الأملاك الزراعية للأسر.

إن الحاجة الاقتصادية هي الدافع الرئيسي لإقدام القصر على العمل لغرض توفير سبل العيش لأسرهم والحاجة إلى زيادة الدخل ذلك أنه من الصعوبة بمكان فصل استغلال عمل الأطفال عن واقع التخلف الاقتصادي الذي تعاني منه تلك الدول².

وفي الكثير من الدول يشكل المستوى المعيشي المتدني للكثير من الأسر بالإضافة إلى التسرب المدرسي أحد العوامل الرئيسية في دخول القصر للشغل، بحيث تدفع بهم الحاجة الاقتصادية وظروف المعيشة وانخفاض القدرة الشرائية وكذا عدم القدرة على توفير وسائل التعليم إلى دفع أبناءها للقيام بأعمال لدى غيرهم لاسيما البيع في الأسواق والعمل كقابض في حافلات النقل الحضري والعمل الزراعي الموسمي أو التجارة لدى الغير في الطرقات وأماكن التجمعات، من جهة أخرى فإن بعض المؤسسات الصناعية المتنافسة يمكن أن تستغل القصر كيد عاملة رخيصة تتقاضى أجورا أقل بكثير من العمال البالغين وتكون أكثر انصياعا وطاعة³ وذات قابلية لصقل المواهب يمكن أن تعتمد عليها

¹ أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، 1982 ص 289.

² صالح علي علي حسن، المرجع السابق ص 23.

³ أحمد حسن البرعي، نفس المرجع ص 292

علاقات العمل الفردية

مستقبلاً في المنافسة، وغالبيتها تعتبر سوق سوداء للعمل يؤدي فيها القصر أعمال خارج الأطر التنظيمية.

يمكن القول أن للقاصر في حالات نقص أو غياب الدخل وفي حالة انسحابه من المرحلة التعليمية يشكل العمل بالنسبة له ضرورة اقتصادية ملحة سواء بالنسبة له أو لعائلته، يستطيع عند قيامه بعمله أن يسد الحاجات المعيشية على مستوى الدخل الفردي أو الأسري من جهة، ومن جهة أخرى يمكنه تطوير مواهبه واستغلال الوقت المبكر لحياته المهنية في الحصول على الكفاءة المهنية وتنمية قدراته البدنية والتقنية والذهنية.

وعليه نستنتج وفق ما سبق أن العلاقة بين الحاجة الاقتصادية للعامل القاصر وبين السن القانونية يمكن أن تمنحه أهلية وجوب تمكنه من الاستفادة من الحق في العمل وذلك مراعاة للتشريعات المقارنة بما في ذلك تشريعات منظمة العمل الدولية التي سمحت للقصر بالعمل من أجل هذا الغرض في الكثير من اتفاقياتها¹، كما أن منظمة العمل العربية أوجدت لعمل القصر اتفاقية خاصة زيادة على تنظيم عمل القصر في اتفاقيتين².

¹ بلغت اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول عمل القصر حوالي 11 اتفاقية منذ سنة 1919، وهذه الاتفاقيات هي:

- الاتفاقية الدولية رقم 05 لسنة 1919 بشأن تشغيل الأطفال في الأعمال الصناعية.
- الاتفاقية الدولية رقم 59 لسنة 1937 بشأن تشغيل الأطفال في الأعمال الصناعية معدلة.
- الاتفاقية الدولية رقم 33 لسنة 1932 بشأن تشغيل الأطفال في الأعمال غير الصناعية.
- الاتفاقية الدولية رقم 20 لسنة 1937 بشأن تشغيل الأطفال في الأعمال غير الصناعية معدلة.
- الاتفاقية الدولية رقم 7 لسنة 1920 بشأن تشغيل الأطفال في العمل البحري.
- الاتفاقية الدولية رقم 58 لسنة 1936 بشأن تشغيل الأطفال في العمل البحري معدلة.
- الاتفاقية الدولية رقم 112 لسنة 1959 بشأن تحديد السن الأدنى للصيادين.
- الاتفاقية الدولية رقم 10 لسنة 1921 بشأن التشغيل في الأعمال الزراعية.
- الاتفاقية الدولية رقم 123 لسنة 1965 بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل في الأعمال القائمة تحت سطح الأرض.
- الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 بشأن تحديد السن الأدنى لعمل الأحداث.
- الاتفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

² نظمت منظمة العمل العربية عمل القصر في 03 اتفاقيات منذ إنشائها سنة 1965 وهذه الاتفاقيات هي:

- الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل.

علاقات العمل الفردية

بمعنى آخر أن أهلية الأداء بالنسبة للعامل القاصر ترتبط بالسن القانونية الدنيا للعمل الذي يضعه تشريع كل دولة مما يجعل عقد العمل الذي يبرمه يقع صحيحا، ويتحمل على إثره تنفيذ سائر التزاماته بما فيها تنفيذ العمل المنوط به، كذلك الشأن بالنسبة لأهلية الوجوب التي بها يكتسب العامل حقه في العمل وترتبط بالحاجة الاقتصادية للعامل في توفير وسائل العيش اللازمة عند بلوغه للسن القانونية المحددة لأهلية العمل من طرف التشريعات الوطنية.

بذلك يصير للعامل أهليتان؛ الأولى فطرية تستدعيها الحاجة الاقتصادية التي تمنحه الحق في العمل وتراعي دولته ذلك بتحديد سن محددة قانونا، والثانية هي أهلية أداء بها يعتد بتصرفاته ويصير مدينا بالالتزامات الناتجة عن تلك التصرفات، وكلتا الأهليتان تقومان على السن الأدنى للعمل الذي يحدده تشريع كل دولة.

الفرع الثاني: السن القانونية للعامل القاصر

اعتمد التشريع الجزائري في حمايته للعامل القاصر على ثلاثة عوامل تمثلت في تحديد أكبر سن ممكنة لعمل القاصر، ومضاعفة اجتيازهم للفحص الطبي كل سنة، وحظر تشغيلهم في الليل، وفي بعض النشاطات التي لا تتلاءم وقصرهم العمري.

يعتبر العامل القاصر أو العامل الحدث هو كل من بلغ سن العمل ولم يبلغ سن الرشد طبقا لتشريع دولته بغض النظر عن جنسه، وبهذا المعنى يعد شخصا ذا أهلية قاصرة لأداء العمل إلى حين بلوغه سن الرشد يتعين تشغيله في ظروف ملائمة تتناسب وقدراته البدنية والعقلية وتحافظ على صحته وسلامته وأخلاقه.

في الجزائر العامل القاصر هو من يبلغ سن 16 سنة ميلادية كاملة ولم يبلغ سن 19 سنة ميلادية كاملة، بحيث نص المشرع الجزائري على شرطين لدخول القاصر إلى العمل واكتفى بضرورة بلوغ العامل سن 16 سنة ميلادية كاملة وموافقة وصيه الشرعي على بنص المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: « لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف

- الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل معدلة.

- الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

علاقات العمل الفردية

عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد 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 تتعدى فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه¹ .»

معنى ذلك أن مشرعنا حدد أهلية العامل ببلوغه سن 16 سنة، وهي من النظام العام بحيث لا يجوز له بأي حال من الأحوال لمن لم يبلغ هذا السن إبرام أي عقد عمل، واستثنى المشرع الجزائري عقود التمهين التي تسمح التشريعات ببلوغ العامل الممتحن سن 15 سنة²؛ وبالرغم من أن العامل البالغ لسن 16 سنة يسمح له بإبرام عقود العمل إلا أنه في نظر المشرع الجزائري يظل ناقص الأهلية، ولا يعتد برضاه على وجه الكمال إلا بعد أن تقتزن بموافقة وصيه الشرعي طالما أنه لم يبلغ سن الرشد المحددة ب 19 سنة في القانون الجزائري³، ولذلك يطلق عليه وصف القاصر، وتعتبر هذه الموافقة بمثابة إجازة ممن له الوصاية عليه تمنح له أهلية أداء العمل بسبب حاجته إلى ذلك.

الظاهر أن اشتراط المشرع الجزائري حصول القاصر على موافقة وصيه الشرعي وفق ما نصت عليه المادة 15 ف2 من قانون علاقات العمل تظل مبهمة من وجهين: الوجه الأول يتعلق بشكل الموافقة فهي لم تشترط الشكل الذي يجب أن تكون فيه تلك الموافقة زيادة على عدم إضفاء الطابع الرسمي لها والوجه الثاني يتعلق بالوصي، فهي لم تنص على ولي القاصر بل ذكرت وصيه مما يجعلها مخالفة لأحكام ترتيب الولاية على القاصر لأن الولي أولى من الوصي الذي يأتي بعده في المرتبة فضلا على أن الولي إجباري أما الوصي فهو اختياري.

¹ المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

² المادة 07 من القانون 10/18 المؤرخ في 10 جوان 2018 المتعلق بالقواعد المطبقة في مجال التمهين. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 35 سنة 2018 ص07.

³ المادة 40 من الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتعلق بالقانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005 والقانون 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 78 سنة 1975 ص990؛ عدد: 44 سنة 2005 ص17 ؛ عدد: 31 سنة 2007 ص03.

علاقات العمل الفردية

من جهة أخرى فرض التشريع الجزائري الفحص الطبي على كل العمال بأن أجبر المؤسسة أو رب العمل بإجراء فحوص دورية على العمال طبقا للمادة 17 ف1 من القانون 07/88 التي تنص على ما يلي: « يخضع وجوبا كل عامل أو ممتحن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل¹ ».

كما أقرت النصوص التنظيمية المطبقة للقانون المذكور أن الفحص الطبي الدوري يجرى مرة كل سنة على الأقل،² في حين أن القصر الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة يجرى لهم الفحص الطبي الدوري مرتين خلال السنة على الأقل.³

يرجع إقرار التشريع الجزائري بضرورة إجراء الفحص الطبي إلى مصادقة الجزائر على الاتفاقيتين الدوليتين، الأولى تحت رقم 77 بشأن الفحص الطبي للياقة الأحداث للعمل الصناعي والثانية تحت رقم 78 بشأن الفحص الطبي للياقة الأحداث للعمل غير الصناعي اللتان أقرتا بضرورة إجراء فحص طبي على كل من يقل عمره عن 18 سنة قبل التحاقه بالعمل يثبت لياقته للعمل الذي سيؤدي، فضلا عن دورية الفحص الطبي كل سنة على الأقل حتى يبلغ 18 سنة، وفي الأعمال ذات الخطورة الصحية الشديدة يجب أن يتم الفحص الطبي حتى يبلغ العامل 21 سنة.⁴

¹ المادة 17 من القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 4 سنة 1988 ص117.

² المادة 15 من المرسوم التنفيذي 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 يتعلق بطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 33 سنة 1993 ص09.

³ المادة 16 ف3 من المرسوم التنفيذي 120/93، المرجع السابق.

⁴ المادة 2، 3 و4 من الاتفاقية الدولية رقم 77 بشأن الفحص الطبي للياقة الأحداث للعمل الصناعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1946 والتي بدأ تنفيذها في 29 ديسمبر 1950، وقد صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962. -المادة 2، 3 و4 من الاتفاقية الدولية رقم 78 بشأن الفحص الطبي للياقة الأحداث للعمل غير الصناعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1946 والتي بدأ تنفيذها في 29 ديسمبر 1950، وقد صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

علاقات العمل الفردية

المطلب الثاني: تقييد عمل القاصر

عالج التشريع العمالي الجزائري شروط عمل القاصر لغرض حمايته من الناحية الصحية والبدنية والعقلية والتربوية، حيث تكفل بحظر تشغيله في العمل الليلي وفي بعض النشاطات التي لا تتناسب وقصره

تأسيسا على ذلك عمد إلى منع المستخدم من تشغيل القاصر في أي عمل ليلي حيث نص على: «لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي»¹.

ثم استرسل في نصوصه ببيان توقيت العمل الليلي بواسطة تحديد حدود ساعاته حيث ذكر بأنه: «يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا عملا ليليا»².

ومن جهة ثانية نظر مشرعا إلى حماية القاصر من زاوية طبيعة النشاط أكثر من أي زاوية أخرى فمنع على المستخدم تشغيل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه حيث نص على ما يلي: «كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه»³.

إن نظرة المشرع الجزائري ترجح ميلها للحماية العملية التي تتبين تطبيقاتها في الميدان من خلال النظر إلى طبيعة النشاط، إذ لا يعقل أن يتم السماح للقاصر بالعمل حفاظا على وقته وادماجه مهنيا ثم ننسى نموه البدني والفكري والتربوي وبالتالي كان من اللازم على التشريع الجزائري أن يحظر عليه بعض النشاطات التي تؤثر سلبا في هذا النمو.

المبحث الثاني: أهلية المستخدم

يشترط في رب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا، عاما أو خاصا أن يكون ذا أهلية كاملة، فبالنسبة للشخص الطبيعي يتعين أن يكون أهلا للتصرف بمعنى أن يكون بالغاً لسن

¹ المادة 28 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

² المادة 27 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

³ المادة 15 ف3 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

علاقات العمل الفردية

19 ميلادية كاملة أما إذا كان شخصا معنويا فإن أهليته هنا تعني أن يكون مختصا في إنشاء علاقة أي أن يكون ذا تفويض يؤهله من الناحية القانونية لإنشاء تلك العلاقة، ويعرف الفقه تلك التصرفات القانونية التي يقوم بها مدير المؤسسة أو ممثل الشخص المعنوي بأنها أعمال قانونية نابعة عن وكالة ظاهرة غير مستترة وغير صورية ينتج عنها منع أي جهة أخرى من ممارسة تلك الصلاحيات وبالتالي يعتبر عقد العمل باطلا لعدم الاختصاص.

بينما لا يكون العامل إلا شخصا طبيعيا، يقضي قانون العمل الجزائري في المادة 15 منه بأن يكون سنه لا يقل عن 16 ميلادية كاملة مع اشتراط حصول العامل القاصر على رخصة من وصيه الشرعي كما سبق ذكره.

المحور الخامس: مبادئ علاقات العمل

تتمثل المبادئ التي تقوم عليها علاقة العمل بين العامل الاجير والمؤسسة في تلك الاحكام العامة والجوهرية الثابتة التي تبني عليها العلاقة وتحقق على إثرها العدالة والاستقرار وإعمال التعاملات بين الأشخاص وتستمد أصولها من قواعد القانون الطبيعي، وعلى هذا الاساس هي تشمل 3 مبادئ:

المبحث الأول: مبدأ المساواة

يعتبر مبدأ المساواة مبدأ عالميا سبقت إليه النصوص الدولية واعترفت به لكونه أحد المبادئ المكرسة للطابع الانساني الوجودي منه والحياتي، حيث لا يمكن أن نعتبر الوجود الانساني على الارض إلا بالمساواة بين الأشخاص في هذا الوجود، ولا تكون لهم حياة معيشية إلا بالتساوي في الاستفادة من المسخرات والوسائل الكفيلة بمعيشهم من مياه، وغذاء، وشمس، وهواء، وتربة خصبة، وليل للسكون والراحة، ونهار للعمل وكسب المعيشة، وقوة بدنية وعقلية للعمل والعلم، وغير ذلك من مقومات الحياة.

على هذا النمط الأزلي في المساواة سارت النصوص الدولية عندما أقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بما يلي: «يولد جميع الناس أحراراً متساويين في الكرامة والحقوق¹، كما أقرت المادة 2 منه على منع أي تمييز بين الأفراد».

من جانب آخر اعترفت الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالمساواة بين الأفراد فنصت المادة 2 منها على ما يلي: «تتعهد الدول الأطراف في هذه الاتفاقية أن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية بريئة من أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو غير السياسي، أو الأصل القومي، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب».

تطبيقاً لهذه النصوص أسس الدستور الجزائري لمبدأ المساواة في نص المادة 67 منه التي نصت على أن: «يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف بالدولة باستثناء المهام والوظائف

¹ المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المرجع السابق.

علاقات العمل الفردية

ذات الصلة بالسيادة والأمن»، وقام التشريع العمالي الجزائري بحظر أي تمييز، وحكم على كل نص اتفاقي يخالف ذلك بالبطلان المطلق وانعدام الأثر بنص المادة 17 منه التي نصت على ما يلي: «تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة، أو ظروف العمل على أساس السن، أو الجنس، أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية، والقناعات السياسية، والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها».

ساير الاجتهاد القضائي هذا النهج عندما أكد على أن لا تمييز بين عمال نفس المؤسسة من حيث الأجر، ولا تمييز إلا إذا كان العمال في نفس الحالة والوضعية والشروط المهنية.¹

يقضي مبدأ المساواة في علاقات العمل أن يشترك العامل مع غيره من العمال في الإجراءات والشروط والوسائل عند الدخول إلى الشغل، وعند أدائه لعمله من حيث الأجر والمكافآت، وتوقيت العمل، ونظامه، والتأديب، وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، وتوفير ظروف عمل ملائمة ومتساوية؛ وعند انتهاء علاقة العمل لاسيما حالات التسريح لأسباب اقتصادية؛ وبالتالي يتعين على المستخدم تمكين العامل من جميع حقوقه الدستورية والتشريعية والاتفاقية على قدم المساواة مع غيره من العمال دون تمييز على أساس تفضيلي في مجال السن، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو الانتماء السياسي، أو النقابي، أو العرقي، أو اللغوي، أو القناعات الدينية، و غير ذلك من أنماط التمييز.

يعد مبدأ المساواة عاملاً جوهرياً في علاقة الدولة بمواطنيها حين تكرسه في نصوصها الدستورية والتشريعية، لأنه يؤمن ممارسة المواطنين لجميع حقوقهم على نحو يضعهم على قدم المساواة، ومن

¹ - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا المؤرخ في 06 ماي 2009، ملف رقم 501846، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 01 لسنة 2009.

- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا المؤرخ في 12 جانفي 2005، ملف رقم 286975، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 02 لسنة 2005.

علاقات العمل الفردية

ذلك ممارسة العامل لحقه في العمل، إذ لا يستوي له هذا الحق ولا يستتب له الأمر إلا بممارسة عمله في كنف المساواة دون أن يشعر بالتمييز.

وعندئذ فإن النص القانوني المكرس لمبدأ المساواة في الالتحاق بالعمل وفي ظروفه، وعند نهايته سواء كان دستوريا أو تشريعيًا، كفيل بضمان الممارسة العادلة في مجال العمل، ويضمن احترام وتطبيق المؤسسات والمستخدمين له، ويحقق الاستقرار واستتباب النظام في سوق الشغل، ويساعد على سلاسة عملية التشغيل، ومرونة واستغلال أكبر قدر ممكن من التدابير والأموال والموارد التي اتخذتها الدولة وعبأتها لفائدة التشغيل.

ومن جهة أخرى فإن تطبيق مبدأ المساواة يقود إلى تحقيق العدالة بين الأفراد على نحو يرضى به العمال، ويولد الثقة داخل نفوسهم حين يشعرون بالعدل عن طريق استبعاد التمييز في العمل واستحضار المساواة.

المبحث الثاني: مبدأ سلطان الارادة

نعني بمبدأ سلطان الارادة أن يقوم الاتفاق بين أطراف أي عقد على تحديد الشروط والبنود وكل المضامين التي ينبغي أن يتفق عليها الأطراف مهما كان نوع العقد المراد إنشاؤه طبقا لنص القانون المدني الذي يقضي بما يلي: «العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز تنقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون»¹، ولا يقتصر هذا المبدأ على إنشاء العلاقة، بل يتعداها إلى تعديل تلك العلاقة وكذا إنهاؤها.

وبالتالي يقوم طرفي علاقة العمل بالتفاوض وطرح انشغالاتهم بالتساوي بين المراكز القانونية في إنشاء أي علاقة عقدية بما فيها علاقات العمل ولو أن العامل الاجير يقبل ويرضى نظرا لحاجته الاقتصادية للأجر مقابل العمل مع اعتبار ذلك غير مؤثر على خاصية المساواة بينه وبين المؤسسة أو رب العمل ولا يجعل خاصية الإذعان تلحق بعقد العمل.

¹ المادة 106 من القانون المدني الجزائري، المرجع السابق.

علاقات العمل الفردية

تُبنى المنظومة العقدية بصفة عامة على مبدأ سلطان الارادة في إنشاءها وتكوينها، بحيث يقوم أطراف العلاقة بالتراضي حول مضمونها وشروطها، ويتعين في كل الأحوال سواء أكانت العقود رضائية أو شكلية، أن يكون تطابق الايجاب والقبول، أي التراضي بين الأطراف هو المنشئ والمحدد لسيرورة العقد وكذا لتعديله أو لإنهائه في الحالات العادية.

إسقاطا لمبدأ سلطان الارادة على علاقات العمل، يتم إنشاء العلاقة بين العامل الأجير والمؤسسة عن طريق التراضي الذي يعني تطابق إرادة العامل الأجير وممثل المؤسسة المكلف بالتشغيل على العناصر الاساسية المتعلقة بنوع وطبيعة العمل، والأجر، ويكفي الاتفاق على هذين العنصرين، طالما أن العنصر الثالث المتمثل في التبعية القانونية مشمول بالتنفيذ فضلا على ان محل العلاقة والسبب هما ايضا تنفيذ العمل والوفاء بالأجر.

أكثر من ذلك يمكن أن تنشأ علاقة العمل بمجرد قيام العامل بعمله دون رفض من رب العمل، مما يجعل التراضي قائما في هذه الحالة بالفعل وليس بالقول أو بالإشارة أ بالكتابة أو باتخاذ موقف يدل على الايجاب أو القبول كما هو معتاد في العقود أو العلاقات الأخرى.

تشكل هذه الحالة من التراضي أحد الخصائص التي يتميز بها علاقات العمل عند إنشاءها طالما أنها تقوم على تصرف مادي يقوم به العامل وليس تصرف قانوني مثلما نجده في عقد البيع وعقد الايجار وغير ذلك.

ولا يقتصر مبدأ سلطان الارادة على إنشاء علاقات العمل، بل يتعداها إلى التعديل سواء بتغيير رب العمل أو تغيير المؤسسة أو بتعديل الشروط المتفق عليها.

ففي مجال تغيير رب العمل أو المؤسسة، لا تتغير شروط التعاقد التي أبرمت قبل ذلك، حيث يمنع على المستخدم الجديد تغيير شروط علاقات العمل استنادا على مركزه القانوني الجديد، ولا يمكنه ذلك إلا عن طريق مفاوضات أخرى وتراضي آخر.

ذلك أنه في علاقات العمل ولا اعتبارات مهنية تتعلق بالحفاظ على وسائل الانتاج والعمال وإنتاجهم وتنظيمهم، لا يعتبر تغيير المستخدم إنهاء لعلاقة العمل، بل تبقى على نمط اليوم الذي استبدل فيه المستخدم القديم بالمستخدم الجديد.

علاقات العمل الفردية

دليل ذلك ما نصت عليه المادة 74 من القانون 11/90 حيث جاء فيها: «إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال».

الأكد أن حماية علاقات العمل السارية المفعول كانت هي النتيجة المستهدفة من أحكام المادة 74، مما يفرض المحافظة على كل الشروط والبنود المتفق عليها الواردة في علاقة العمل أو الاتفاقيات الجماعية عند تغيير المستخدم ، سواء تعلق الأمر بالعمل ذاته من حيث طبيعة النشاط، أو من حيث وسائله وأدواته، وأجهزته وآلاته، وأوقاته، والراحة والعطل، والجوانب التنظيمية للعمال، وأنظمة عملهم، والأجور وكافة المنح والتعويضات المرتبطة به والساعات الإضافية، و بكل ظروف العمل ووسائل الوقاية الصحية وغيرها.

ومنه فإن حماية لعلاقة العمل التي أحد طرفيها العامل، لا يترتب تغيير المؤسسة أو المستخدم أي أثر في تعليقها، أو انقضاءها تطبيقا لنص المادة 74 من القانون 11/90 التي حافظت على استقرار علاقات العمل حين ضمنت بقاءها واستمراريتها واستقرار شروطها دون تغيير يتبع مباشرة وبصفة آلية مجيئ المستخدم الجديد، وطبقا للمبدأ العام القاضي بأن إعمال العلاقة العقدية خير من إنهاؤها.

عندئذ لا يمكن للمستخدم الجديد أن يغير من علاقة العمل إلا بتراضي بينه وبين العامل، ولا يمكنه تغيير أي اتفاق، أو اتفاقية جماعية إلا عن طريق المفاوضات والاتفاق من جديد مع الممثلين النقابيين للعمال، ولا يمكن أن يغير النظام الداخلي للمؤسسة إلا بالمرور عبر الاجراءات القانونية. يبقى أن نشير أيضا إلى أن تغيير نشاط المستخدم لا يمكن أن يؤثر في علاقات العمل القائمة بينه وبين العامل، لأن الصفة القانونية للهيئة المستخدمة تتغير بتغير النشاط، ولا تتأثر علاقة العمل بينهما في شيء طبقا للمادة 74 السابقة.

أما في حالة تعديل شروط العقد أو إنهاؤه فطبقا لمبدأ سلطان الإرادة الذي أنشأ شروط ومضمون العلاقة عند التعاقد، لا يمكن للمستخدم بصفة انفرادية أن يغير لشروط أو مجموعة من الشروط أو يأمر العامل بالقيام بعمل غير متفق عليه، أو ينهي علاقة العمل طبقا لنص المادة 106

علاقات العمل الفردية

من القانون المدني الجزائري السابقة باعتبارها الشريعة العامة في ذلك أو بالنص الخاص الذي أورده القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل حيث جاء فيه: طبقا لنص المادة 63 من القانون 11/90 الي تقضي بما يلي: « يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الارادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون»¹.

نتيجة لذلك يمكن القول أن الطريقة التي اعتمدها المشرع العمالي في مجال تعديل العقد، أو تعديل طبيعة العمل تقوم على أساس مبدأ العقد شريعة المتعاقدين المنصوص عليه في القانون المدني باعتباره الشريعة العامة في مجال العقود، وقانون علاقات العمل هو الشريعة الخاصة في علاقات العمل، بالإضافة إلى أن المشرع العمالي الجزائري عالج موضوع تعديل شروط العقد، وطبيعة العمل بالأهداف التي يقصدها والمتمثلة في المحافظة على بقاء واستقرار العلاقة في حالات التعديل، بحيث لا يسمح بتعديل شروط علاقة العمل ولا بتعديل طبيعة النشاط المتفق عليه بين العامل والمستخدم إلا عن طريق ارادتهما معا أي عن طريق مبدأ سلطان الارادة، دون أن يستأثر المستخدم بتعديل بند من البنود المتفق عليها، أو يكلف العامل بعمل آخر مغاير تماما لما اتفق عليه.

لكن مشرعنا وإن ظل هدفه استقرار علاقات العمل التي تتحقق عند التعديل برضا الطرفين وتعديلهما معا، فإن المستخدم يمكن أن يضطر إلى تغيير طبيعة النشاط بصفة عاجلة نظرا لظروف طارئة، وبالأخص حالة الضرورة، أو القوة القاهرة، حيث يلجأ وبصفة منفردة إلى تغيير طبيعة نشاط العامل بأن يطلب منه إنجاز عمل آخر تستدعيه الضرورة، أو القوة القاهرة.

يعتبر توجه التشريع العمالي الجزائري في مسألة التعديل منحازا في جهة العامل، وكان عليه بالأحرى أن ينظر في مصلحة العمل والمؤسسة ويقدمها على مصلحة العامل، حين تعترض تسيير الهيئة المستخدمة حالات طارئة يتعين عليها معالجتها بتظافر الجهود وتعاون العمال للوقاية منها.

¹ المادة 63 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق

المبحث الثالث: مبدأ الالتزام بالحق في العمل

يشكل الحق في العمل مبدأ دستوريا يمنح لكل عامل بلغ الشروط القانونية ممارسة هذا الحق الذي كرسه الدستور الجزائري حيث نصت المادة 66 ف1 منه على أن: « العمل حق وواجب، كل عمل يقابله أجر ».

تجب الإشارة إلى أن هذا النص الدستوري حين يضمن الحق في العمل لا يحصر ذلك في علاقات العمل، بل تشمل كل الأعمال والنشاطات التي بها يكسب الشخص معيشته، وأن هذا الحق يستدعي عدم حرمانه من الاستعمال المادي والقانوني لحقه في العمل والتصرف فيه؛ ذلك أن العبرة ليست في طبيعة العمل أو طبيعة العلاقة بين العامل والمؤسسة أو رب العمل، بقدر ما هي متعلقة باستهداف الأجر الذي ينتظره العامل من وراء عمله، ولحماية قوت العامل قامت النصوص الدولية و النص الدستوري بإقرار مبدأ الحق في العمل.

لاشك أن أكبر ضمان لكل مواطن في أحقيته بالعمل يكرسه تشريع الدولة، وبالأخص إذا كان هذا التشريع هو التشريع الأساسي (الدستور) الذي يعد أعلى وأسمى النصوص القانونية في البلد، ونتيجة لذلك يوفر النص الدستوري قوة إلزامية كبيرة لتأمين مضمونه بسبب مرتبته العليا في الهرم القانوني، الأمر الذي يضع حماية حق العامل في العمل تركز على مضمون هذا النص، بحيث يمنع أي تشريع يخالف إقرار هذا الحق من جهة، ويقوم بحماية العامل من جهة أخرى، فضلا عن الثقة التي يكتسبها القيام بالعمل ميدانيا حال اعتقاد الأشخاص بأن ذلك محمي من طرف أقوى نص داخل المنظومة القانونية، وأن تغيير القواعد التشريعية لأي موضوع من المواضيع المرتبطة بالحق الدستوري في العمل غير مستساغ من الناحية الشرعية بسبب عدم المطابقة بين النص الأساسي والنص العادي.

كما أن تكريس الدستور للحق في العمل يلزم الدولة كونها الطرف الثاني الذي يقع عليها واجب توفير هذا الحق، من خلال قيامها بكل ما يلزم لتوفير أكبر عدد ممكن من مناصب العمل لحصول طالبي العمل على الرضا من سوق العمل الذي توفره الدولة بواسطة وضع سياسات وبرامج ومخططات كفيلة بتوفير مناصب شغل، وتقوم بمنع كل شخص يتعرض بشكل مادي أو قانوني لصاحب الحق في العمل.

علاقات العمل الفردية

من جهة أخرى لا يكفي تكريس الحق في العمل وحده طالما أن ممارسة العامل لحقه في العمل لا تتم بحريته، سواء تعلقت حريته بالقيام بالعمل من عدمه، أو تعلقت حريته باختيار النشاط الذي يمارسه، وكل عمل يقع خارج حرية صاحبه حظرتة المواثيق الدولية¹.

يقصد بحرية العمل إقدام العامل على القيام بالعمل برضاه دون أن يرغمه أحد على ذلك وإلا كنا أمام العمل القسري.

أما الحرية في العمل فيقصد بها اختيار العامل للنشاط الذي يمارسه بعدما يختار العمل دون ضده، بمعنى أن حرية العمل سابقة على الحرية في العمل وشرط لقيامها، بحيث لا تتم الحرية في العمل إلا بعد إتمام حرية العمل.

نظرا للارتباط الوجودي بين الحق في العمل باعتباره مبدأ نظري وبين ممارسة هذا الحق من الناحية العملية، فإن القول باستيفاء الشخص لحقه في العمل ولو بالنص الدستوري على نحو ما سبق ينشأ بمجرد حصوله على منصب عمل يظل قولاً بعيداً عن الصواب، بسبب غياب الضمانات التي تسمح بممارسته على النحو الطبيعي التي تتحقق بإمكانية قيام العامل بعمله برضاه واختياره.

لم ينص الدستور الحالي على حرية الاختيار للعمل ولطبيعة العمل (النشاط) مكتفية بإقرار الحق فيه، بخلاف النصوص الدولية فإنها أقرت ذلك في الفقرات الأولى من نصوصها المعترفة بالحق في العمل.

إن الاعتراف الدستوري الحالي بالحق في العمل على نحو عام ومطلق بلا قيد وبلا تخصيص مرده الاعتراف بهذا الحق بطريقة تسمح بممارسته، ولا تتم هذه الممارسة إلا برضا واختيار من العامل نفسه، بخلاف النصوص الدولية التي اعترفت بالحق في العمل باعتباره حقاً أصيلاً واعترفت بحرية واختيار العمل كحق تبعية ضامن لتطبيقه.

¹ المادة 23 ف1 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المرجع السابق.

-المادة 06 ف1 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المرجع السابق.

-المادة 34 ف1 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المرجع السابق.

علاقات العمل الفردية

غير أن حرية الفرد تبقى الأولى بالاهتمام والرعاية الدستورية طبقا للمادة 34 من الدستور الجزائري، ولا يمكن للحق في العمل أن يمارس لولا حريته في العمل وفي اختيار طبيعته، لذا كان على المؤسس الدستوري أن يتفادى هذا النقص الدستوري، وينص صراحة على الحرية في ممارسة الحق في العمل قدوة بالمواثيق الدولية، وتحقيقا منه للأمن القانوني.

المحور السادس: التزامات العامل الأجير

تتعدد التزامات العامل إلى الالتزام بالتنفيذ، والالتزام بالطاعة، والالتزام بعدم المنافسة، والالتزام بعدم كشف الاسرار المهنية.

بمعنى أن قواعد قانون علاقات العمل تنص على مجموعة من الالتزامات التي يتحملها كل من الأجير والمؤسسة الاقتصادية كما تقتضي طبيعة العلاقة بينهما التزامات أخرى يمكن أن يتفق عليها الطرفان، ويمكن أن نجل التزامات الأجير التي نص عليها القانون لا سيما في المادة 07 منه في مجموعتين التزامات ايجابية تتطوي على تلك التي يقوم بتنفيذها وأخرى سلبية أي يجب على العامل الاجير الامتناع عنها، سنتعرض لكل التزام في مبحث مستقل.

المبحث الأول: الالتزام بتنفيذ العمل

تقضي الفقرة 1 من المادة 07 من القانون 11/90 على أنه على العمال: «أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم».

في ذات السياق تقضي الفقرة الأخيرة من نص المادة 07 من القانون 11/90 ضرورة الاعتبار بما ورد في العقد حيث جاء فيها: «يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:» أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل».

يعتبر الالتزام بتنفيذ العمل في إطار التبعية للمستخدم نتيجة مباشرة لعلاقة العمل الذي تحتم طبيعته تنفيذه وفق ما تام الاتفاق عليه او وفق ما تم التكليف به عن طريق بذل عناية معتادة في الغالب، والالتزام الشخصي بالتنفيذ كأصل عام، وتنفيذ العمل وفق حسن النية(المادة 107 والمادة 172 من القانون المدني الجزائري) لأنها تعد من مستلزمات العقد، وقد تكلمنا على ذلك في عناصر علاقة العمل فلا داعي لتكرارها.

يتضح من هذه النصوص أن التزام العامل بتنفيذ عمله يقع التزاما أصيلا وأساسيا وهو ايضا بذات الدرجة بالنسبة للعامل المتربص حيث توجب النصوص القانونية على العامل المتربص أثناء فترة التجربة

علاقات العمل الفردية

واجب التنفيذ للعمل بدليل نص المادة 19 من القانون 11/90 الذي قرر ما يلي: «يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات».

لقد سبق القول أن تنفيذ العامل لعمله لا يخرج عن اثنتين، فإما أن تكون طبيعة العمل (النشاط) متفق عليها أو تم تكليف العامل بها وفي كلتا الحالتين يتعين على العامل أن ينفذ ذلك وإلا كن مخلا بالتزاماته الناتجة عن علاقة العمل مما يبرر تسريحه بسبب خطئه الجسيم المتمثل في الامتناع عن التنفيذ إلا في حالة القوة القاهرة أو تعسف من طرف المؤسسة أو رب العمل.

المبحث الثاني: الالتزام بطاعة المستخدم

تنص ف03 من المادة 07 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أحد واجبات العمال الأساسية حيث جاء في ذلك: «أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة».

المقصود بالتعليمات كل الأوامر والتوجيهات والطلبات وغيرها باختلاف مسمياتها التي تصدرها المؤسسة أو يصدرها المستخدم أو من ينوب عنه، إذ العبرة في ما يصدره رب العمل لعامله بمكان العمل أو خارجه متى تعلق الأمر بواجب التنفيذ من طرف الأجير.

يعرف بعض الفقه الأمر بأنه: «كل تغيير يتضمن أداء عمل أو الامتناع عن عمل أو تحذير للتحوط من وقوع حدث يصدر من رئيس يختص بإصداره إلى مرؤوس يختص بتنفيذه تربطهما علاقة وظيفية»¹.

يشكل عدم احترام هذا الالتزام خطأ جسيماً وفق المادة 73 من القانون 11/90 إلا إذا أثبت الأجير أن الأمر الموجه إليه لا يدخل ضمن الحدود المهنية المتفق عليها، أي أن موضوع الأمر لا يعنيه وفق

¹ سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري وأثرها في قانون العقوبات، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973 ص425.

علاقات العمل الفردية

العقد، وحين اعترف المشرع الجزائري بحقوق العمال الأجراء أقر بصلاحيات واسعة لمدير المؤسسة تمكنه من تنظيم العمل وفق ما يراه مناسباً للمؤسسة، سواء أكان الأمر يتعلق بتوزيع العمل أو تحديد أوقات ومكان العمل والراحة أو تعلق الأمر بالجانب التقني الذي يوجب على العامل التقيد بالبرامج والتصميمات والتقنيات التي يطلبها المستخدم أو من يعينه وبالتالي تكون حرية الاجتهاد والمبادرة من الأجير مقيدة في هذا الشأن.

واضح أن العنصر المادي للخطأ الجسيم في هذه الحالة هو الرفض الحاصل من العامل مقبول للخضوع لأوامر رب العمل بدون عذر ، الأمر الذي يشكل خروجاً منه عن التزام أساسي يحمله تبعات التسريح التأديبي.

يشترط المشرع أن يكون الأمر الصادر من رب العمل أو من يعينه مشروعاً بحيث يكون موجه تلك الأوامر مؤهلاً، كما يكون التنفيذ المطلوب من العامل مما تم الاتفاق عليه حيث لا يسمح تشريع العمل الجزائري بتعديل طبيعة العمل بصفة انفرادية من المستخدم¹ أو لا يدخل ضمن الصلاحيات العادية للعامل.

ويبقى تقدير هذا الرفض خاضعاً للسلطة التقديرية للقاضي الموضوع الذي يقدر الظروف التي يوجه فيها الأمر للعامل ونوعية العمل المطلوب منه، ومدى تأثيره على مصلحة المؤسسة، وضرورة أن يكون الأمر صادراً من شخص مؤهل أي من قبل من له السلطة السلمية على العامل، و أن يكون بدون عذر مقبول لأن شرعية العذر المقدم مسألة موضوعية تختلف باختلاف الظروف والوقائع، وبالتالي هي متروكة لتقدير القاضي الذي إذا رأى أن الرفض غير مؤسس كان الخطأ جسيماً والعكس صحيح.

المبحث الثالث: الالتزام بعدم المنافسة الغير مشروعة

تنص ف7 من المادة 7 من قانون علاقات العمل على واجبات الأجراء بما يلي: « أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم وأن لا تتنافس في مجال نشاطه».

¹ المادة 63 من القانون 11/90 السابق الذكر.

علاقات العمل الفردية

توضح هذه الفقرة بأن من واجبات الأجير أنه يتمتع أثناء سريان علاقة العمل الانتفاع بطريقة مباشرة أو غير مباشرة كأن تستغل خبرته في شركة منافسة إلا برضا المستخدم وأي مصلحة مادية كانت أو أدبية تعتبر منافسة غير مشروعة تتعارض وطبيعة العمل.

انطلاقاً من النص المادة 7 من القانون علاقات العمل السابق فإن عدم المنافسة يتخذ 4 صور هي:

الصورة الأولى: عدم وجود مصلحة للعامل في مؤسسة أو شركة منافسة دون موافقة المستخدم

لم يشر المشرع الجزائري في الصور الثلاثة الأولى إلى عدم المنافسة واكتفى بمنع حصول العامل على أية مصلحة من أي منشأة منافسة تمارس نفس نشاط مؤسسته الأم مهما كان نوع تلك المصلحة وقيمتها، سواء بصفة مباشرة مالية كانت كأن تدفع له منحة أو مكافأة أو هدايا أو عمولات أو مبالغ، أو تؤدي إلى دفع تكاليف العلاج له، أو تكاليف السفر أو غير ذلك، أو أدبية كأن تمنحه جائزة مثلاً وسواء بصفة غير مباشرة كأن تمنح ذلك لزوجته أو لأحد أقاربه أو لدائنيه.

ويدخل في المصلحة المباشرة كذلك ممارسة العامل لنشاط في مؤسسة أو شركة منافسة، أو إنشاؤه لمؤسسة أو شركة منافسة أو اشتراكه في مؤسسة أو شركة منافسة، فهذا هو المظهر المادي للإخلال، أما إذا استعد للبدء في ذلك فلن تكون هناك منافسة بعد لأن الضرر يعد محتملاً وليس حالاً¹.

تتجلى مظاهر المصلحة أكثر وضوحاً في قيام العامل بممارسة نشاط لدى مؤسسة أو رب عمل منافس، ومن خلال هذا التوصيف يتبين أن هذه الحالة تمثل أحد المخاطر التي تهدد مصلحة صاحب العمل الأول بسبب الكشف المحتمل لأسرار صنعتة والذي يتحقق بمجرد قيام أحد عماله المؤتمنين على تلك الأسرار بالقيام بعمل لدى مؤسسة أخرى منافسة، لا سيما إذا كان العقد الثاني يقتضي من العامل بذل عناية فائقة، فليس من المستبعد أن يقوم بتنفيذ ما استفاد به من خبرات ومؤهلات سابقة والبوح عملياً بأسرار تمثل بنكاً لنشاطات مؤسسته الأولى.

كما يجب أن نشير ونحن نستعرض الحظر القانوني المفروض على العامل حتى لا يؤسس مشروعاً منافساً أنه لا يجب على العامل شراء أو استئجار مؤسسة منافسة لرب العمل، لأن نص المادة 7

¹ سلامة عبد التواب عبد الحليم، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص 53.

علاقات العمل الفردية

ورد بشكل عام يمنع كل مصلحة مع شركة منافسة ولا شك أن تملك المؤسسة أو تملك منفعتها هو عين المصلحة التي قصدها المشرع.

يرى جانب من الفقه أن هذا الأمر جائز بحيث إذا اشترى العامل أو استأجر مؤسسة هي في الأصل تعمل منافسة لمؤسسة رب العمل ففي هذه الحالة لا يعد مخالفاً بالتزام عدم المنافسة، وبالتالي لا يتحقق الحظر المفروض على العامل الذي قصده قانون العمل إلا إذا بدأ في اجتذاب عملاء صاحب العمل الأصلي إلى مؤسسته.¹

وعليه فالمشرع الجزائري عموماً الحكم وأوجب على العامل عدم انتقاعه بأي مصلحة مطلقاً من مؤسسة أو شركة منافسة ولم يقتصر كما فعلته بعض التشريعات حين قررت أن تحظر على العامل ممارسة نشاط منافس سواء بصفته عاملاً أو رب عمل.²

ولم يجز مشرعنا ذلك إلا إذا علم المستخدم ووافق عليها وإلا فهي في نظره منافسة غير مشروعة تخول لرب العمل معاقبة العامل.

الصورة الثانية: عدم وجود مصلحة للعامل في مؤسسة أو شركة زبونة دون موافقة المستخدم

في هذه الصورة منع القانون الجزائري على كل عامل التعامل مع مؤسسة أو شركة زبونة لرب العمل عن طريق الحصول على مصلحة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة مادية أو معنوية، لأن ذلك يعد تمييزاً بين

¹ -محمود جمال الدين زكي عقد العمل في القانون المصري الهيئة المصرية العامة للكتاب القاهرة 1982 ص 223.

-سهير منتصر شروط عدم المنافسة في عقود العمل الفردية والجماعية-بحث في القانونين المصري والفرنسي 1982 ص12.

-محمد حسين منصور قانون العمل دار الجامعة الجديدة الإسكندرية 2007 ص310.

G H Camerlynck contrat du travail 2 éd Dalloz 1968 p258

² تنص المادة 57 من قانون العمل المصري رقم 2003/12: «يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال التالية:-العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله ولا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل. - ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده أو بالاشتراك في نشاط من هذا القبيل سواء بصفته شريكاً أو عاملاً. - الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف. - قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضا صاحب العمل».

علاقات العمل الفردية

الزبائن وتعديا على حقوق رب العمل في الانتفاع بزبائنه دون غيره من العمال، إلا إذا وافق رب العمل على انتفاع العامل من تلك المصلحة.

ويمثل الاتصال بزبائن المؤسسة في بعض الأحيان ضرورة عملية تستدعيها مصلحة العمل، غير أن هذا الاتصال يجب أن يمر عبر تقديم خدمات لهم ولمصلحة المؤسسة؛ ولا ينبغي في أي حال من الأحوال أن يستغله العامل بصفة شخصية لأن الزبائن ينتفعون من المؤسسة وليس من العامل، وأي مصلحة ينفردها بها العامل في مواجهة هؤلاء الزبائن تعد غير مشروعة وتعرض صاحبها للفصل وفق نص المادة 73 من قانون علاقات العمل.

في هذا المجال يعتبر أي تصرف من العامل نتج عنه حصوله على أجر مستتر أو هدايا من زبائن المؤسسة بمناسبة قيامه بواجباته دون رضا رب العمل بحجة أن ذلك يؤدي إلى المحسوبية ومحاباة عميل دون آخر ونتيجة ذلك كله فقد لمصداقية المؤسسة وخسارة لزبائنها.

ذلك أن المعاملات التجارية والعلاقات مع زبائن رب العمل تقتضي الصدق في التعامل، والاحترام، وتقديم الخدمات بصورة مقبولة تتسم بالجودة والسرعة، والمحافظة على السمعة الطيبة للمؤسسة المهنية، وهذا ما يقع على عاتق العامل مما نسميه المحافظة على كرامة العمل، فإذا ما سادت المحاباة وأصبح الزبون الذي يستأثر بخدمة عالية هو من يدفع الهدايا فإن مصداقية العمل وكرامته تزول ويفقد سمعته بين الزبائن.

ومما استقر عليه واجب عدم المنافسة منع العامل من القيام بأفعال تؤثر سلبا على مصلحة العمل، أو على العملاء، أو تمثل تعديا على متطلبات الثقة التي يحتاج إليها تنفيذ علاقة العمل، كما لو اتصل بصفة شخصية بعملاء بقصد إقامة شركة منافسة أو كان يتصل سرا بصاحب عمل آخر يقوم بنفس النشاط، أو يختلس أموال من المؤسسة وضعت بين يديه على أساس أنه أهل للثقة، أو افتعل مستندات مزورة للحصول على نفقات أو منح¹.

¹ Soc. 18 Oct 1973, Gaz. Pal, 1974 n 157 p120; Soc. 14 Avr 1976, Gaz. Pal 1976.

علاقات العمل الفردية

الصورة الثالثة: وجود مصلحة للعامل في مقابلة من الباطن دون موافقة المستخدم

المقابلة من الباطن هي تلك المؤسسة التي قام بتأجيرها رب العمل للغير أو هي فرع للمؤسسة الأصل، وأي تعامل مريب للعامل معها يوفر له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مادية أو معنوية هو استئثار للعامل بما ليس له، إلا إذا وافق المستخدم على تلك المصلحة، إذ لا يحق لأي شخص أن ينتفع من وراء المقابلة من الباطن سوى رب العمل وأن العامل تكفيه حقوقه مما يستوفيه من صاحب العمل. وفي ذلك فقد رأى المشرع أن المنفعة يجب أن تبقى مقتصرة على المستخدم وعلى تلك المقابلة دون أن تمتد إلى العامل الذي يعتبر وسيلة من وسائل المشروع لا تربطه أية علاقة بالمقابلة، وإنما يقوم تحت تبعية رب العمل وينفذ تعليمات وأوامره بما يقدمه من خدمة لمشروع المؤسسة الذي ينتمي إليه. وتبعا لهذا المنع لا يمكن لأي عامل أن يحصل على منفعة بصفة مطلقة من المقابلة من الباطن إلا بموافقة المستخدم.

الصورة الرابعة: قيام المؤسسة أو الشركة أو المقابلة من الباطن التي توفر مصلحة للعامل بالمنافسة

في هذه الصورة لا يحق للعامل أن تكون له مصلحة مع مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقابلة من الباطن هي في الأصل تمارس نفس النشاط الذي تقوم بها مؤسسته أو رب عمله، وأي علاقة مصلحة للعامل بتلك الشركة يعد خروجاً عن مبدأ الالتزام بعدم المنافسة ولو وافق المستخدم على تلك المصلحة. تقتضي مصلحة رب العمل جلاء حظر القانون على العامل القيام بأي نشاط ذي مصلحة لدى مؤسسة منافسة الحفاظ على مكتسبات مؤسسة العمل، ذلك أن رب العمل يتكلف أعباء مالية في سبيل الحصول على الوسائل الفنية والتقنية والطرق المستحدثة، والعمل ذاته يتطلب تدريب العمال على استخدام تلك الوسائل والتقنيات مما يتيح لهم معرفتها والدراية بها، فإذا ما قام العامل بالاستفادة مما اكتسبه وتقديمه للغير في شكل نشاط موازي لرب العمل أو مرتبط به يكون قد أضر بمؤسسته أو بصاحب عمله، وهذا هو عين المنافسة المحظورة¹ لأن المؤسسة أو رب العمل الثاني يكون قد أثرى على حساب المؤسسة أو رب العمل الأول من دون سبب.

¹ Jean Pélissier Alain Supiot Antoine Jeammaud Droit Du Travail 20 Éd Dalloz Paris 2000 P344.

علاقات العمل الفردية

المبحث الرابع: الالتزام بعدم كشف أسرار العمل

سننتظر لإعطاء تعريف للسر المهني موضوع الذي يتمتع عليه العامل عن القيام به، ثم

نبين صورته:

1/ تعريف السر المهني:

لا نجد تعريفا للسر المهني لدى التشريع العمالي الجزائري، لكننا وجدنا له تعريفا في القضاء المصري لما يعرفه بأنه: «كل المعلومات التي تتصل بالصناعة والتجارة والتي لو ذاع خبرها لزعزعة الثقة في التاجر أو الصانع وكذلك المعلومات التي يسري العرف بكتمانها»¹.

كما أن الفقه الفرنسي والعربي يمدنا بتعريفات للسر المهني، حيث يعرفه: «هو كل المعلومات والبيانات التي يتوصل إليها العامل من خلال عمله أو بمناسبته، ويتكتم عليها بحكم القانون أو بناء على طلب صاحب العمل، أو طبقا لما جرى عليه العرف المهني، بحيث يترتب على معرفتها الاضرار بالمؤسسة أو عمالها أو بمصالح صاحب العمل، سواء حصل الضرر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة»².

في الفقه العربي يعرفه بأنه: «كل معلومة يتوصل إليها العامل من خلال عمله و بمناسبته، والتي اوجب القانون او جرى العرف بكتمانها حفاظا على مصلحة العمل وحسن سيره أيا كان نوع السر، بحيث يترتب على إذاعه الاضرار بالمؤسسة، أو زعزعة الثقة، ويشترط أن لا يكون هذا الكتمان ساترا لجريمة جنائية، أو حائلا دون الكشف عن جريمة تمت، أو في مرحلة شروع»³.

G H Camerlynck Le Contrat Du Travail 2 éd Dalloz 1982 P258.

¹ محكمة استئناف القاهرة س40 1960 عصمت الهواري الموسوعة القضائية في منازعات العمل القاهرة 1960 ص255.

² François Gaudu, Raymonde Vatinet, traité des contrats, LGDJ, paris 2001 p 161.

³ -عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، در القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص 167.

-همام محمد محمود الزهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي دار الجامعة الجديدة الاسكندرية 2005 ص333.

-صلاح محمد ذياب التزام العامل بالأمانة والاخلاص في علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة 2007

علاقات العمل الفردية

من خلال ماسبق نلاحظ أن التزام العامل الأجير بالمحافظة على أسرار مهنته من أي نوع كانت ضرورة تحتمها طبيعة علاقة العمل وأحد الالتزامات العملية التي يفرضها القانون، إذ يمكن له بحكم عمله وقيامه بوظيفته أو تواجده بمكان العمل أن يطلع على أسرار مهمة، وعلى هذا الأساس ألزمه القانون بالحفاظ على ما اطلع عليه طبقاً لما تشير إليه الفقرة 8 من المادة 7 السابقة الذكر : «أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية».

من جهة ثانية اعتبر القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ضمن المادة 73 ف2 منه أن إفشاء المعلومات المهنية دون إذن من السلطة السلمية للعامل الاجير ودون إجازة من القانون يعتبر خطأ جسيماً يستحق عليه العامل التسريح التأديبي حيث ورد في مضمون النص المذكور ما يلي: «تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح دون مهلة العطلة وبدون علاوات: إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون».

من ذلك تتميز العلاقة بين العامل والمؤسسة بنوع من الخصوصية التي لا نجدها في كثير من العلاقات الأخرى، حيث يفترض القانون أن تقوم تلك العلاقة على أساس الثقة والنية الحسنة فتنفيذ عقد العمل يحتم على مؤسسة العمل أن تضع كثيراً من الممتلكات والأسرار وأساليب الصنع والانتاج والتنظيم والبيع بيد الأجير، لأنه عنصر مهم في التنفيذ وفي دوران العملية الانتاجية، لذا فإن أي اطلاع من الغير عليها قد يؤدي إلى خسارة المؤسسة وعلى العامل الحفاظ على ذلك.

2/ صور الالتزام بالسري المهني:

من خلال نص المادة 7 ف8 السابقة الذكر نستخلص أن مشرعنا العمالي تعرض لصورتين في موضوع الالتزام بالسري المهني وهما:

علاقات العمل الفردية

الصورة الاولى: عدم إفشاء المعلومات المهنية

اعتبر المشرع الجزائي كل انتشار لسر من اسرار العمل تعديا وخروجا عن السلوك المعتاد سواء بالتصريح الشفوي او بتسليم مستندات أو مخططات أو تصاميم أو دراسات أو اخبار تتعلق بالصنع أو بالتنظيم أو بالانتاج.

إن اطلاع الغير بالسر المهني الذي يتعلق بالمؤسسة يمكن ان يتخذ شكل الاخبار الشفوي عن تقنية معينة في الصنع وطريقتها وكيفية الوصول الى ذلك والمراحل التي يسلكها، او الاخبار عن طرق التنظيم داخل المؤسسة سواء تنظيم العمال باختلاف رتبهم ومناصب عملهم او بتنظيم المنتج ورفه وتعليبه والآلات المستعملة في إنتاجه وحفظه والاماكن الموجه إليها لبيعه، و تحديد زبائن المؤسسة، وفترات الذروة في شراؤه، كما يمكن ان يكون في شكل تقديم مستندات تتعلق بمخططات الصنع وطرق الانتاج المختلفة والمكونات الاساسية للمنتج، سواء كان التقديم شفاهة أو مكتوبا.

يتبين من خلال هذا الحظر المفروض على العمال ان يتكتموا عن اطلاع الغير سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا(عن طريق اشخاصه الطبيعيين)، ولا يهم ان كان يمارس نشاطا منافسا ام لا، وبعبارة ادق ان يكون هذا الغير خارجا عن مؤسسة المل بحث لا ينتمي اليها بصفته اداريا او تقنيا او مكلفا بالحراسة او الامن، ويمن لصاحب العمل ان يقلص من حجم هذه الطائفة إذ يجوز له ان يعين للعمال الاشخاص الذين لا يسرب لهم المعلومات ولو كانوا من عمال صاحب العمل، كما يمكنه ان يقتصر على بعض المعلومات المهنية دون غيرها، وايضا يمكن ان يحدد الفترة او المدة الزمنية المعنية بالحظر، ومرد ذلك كله يعود لسلطة صاحب العمل لأنه هو من يحمي مصلحة العمل.

الصورة الثانية: عدم تقديم وثائق متعلقة بالهيئة المستخدمة

تعتبر صوة عامة للصورة الاولى لأن لفظ الافشاء يطلق عادة على الاخبار الشفوي للغير بتقنيات الصنع والتنظيم والانتاج، الامر الذي يضر بمصلحة المؤسسة وهو غير مقبول، بينما تقديم المستندات والوثائق الخاصة بالصنع والتنظيم والانتاج التي تستأثر بها المؤسسة تعتبر أفعالا

علاقات العمل الفردية

غير مقبولة، ويعتبر العامل حينها مخالفا لمبدأ حسن النية الذي يقتضي منه ان ينفذ عمله دون الاضرار بالمؤسسة.

وعليه فان الكشف عن الوثائق الداخلية لمؤسسة العمل سواء كانت وثائق للهويات الشخصية للعمال، أو تعلقت بالمواد الاولية أو بالزبائن أو بطرق الانتاج والتوزيع والتنظيم وغيرها يعد كشفا للأسرار المهنية أشد خطورة من الاخبار الشفوي، حيث يمكن ان يؤدي الى تسريح العامل ولو من دون أن يضر بالمؤسسة، طالما أن العقوبة التأديبية في كل الحالات تركز على الخطأ وليس الضرر.

المحور السابع: حقوق العامل

نص مشرعنا على جملة من الحقوق للأجراء حيث ذكرت المادة 05 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ما يلي: «يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، الضمان الاجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والامن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، اللجوء إلى الاضراب، ومن جهة أخرى نصت المادة 06 من نفس القانون: يحق للعمال ايضا في إطار علاقة العمل ما يأتي: التشغيل الفعلي، احترام السلامة البدنية والمعنوية للعمال وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على اهليتهم واستحقاقهم، التكوين المهني والترقية في العمل، الدفع المنتظم للأجر المستحق، الخدمات الاجتماعية، كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا».

من خلال تصفحنا لتلك الحقوق فقد آثرنا تقسيمها وفق ارتباطاتها إلى ثلاثة أقسام وهي: الحقوق المرتبطة بمنصب العمل، الحقوق المرتبطة بالمسار المهني للعامل، والحقوق المرتبطة بالعمل:

المبحث الأول: الحقوق المرتبطة بمنصب العمل

تتمثل هذه الحقوق في الحق في الدفع المنتظم للأجر، والحق في التشغيل الفعلي، والحق في الراحة والعطل والغيبات:

المطلب الأول: الحق في الدفع المنتظم للأجر

يعتبر الأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل أدائه لخدمته في إطار علاقات العمل من أجل إشباع حاجاته وحاجات عائلته، وهو بهذه الصفة يظل حقا أصيلا لا يقوم العمل بدونه، كما لا يمكن للعامل التنازل عنه، أو المقاصة على أساسه أو حوالبته، كما يمتاز بالأسبقية حالة تراكم الديون لدى مؤسسة العمل؛ وأي عمل مهما كان ليس فيه أجر يعد عملا تطوعيا لا ينتظم بقانون علاقات العمل الذي ينظم العمل المتكون من أحد عناصره الأساسية وجود أجر مقابل ما يؤديه العامل من عمل لفائدة المؤسسة.

علاقات العمل الفردية

يقوم المسؤول داخل المؤسسة بوضع جدول لمناصب العمل تحتوي على الاجر الادنى المناسب لمنصب العمل الذي يشغله العامل مع إضافة كافة التعويضات والمنح المنصوص عليها في النصوص التشريعية او التنظيمية او بواسطة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، مثل: منحة الاقدمية، العمل الليلي، العمل التناوبي، منحة المردودية، منحة المنطقة، منحة الخطر، منحة المداومة، منحة القفة، منحة العزلة، المنح العائلية... والتي تختلف باختلاف النشاطات والاعمال التي يقوم بها العمال. كما تقوم المؤسسة بدفع أجور العمال في فترة ما وعلى هذا الاساس يتعين أن يتسم مبلغ الاجر المدفوع بصفة الانتظام والاستقرار والتكرار، بحيث لا يتضرر العامل الاجير من تأخير الدفع أو الانتقاص منه.

وعليه إذا كان الأجر عنصر أساسي في تكوين علاقات العمل فإن الدفع المنتظم له يعد حقا من حقوق العمال.

المطلب الثاني: الحق في التشغيل الفعلي

نص المشرع الجزائري على حق العامل في التشغيل الفعلي بما يسمح له بالتواجد بمكان عمله في إطار منصب العمل المخصص له في جدول مناصب العمل التي يعدها المستخدم ويتقاضى عليها راتبا استدلاليا أدنى وفق ما هو في جدول المناصب ويتحصل على الرتبة المناسبة للمنصب حيث نص على ما يلي: «يحق للعمال أيضا في إطار علاقات العمل ما يأتي: -التشغيل الفعلي»¹. من جهة أخرى يجب على المؤسسة أن تهيئ له كافة مستلزمات وأدوات العمل لكي يقوم بعمله، كل ذلك من أجل حماية العامل من التشغيل الصوري الذي لا يسمح للعامل بأن يكون بهذه الصفة سوى على العقد بينما يشكل الاداء عنصرا جوهريا في علاقة العمل وبدونها يستوي الأجير وغير الأجير . من المعلوم ان التشغيل الفعلي باعتباره حقا للعامل يعد ضمانا مبدأ الحق في العمل لأنه يسمح له بالعمل وليس فقط بإبرام العلاقة العمل، بحيث يجب أن نضمن للعامل الممارسة الفعلية للعمل دون

¹ - المادة 06 ف 1 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

علاقات العمل الفردية

الممارسة الصورية بمعنى أن يقوم فعلا بأداء عمله المتق عليه عن طريق بذل الجهد البدني أو الفكري أو هما معا وبمعونة عقله ويديه والأدوات والآلات.¹

وبالتالي لا يكفي حصول العامل على حقه في العمل بالبقاء دون قيامه بتنفيذه ودون أن يسند إليه أي نشاط متق عليه حتى ولو وجدت علاقة عمل ، لأن عنصر أداء العمل يعتبر جوهريا في أي علاقة عمل وبدونها لسنا أمام أي علاقة، الأمر الذي يجعل من توفر الحق في العمل في صورته الشكلية عديم الأثر.

بمعنى أن التصرف المادي (التشغيل الفعلي) الذي تقوم عليه علاقة العمل هو جوهر تلك العلاقة لا التصرف القانوني ممثلا في قيام تلك العلاقة؛ وفي ذلك اعترف تشريع العمل الجزائري بحق العامل في التشغيل الفعلي.

المطلب الثالث: الحق في الراحة والعطل والغيابات

ينقطع العامل الأجير عن العمل بقوة القانون إما بسبب راحته القانونية أو عطلته السنوية أو عطلة مرضية أو غيابات:

أولا: الراحة القانونية

للموظف الحق في الاستفادة من الراحة اليومية ، والراحة الأسبوعية، والأعياد، كما يلي:

1/الراحة اليومية:

هي الوقت الذي يبدأ بعد نهاية ساعات العمل اليومية إلى بداية ساعات عمل اليوم الموالي ويكون العامل خلالها في راحة، وسواء أكانت ساعات عمل أصلية، أو ساعات عمل إضافية فرضت على العامل بصفة استثنائية، ففي كل هذه الحالات متى انتهى العامل من عمله تبدأ الراحة اليومية على أن تنتهي عند بدايته لعمله في اليوم الموالي، وهكذا تدور اوقات العمل اليومية والراحات اليومية. كما يستفيد العامل الأجير من الاستراحة كل يوم عمل والتي تكون بين الساعة 12 والواحدة زوالا، ذلك أن مشرنا راعى بأن لا يقوم الاجير بالعمل لأكثر من 4 ساعات متواصلة في اليوم.

¹ – George Fridman et Pierre Naville, traité de sociologie du travail, Dalloz 1961 p11 et 12.

2/الراحة الأسبوعية:

هي يوم الجمعة في الظروف العادية للعمل الذي يعتبر يوم كامل للراحة مدفوع الأجر ومدته 24 ساعة.

وقد نظم المشرع الجزائري الراحة الأسبوعية من خلال وضع يوم الجمعة كراحة اسبوعية موحدة بمعنى انها راحة للعمال الاجراء واحتفالية للمواطنين بعطلة نهاية الأسبوع المقررة في التشريع الجزائري بيوم الجمعة للجميع.

يفترض أن يوم الراحة الأسبوعي المحدد عادة بيوم الجمعة يشكل وقتا للفراغ يتوقف فيه العامل عن العمل في آخر الأسبوع لدوافع مهنية تستدعيها المحافظة على صحة العمال وتنظيم أيام العمل، فحيث يجب توزيع مدة العمل يجب الوقف الدوري الأسبوعي للعمل يراها المشرع أنها تقع في يوم محدد لأسباب مختلفة يضمن من خلاله للعمال راحة كافية مع استيفاءهم للأجر¹، فهي بهذا الشكل انقطاع دوري عن العمل خلال نهاية كل أسبوع من أجل الاستجابة لنفس الدواعي التي استوجبت تنظيم ساعات العمل الأسبوعية² يستجمعون خلالها قواهم وأنشطتهم ويقضون فيها انشغالاتهم.

فضلا على أنه في الظروف العادية يكون يوم الراحة الأسبوعي في الجزائر هو ذاته يوم العطلة الأسبوعية للراحة(عطلة نهاية الأسبوع) التي يحتفل فيها جميع المواطنين، مما يسمح للعمال خلال راحتهم الأسبوعية بالاشتراك مع المجتمع ومع عوائلهم في احتفالاتهم الأسبوعية، ويؤدون فيها واجباتهم الدينية والاجتماعية والمنزلية المختلفة؛ وهي بهذا الوصف تشكل عامل وحدة تقوي تماسك المجتمع ليس من خلال انقطاعهم عن العمل في ذلك اليوم وحسب، وإنما لتشاركتهم واتحادهم في المظاهر الاجتماعية والدينية.

لهذه الأهداف اهتم التشريع الجزائري بحماية الراحة الأسبوعية بقصد الحصول على أهداف ذات أبعاد إنسانية ووطنية ومهنية تتمثل في تنمية القدرات الصحية والملكات المهنية والمشاعر الدينية

¹ جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1984 ص222.

² حمدي عبد الرحمان ومحمد يحيى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1987 ص223.

علاقات العمل الفردية

والجماعية التي تتحقق كنتيجة لاجتماع العمال مع عوائلهم عن طريق تمكينهم من انقطاع ليوم كامل عن العمل يتفرغون فيه لهذه الأهداف، بحيث لا يمكنهم تحقيقها وهم منهمكون في أعمالهم.

فالمشرع راهن على تحقيق تلك الأهداف ولو كانت على حساب العمل، طالما أن العمال يستفيدون من أجورهم، بالرغم مما يمثله العمل من حاجة ضرورية لرفع النمو وكسب الانتاج، لكن التجارب أثبتت أن زيادة الانتاج لا ترتبط ببقاء العامل أطول مدة في منصب عمله، بقدر ما يوجد علاقة طردية بين تواجد العامل في ظروف صحية ومعنويات مرتفعة وبين مضاعفة الجهود لتحصيل منتج أكثر؛ الشيء الذي يؤكد الضرورة الملحة لتنظيم الراحة الأسبوعية.

لم يكتف المشرع العمالي الجزائري بتحديد يوم الراحة الأسبوعي فحسب، بل نظمها بطريقة تمكن من تحديد مناسبته وموقعه بداخل أيام الأسبوع، وعدد ساعاته باعتباره يوم كاملا مدته 24 ساعة، يوافق يوم الجمعة التي تلي يوم الخميس وتسبق يوم السبت.

ذلك أن مسألة تنظيم الراحة الأسبوعية من طرف التشريع تعد أمرا في غاية الأهمية بسبب مبدأ سيادة الدولة في تنظيم يوم خاص يجمع في مناسبته المقومات الدينية والاجتماعية والثقافية المشتركة لجميع العمال والمواطنين ، وبالتالي يُمكن جميع المواطنين من الاحتفال به من جهة، ومظهر التوحيد ومبدأ المساواة بين المواطنين والعمال في المشاركة والاحتفالات بيوم الراحة الأسبوعية التي يؤمن بهما المشرع من جهة أخرى.

بالفعل، تكفلت الدولة في إطار السيادة التي تمارس على كل الأفراد والجماعات داخل الوطن في تحديد يوم الراحة الأسبوعية عن طريق سلطتها التشريعية، مما يسمح بتواجد جميع العمال خارج مكان العمل في الظروف العادية، كما يدخل في اختصاص السلطة التنظيمية للهيئة المستخدمة توزيع ساعات العمل في اليوم.

فإذا كان مبدأ سلطان الارادة يتيح للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات الاقتصادية تنظيم أوقات إضافية للراحة، و للعطلة السنوية، و للغيابات الخاصة، فإن الراحة الأسبوعية يتكفل القانون حصريا بتحديد يومها ومناسبتها وعدد ساعاتها تطبيقا للمادة 66 ف4 من التعديل

علاقات العمل الفردية

الدستوري لسنة 2020 التي تقضي بما يلي: الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته¹.

في ذات السياق، جسد تشريع العمل الجزائري هذا المفهوم، واعتبر تحديد الراحة الأسبوعية لكونها عطلة مدفوعة الأجر من صلاحيات القانون، إذ نصت المادة 34 من القانون 11/90 على أنه: «يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر».

وطبق ذلك عندما جعل يوم الجمعة هو اليوم المخصص للراحة الأسبوعية للعمال طبقا لما نصت عليه المادة 33 من القانون 11/90 حيث جاء فيها: «حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة».

وعليه فإن اعتبار يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية الموحدة للعمال في الظروف العادية والمواطنين من شأنه أن يسمح للعمال من الاستفادة أكثر من راحتهم فيها حين يجتمعون مع عائلاتهم. بمعنى أنه إذا كان يوم الجمعة هو أيضا اليوم المخصص لاحتقالات المواطنين فإننا نسجل تداخل حاجة العمال للراحة وترك العمل كل أسبوع مع حاجة المواطنين للاحتفال بهذا اليوم، وحتى تكتمل الحاجتان، ويتشارك الكل مكنّ المشرع الجزائري الجميع من يوم الجمعة حتى يتشارك العمال ويجتمعون مع أفراد عائلاتهم في يوم واحد بهدف تحقيق أهداف الراحة الأسبوعية على نحو أفضل.

عمليا، سيستفيد الكثير من الراحة يوم الجمعة بما في ذلك الراحة من العمل للعمال، والراحة من الدراسة للطلبة والتلاميذ، بتمكين العمال والمتعلمين وسائر المواطنين من تأدية واجباتهم الدينية والاجتماعية وغيرها، فيسمح تواجد الكثير في راحة، وعطلة أسبوعية بالذهاب إلى المساجد وتأدية صلاة الجمعة، وقراءة القرآن، والقيام ببعض العادات والتقاليد في هذا اليوم كصلة الرحم، وزيارة المقابر، وعيادة المرضى، والقيام بالتجوال والسياحة بمختلف أقسامها، بل حتى ارتداءهم يوم الجمعة ملابس خاصة بالراحة والترفيه، والتكفل بالأعباء الاقتصادية كالتبضع، والتجارة، والتصدق، وممارسة الرياضة، دون أن ننسى التفرغ للعائلة، والأولاد، ولقاء الجيران والأصدقاء ومساعدتهم، كل ذلك لتحقيق التكافل

¹ المادة 66 ف4 من التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 82 مؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

علاقات العمل الفردية

الأسري والاجتماعي، مع تخصيص البعض لأوقات محددة في هذا اليوم لحاجات تعليمية كقيام الطلبة والتلاميذ بمراجعة الدروس وحل التمارين والمطالعة، أو القيام بأعمال تطوعية، أو القيام بمهام منزلية خاصة، مع تسجيل أيضا عادات الجزائريين في الأكل يوم الجمعة فأكثرهم يفطرون أو يكون فطورهم عند الزوال أو عشاءهم الطعام (الكسكسي) ويتصدقون بالخبز والتمر وبعض المأكولات التقليدية، كل ذلك في ظل بقاء الكثير من العمال خارج المؤسسات التي يعملون بها وبقاء المتعلمين خارج المؤسسات التعليمية، لأن يوم الجمعة هو راحة بالنسبة للكثير منهم.

إن واجب الجزائريين الديني الذي يفرض عليهم أداء صلاة الجمعة بصفة جماعية والعادات والتقاليد التي تولدت منذ وقت طويل لدى الشعب الجزائري لتجد لها مكانا في هذا اليوم هي التي أهلت يوم الجمعة دون غيره ليكون يوما للعطلة والراحة الأسبوعية للمواطنين، وحتمت على المشرع ترسيم ذلك بنص خاص.

أكثر من ذلك اعتمد مشرعنا يوم الجمعة كراحة أسبوعية للعمال من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف وليس فقط ارتباط تلك العطلة بانقطاع العمال عن العمل فحسب، وإنما للاستجابة للأهداف المرجوة من تقرير تلك الراحة في يوم الجمعة على نحو يساعد العمال في قضاء انشغالاتهم الدينية والاجتماعية المختلفة دون أن يمنعهم العمل من إنجازها.

3/الأعياد

تعتبر الأعياد بمختلف أقسامها سواء العالمية منها أو الوطنية أو الدينية عن مراحل هامة في تاريخ الأمة، وترمز لذكرياتها، وتؤرخ لمناسباتها، وهي بهذا الوصف تلعب دورا كبيرا ليس في ترك العمال لأماكن عملهم حينها، بل بما تولده من شعور بالفرحة والاحتفال بها.

لذا عمد المشرع الجزائري إلى ترسيمها وتنظيمها و النص على حق العمال في الأعياد، كونها راحة قانونية وعطلا مدفوعة الأجر.

ذلك أن تنظيم الأعياد من مهام التشريع وحده، فهو وحده المختص بذلك عن طريق تحديد أيامها وعددها، ومناسبتها وتاريخها الميلادي أو الهجري ، حيث يكفل للعمال حق التمتع بأيام يصنفها أعيادا

علاقات العمل الفردية

ضمن نصوصه وفق ما تنص عليه المادة 35 من القانون 11/90 حيث جاء فيها: « يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية».

في حين أعطت المادة 34 من القانون 11/90 للتشريع مهام تنظيم أيام الأعياد وتحديداتها حيث نصت على ما يلي: «يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر».

انطلاقا مما سبق فقد تكفل التشريع بتحديد أيام الأعياد لأول مرة بعد الاستقلال بتنظيم الأعياد الرسمية عن طريق سن نص خاص يتمثل في القانون 278/63 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية المؤرخ في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم، الذي لم يكتف بتحديد عيد واحد فيه، بل استأثر هذا القانون بتحديد مجموعة من الأعياد تدور بدوران السنة، وتختلف باختلاف مناسباتها ووقائعها، فمنها ما هو مؤرخ بالتقويم الميلادي ومنها ما هو مؤرخ بالتقويم الهجري.

بخلاف يوم الراحة الأسبوعية الذي نظمه قانون علاقات العمل، وهو يوم واحد معين من بين أيام الأسبوع في الظروف العادية، ولا يحتاج إلى تأريخ لأنه يوم يحل بصفة دورية باسمه الخاص كل أسبوع وليس كل شهر أو كل سنة.

حدد المشرع الجزائري الأعياد الرسمية بما يتوافق ومناسباتها سواء بالتاريخ الميلادي أ بالتاريخ الهجري، وحصرها حصرا جامعا مانعا دقيقا يمنع عنها أي زيادة أو نقصان أو تحريف أو تأويل أو تناقض بينها، مستوفيا إياها في الوقت الحالي ب 10 أعياد تضم 14 يوم راحة في السنة، جامعا لها بين مناسبات عالمية ووطنية، وأخرى دينية من خلال إقراره للقانون 278/63 المحدد للأعياد الرسمية المعدل والمتمم.

من حيث التقسيم نلاحظ أن قانون الأعياد الرسمية قسّم الأعياد وفق مناسبتها التي تتوافق معها ووفق تاريخ تلك المناسبة سواء بالتاريخ الميلادي في الأعياد العالمية والأعياد الوطنية، أو بالتاريخ الهجري في الأعياد الدينية:

أ-الأعياد الميلادية

علاقات العمل الفردية

حدد قانون الأعياد الرسمية 278/63 المعدل والمتمم الأعياد المؤرخة بالتاريخ الميلادي وجعل عدد أيام الأعياد الميلادية كلها 05 أعياد مؤرخة بالتاريخ الميلادي تضم 05 أيام راحة في السنة، ويقسمها وفق مناسباتها إلى أعياد عالمية، وأعياد وطنية:

فالأعياد العالمية تشمل عيد رأس السنة الميلادية، وعيد العمل:

- **عيد يوم رأس السنة الميلادية (غرة جانفي):** هو يوم واحد تبتدئ به السنة الميلادية التي يؤرخ لها كل شعوب العالم، أي اليوم الأول من شهر جانفي من كل سنة ميلادية، وقد سماه المشرع الجزائري بيوم رأس السنة الميلادية طبقا للقانون 278/63.

- **عيد العمل (أول ماي):** يقدر بيوم واحد يكون موافقا لليوم الأول من شهر ماي من كل سنة ميلادية، وسماه المشرع بعيد العمل منذ إصدار القانون 278/63 دون أن يقوم بتعديل اسمه.

أما الأعياد الوطنية فتضم 03 أعياد هي: عيد الاستقلال، عيد الثورة وعيد الناصر:

- **عيد الاستقلال (الخامس من جويلية):** وهو يوم واحد للراحة من كل سنة ميلادية، يمثل عيداً وطنياً يصادف ذكرى استقلال الجزائر، واستقر مشرعنا على تسميته حالياً بعيد الاستقلال بواسطة القانون 06 /05.

- **عيد الثورة (أول نوفمبر):** وهو يوم واحد للراحة من كل سنة ميلادية، يمثل عيداً وطنياً بمناسبة ذكرى بداية ثورة التحرير الكبرى، وسماه المشرع بواسطة القانون 278/63 بعيد الثورة .

- **عيد الناصر (أميزون يناير، رأس السنة الأمازيغية):** وهو يوم واحد للراحة من كل سنة ميلادية ويوافق 12 من شهر يناير (جانفي) من كل سنة ميلادية، وقد أقره مشرعنا واعتبره عيداً رسمياً بواسطة القانون 12/18 المؤرخ في 02 جويلية 2018 المعدل للقانون 278/63 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية وسماه عيد الناصر.

ب- الأعياد الهجرية

حدد قانون الأعياد الرسمية 278/63 المعدل والمتمم الأعياد الهجرية واعتبرها تلك المناسبات المؤرخة بالتاريخ الهجري، وجعل لها 05 أعياد دينية مؤرخة بالتاريخ الهجري تضم 09 أيام راحة في السنة.

علاقات العمل الفردية

تشمل الأعياد الهجرية 05 أعياد وهي: عيد الفطر، عيد الأضحى، أول محرم، يوم عاشوراء وعيد المولد النبوي:

- **عيد الفطر:** وفيه 03 أيام متتالية للراحة من كل سنة هجرية والتي تتوافق مع اليوم الأول واليوم الثاني واليوم الثالث من شهر شوال؛ وسمي بيوم الفطر لأنه أول يوم من أيام الفطر بعد شهر الصيام شهر رمضان، وقد سماه مشرعنا ب: العيد الصغير في القانون 278/63 وهي التسمية المعهودة في المجتمع الجزائري.

- **عيد الأضحى:** أقر القانون بمناسبة حلوله 03 أيام متتالية للراحة للعمال في كل سنة هجرية، والتي تتوافق مع اليوم العاشر واليوم الحادي عشر واليوم الثاني عشر من شهر ذي الحجة؛ وسمي بعيد الأضحى لأن المسلمين يذبحون فيه أصحابهم تقربا لله، كما سماه مشرعنا التسمية العرفية ب: العيد الكبير التي يتداولها الشعب الجزائري.

- **أول محرم:** يوم واحد لراحة العمال في كل سنة هجرية، ويحل هذا العيد بمناسبة حلول السنة الهجرية الجديدة؛ وسمي بمحرم لأنه أحد الأشهر الحرم التي يحرم فيها القتال عند عرب الجاهلية وفي الاسلام؛ وقد أقره مشرعنا في بداية إصداره لقانون الأعياد الرسمية بواسطة القانون 278/63.

- **يوم عاشوراء:** وهو يوم واحد لراحة العمال في كل سنة هجرية، كما أنه مناسبة دينية توافق اليوم العاشر من شهر محرم؛ وسمي بيوم عاشوراء أي مأخوذة من اليوم العاشر مبالغة في التسمية بسبب فضله وفضل الصيام فيه؛ وتم إقراره بواسطة القانون 278/63.

- **عيد المولد النبوي:** وهو يوم واحد لراحة العمال في كل سنة هجرية، ويوافق تاريخ 12 من شهر ربيع الأول المعلن كتاريخ ولادة الرسول محمد(ص)؛ وقد سماه مشرعنا بالمولد النبوي الشريف، وسماه أيضا بما هو معروف به في الوسط الشعبي ب: المولود؛ وتم إقراره بواسطة القانون 278/63.

ثانيا: العطلة السنوية:

العطلة السنوية هي تلك الاوقات التي يستفيد منها العامل حين يتعطل عن العمل في مدة 30 يوما في الحالات العادية كل سنة ويتقاضى على أساسها تعويضا، وتعتبر حقا للعامل الاجير وفقا للمادة

علاقات العمل الفردية

39 من القانون 11/90 من دون ان يقبل منه التنازل عنها أو عن بعض منها بمقابل أو بدونه، كما لا يمكن تعليق علاقة العمل أو قطعها اثناء العطلة السنوية للعامل

يستفيد العامل من عطلته السنوية حسابيا بمعدل يومين ونصف عن كل شهر عمل فعلي دون ان يتجاوز مدة 30 يوما في السنة طبقا للمادة 41 من القانون ذاته إلا في ولايات الجنوب فيتم منح العامل الاجير عطلة سنوية لا تقل عن 40 يوما في السنة ويبقى تحديد ذلك مرهون بنصوص الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة التي يمكن ان تزيد عن تلك المدة لكن لا يمكنها ان تنص على اقل من 40 يوما عطلة في السنة.

في ذات السياق إذا تعلق الامر بتحديد العطلة السنوية فإن كل فترة عمل من 24 يوم عمل كاملة أو من 4 اسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي، بينما تعادل الفترة التي تتعدى 15 يوم عمل في الشهر الاول من تشغيل العامل شهر عمل فعلي، وتعادل 180 ساعة عمل للعمال الموسمين او العمال بالتوقيت الجزئي ايضا شهر عمل فعلي.

يمكن تمديد العطلة السنوية بواسطة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بالنسبة للعمال الذين يؤدون عملا شاقا، أو خطيرا، او يقومون بأشغال تتسبب في متاعب بدنية او عصبية.

نص تشريع العمل الجزائري على تنظيم عطل العمال من طرف المستخدم حتى لا تتعطل العملية الانتاجية خلال مدة من السنة، إذ نص على أن المستخدم هو الذي يحدد برنامج العطلة السنوية، الشيء الذي يدل على خضوع العمال في مجال عطلهم السنوية لما تقرره المؤسسة أو رب العمل سواء تم منحها دفعة واحدة أو تم تجزئتها، وفي هذا الحكم يشير نص المادة 51 من قانون 11/90 بالقول: « يحدد المستخدم برنامج العطلة السنوية وتجزئتها بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثه بمقتضى هذا القانون إن وجدت ».

إذا كانت العطلة السنوية حقا فهي ليست من النظام العام بدليل أن المؤسسة يمكنها استدعاء العامل خلال تمتعه بعطلته السنوية لأجل الضرورة الملحة للنشاط طبقا للمادة 48 من قانون علاقات العمل: « يمكن أن يستدعى العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة »، كما يمكن للعامل الأجير بالإرادة المنفردة أن يقطعها للاستفادة من العطلة المرضية، وتعتبر العطلة السنوية حقا

علاقات العمل الفردية

مكتسبا للعامل لا تستبدل في أي حال من الأحوال براتب أو تأجيلها أو تجزئتها، غير أنه يمكن للمؤسسة تجزئتها أو تأجيلها.

ثالثا: العطل المرضية

يستفيد الأجير المريض من عطلة مرضية ينقطع فيها عن العمل المدة التي يحددها الطبيب في الشهادة الطبية، كما يمكن للأجيرة الحامل الاستفادة من عطلة الأمومة قدرها 98 يوما¹ أي 14 اسبوعا متتاليا قابلة للتمديد بنفس المدة في حالة ولادة مولود بإعاقه أو بمرض خطير، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن ترفض الإدارة العطلة المرضية إذ يمكنها فقط إجراء مراقبة طبية للتحقق من مرض العامل من عدمه.

نشير في هذا المجال ان العامل المريض يستفيد فقط من الغياب عن العمل حالة المرض العادي أو حادث عمل، أو مرض مهني، أو بسبب الأمومة للمرأة العاملة الحامل دون الأجر، بحيث لا يستفيد من دفع الأجر من مؤسسته، بل يستفيد من تعويض من صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وفق نصوص الضمان الاجتماعي لاسيما القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

رابعا: الغيابات المأجورة

نظم المشرع العمالي الجزائري مسالة غيابات العمال ضمن نظام يسمى الغيابات بدء من المادة 53 الى غاية المادة 56 من قانون علاقات العمل حيث جمع فيه الغيابات بسبب تأدية مهام نقابية، او بسبب متابعة دورات تكوينية او نقابية، أو بسبب المشاركة في امتحانات اكااديمية أو مهنية، أو بسبب أحداث عائلية حيث فصلها بانها تلك التي تخص زواج العامل أو أحد فروع، و ولادة مولود له، وختان ابن له، ووفاة احد الاصول او الفروع او الحواشي من الدرجة الاولى للعامل او لزوج، او وفاة زوج العامل وفي كل هذه الاحداث العائلية يستحق العامل مدة 3 أيام غياب مدفوعة الأجر.

¹ للموظفة الحق في الاستفادة من ساعتين كل يوم مدفوعة الأجر لإرضاع رضيعها خلال 06 أشهر الأولى بدء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولها مدة ساعة كل يوم في 06 أشهر الثانية، ولها اختيار تلك الساعات وفق ما يناسبها، بينما يمكن للعاملات الاستفادة من غيابات تخص ساعات الرضاعة ومختلف التسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

علاقات العمل الفردية

من جهة أخرى سمح تشريع العمل الجزائري بغياب العامل لأجل تأدية مناسك الحج مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

خامسا: الغيابات الغير مأجورة

زيادة على الغيابات المقررة في القانون والتي سبقت الإشارة إليها في عنوان: الغيابات المأجورة، يمكن للمؤسسة الاقتصادية أو لصاحب العمل ان يضع في النظام الداخلي غيابات اخرى ويبين شروط الحصول عليها بمنح بموجبها رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الاجر للعمال الذين هم بحاجة ماسة الى التغيب خارج الحالات التي قررها القانون تطبيقا لنص المادة 56 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

المبحث الثاني: الحقوق المرتبطة بالمسار المهني للعامل

تتأسس هذه الحقوق وتتنظم خلال المسار المهني للعامل الأجير فهي بهذا الوصف تضم: الحق في الترقية والتكوين ، الحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد والخدمات الاجتماعية، احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العمال، الوقاية الصحية والامن وطب العمل.

المطلب الأول: الحق في الترقية والتكوين المهني

يستحق العامل الترقية في الدرجات وفق سلم التقدير الذي يضعه المستخدم كما له الحق في الترقية إلى منصب عمل آخر إذا تحصل على الشروط المؤهلة لذلك المنصب بحصوله على الشهادة المطلوبة او بحصوله على أقدمية أو بشروط اخرى تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

كما من حق كل عامل الاستفادة من التكوين سواء لتحسين المستوى أو لتجديد المعارف او التكوين المتواصل الذي تستدعيه منصب العمل الذي يشغله الأجير أو يريد أن يشغله.

ينقسم تكوين العامل إلى تكوين أصلي اي يكون قبل دخول الأجير إلى مؤسسة العمل كما هو الحال في سونغاز وغيرها من المؤسسات الاقتصادية الكبرى حتى يتدرب العامل اكثر على ضوابط وطرق الشغل، وتكوين أثناء المسار المهني للعامل تستدعيه ظروف الشغل الطارئة مثل تغيير طبيعة

علاقات العمل الفردية

المؤسسة، وتقوم الهيئة المستخدمة بوضع مخطط لتكوين عمالها سواء عن طريق التكوين الدوري أو عن طريق تحسين المستوى أو عن طريق تجديد المعلومات.

المطلب الثاني: الحق في الحماية الاجتماعية

تضمن الدستور الجزائري لسنة 2020 حقا أساسيا للعمال يتمثل في الحق في الحماية، وأطلق هذا الحق دون أن يقيده، حيث ذكرت المادة 66 من الدستور في فقرتها الثالثة: «يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة»، مما يعني أن الحماية بكل أنواعها هي من الحقوق الأساسية للعامل داخل مؤسسة العمل، وعلى المستخدم توفيرها، وتتنوع الحماية إلى الحماية الصحية و الحماية الاجتماعية والحماية المتعلقة بظروف العمل.

كما نصت المادة 5 ف 4 من القانون 11/90 على انه: يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: الضمان الاجتماعي والتقاعد. كما ذكرت المادة 6 في فقرتها الخامسة على انه: يحق للعمال ايضا في اطار علاقة العمل ما يأتي: الخدمات الاجتماعية.

تنهض التشريعات العمالية بتفصيل هذه الأنواع التي يحتاج إليها العامل، فبالنسبة للحماية الصحية بينت نصوص القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹ ذلك بالقول: «يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، الضمان الاجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، اللجوء إلى الإضراب».

يظهر من هذا النص التشريعي أنه ذكر حق الوقاية الصحية وطب العمل والتي تعني في مجملها توفير وسائل الحماية الصحية التي تقي العامل من أي تهديد لصحته، لا سيما وأنه معرض أكثر من غيره بسبب كثرة الساعات التي يقضيها في العمل، ونشاطات المؤسسة، وما قد ينبعث منها من ضجيج يهدد صحة السمع لديه² أو انعدام أو قلة الرؤية¹ خاصة تحت الأرض، وفي أروقة المؤسسة، وأثناء

¹ المادة 05 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

² نظم المشرع الجزائري القيم القصوى للضجيج (مستويات الضجيج تقاس بوحدة دسيبل) بالمرسوم التنفيذي 184/93 المؤرخ في 27 جويلية 1993 ينظم إثارة الضجيج . الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 50 سنة 1993 ص13.

علاقات العمل الفردية

العمل الليلي، أو الاهتزاز الذي يعرض صحة جسمه للخطر أو قلة التهوية، كما يجب عليه توفير فحوصات طبية دورية للعمال.

نستنتج مما سبق فإن المشرع الجزائري ألزم الهيئة المستخدمة بتوفير مستلزمات الصحة للعامل من خلال توفير النظافة والمياه وبيئة نظيفة مواتية للقيام بالعمل، كما ألزمها بتوفير الأمن وطب العمل من خلال تشكيل لجنة تقنية تتكون من ممثلي العمال وممثلي الهيئة المستخدمة للقيام بهذه الواجبات، فضلا على تلك النصوص المنظمة لمعايير السلامة في المنشآت والمؤسسات من توفير الانارة ومياه الشرب ومعدلات مقبولة من الضجيج والحماية من الاهتزازات ودورات مياه وبناءات ذات تهوية ومعدات مضادة للحرائق ومنافذ النجدة والطوارئ وغير ذلك مما هو مقرر في القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والمراسيم المطبقة له.

أما الحماية الاجتماعية فتشمل الحق في الضمان الاجتماعي والحق في التقاعد والحق في الخدمات الاجتماعية باعتبارهما أسسا لهذه الحماية، فقد نصت عليها المادة 06 من القانون ذاته: «يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي: التشغيل الفعلي، احترام السلامة البدنية والمعنوية للعمال وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، التكوين المهني والترقية في العمل، الدفع المنتظم للأجر المستحق، الخدمات الاجتماعية، كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا».

بالنسبة للضمان الاجتماعي فقد نص التعديل الدستوري لسنة 2020 في المادة 66 ف4 على حق العامل في الضمان الاجتماعي، والذي يمثل دعما يستفيد منه العامل في جانبه الصحي من طرف صندوق الضمان الاجتماعي في حالات المرض أو الأمومة أو عند التعرض لحوادث العمل أو الإصابة بالأمراض المهنية.

هذا يعني أن العامل الذي يدفع اشتراكاته في صندوق الضمان الاجتماعي يملك حقا دستوريا يتمثل في الانتفاع من التأمينات الاجتماعية التي تتمثل في تعويضات مالية في حالة المرض والعطلة

¹ نظم المشرع الجزائري القيم الدنيا للإضاءة (مستويات الإضاءة تقاس بوحدة لوكس) في مختلف أماكن العمل بواسطة المادة 13 من المرسوم التنفيذي 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 04 سنة 1991 ص74.

علاقات العمل الفردية

المرضية، ومن حق المرأة العاملة الحامل الانتقال من عطلة الأمومة ومن تعويضاتها، كما يحق للعامل الحصول على تعويضات بسبب تعرضه لحادث أثناء العمل، أو إصابته بمرض مهني طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بهما في هذا المجال.

يمكن أن تتضمن الحماية التي أقرتها المادة 66 ف3 من الدستور الجديد هذا الحق، كون الاستفادة من تعويضات العطل المرضية وعطل الأمومة ومن حوادث العمل والأمراض المهنية هي ذات صلة بالجانب الاجتماعي، وبالتالي لم يتعرض المؤسس الدستوري للحق في الضمان الاجتماعي قبل تعديل 2016 معتبرا هذا الحق ضمن نطاق الحماية.

في حين أنه ونتيجة للتراكمات المالية التي شهدتها صندوق الضمان الاجتماعي الذي تأثر كثيرا في جوانبه المالية منذ أن اعتمدت الدولة على خصخصة المؤسسات العمومية، لاسيما فيما يتعلق بالتقاعد والسماح للعمال باللجوء إلى التقاعد المسبق والتقاعد النسبي، مما ساهم في عدم قدرة صندوق الضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد على توفير معاشات العمال؛ ومن هنا واكب الدستور الجزائري منذ تلك الفترة إلى غاية الدستور الحالي لسنة 2020 هذه الظروف بإدخاله الحق في الضمان الاجتماعي ضمن الحقوق الدستورية.

ولئن أمكنت الاختلالات المالية التي عرفها صندوق الضمان الاجتماعي من دسترة الحق في الضمان الاجتماعي على النحو الذي هو عليه الآن، إلا أن اتساع مجال الضمان الاجتماعي كان له الدور الكبير في تحقيق تلك النتيجة، ذلك أن حجم التأمينات الاجتماعية وما تمثله من ضرورة للعمال بسبب اتساع نطاق الحاجة إليها، وتزايد الطبقة العاملة المشتركة في الصندوق والتي ساهمت في ارتفاع نفقات صندوق الضمان الاجتماعي الذي أصبح بدوره يسير أموالا طائلة تأتي من اشتراكات العمال والموظفين ومن دعم خزانة الدولة؛ الأمر الذي وسع كثيرا من الانتقال من صندوق الضمان الاجتماعي وساهم بدرجة كبيرة في إلزام المؤسس الدستوري بأن يفرد الحق في الضمان الاجتماعي بصفة منفردة عن الحماية، ويخصص له مجالا مستقلا ضمن الحقوق الدستورية بعد أن أصبح حقا قائما بذاته.

من هذا النص فإن لكل عامل أجير مهما كان منصب عمله ولو كان في فترة التجربة الحق في الاستفادة من خدمات صندوق الضمان الاجتماعي في حال العطلة المرضية او للعاملة في حالة عطلة

علاقات العمل الفردية

الامومة، بحيث يستفيد كل متغيب بسبب المرض من تعويض وفق تشريعات التأمينات الاجتماعية، كما يمكنه ان يستفيد من تعويض لدى عجزه او في حالة حادث عمل او مرض مهني نتج بمناسبة اداءه لوظيفته؛ وفي حالة توافر شروط التقاعد فمن حق كل عامل أحيل على التقاعد الاستفادة من معاش التقاعد من صندوق التقاعد.

ذلك أن للأجير الحق في الاستفادة من هيئة الضمان الاجتماعي على وجه العموم، طالما انه ملزم بدفع اشتراكات مالية، والاستفادة من الحق في الضمان الاجتماعي المنصوص عليه في دستور 2020.

أما الحق في التقاعد فيمكن ان يستفيد منه العامل في حلة توافر الشروط القانونية للتقاعد وهي: بلوغ سن 60 سنة على الاقل للرجل أو بلوغ المرأة 55 سنة وبناء على طلبهم ويمكن ان يضاف 5 سنوات فق هذين السقفين الزمنيين كحد اقصى، كما يشترط القانون قضاء مدة 15 سنة على الاقل في العمل والقيام بعمل فعلي يساوي على الاقل 7 سنوات ونصف مدفوعة الاشتراكات¹.

كما للعامل الاجير الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية أين يستفيد من منح مادية تعطى له في مناسبات عائلية أو اعياد أو لأسباب مرضية لتحمل عنه أعباء اجتماعية واقتصادية.

ما يلاحظ من خلال النصين التشريعيين أن المشرع العمالي عبر بالحقوق الأساسية في المادة 5 بخلاف الحقوق المذكورة في المادة 6، دالاً على أن الحقوق الأساسية تعد ركائز الحقوق لدى العامل ومشاركة لكل العمال مهما اختلفت نشاطاتهم وظروف عملهم، ولا يمكن الاستغناء عنها في كل الأحوال، إذ تمثل الحد الأدنى مما قد يلتزم به المستخدم تجاه عمال مؤسسته، لأنها ترتبط ارتباطاً لصيقاً بالعمل ذاته فهي من النظام العام الاجتماعي ؛ بينما تظل الحقوق الأخرى يطغى عليها الطابع العادي وترتبط بظروف العمل اللائق ولا تعد من النظام العام الاجتماعي.

مهما كانت التفرقة بين الحقوق في النصين السابقين فإن على المستخدم من الناحية الدستورية الالتزام بتوفير أوجه الحماية الاجتماعية التي بينها المادة 6 من قانون علاقات العمل السابقة والتي

¹ القانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 78 سنة 2016 ص03.

علاقات العمل الفردية

ذكرت حماية السلامة البدنية والمعنوية للعمال وكرامتهم، إذ تعني السلامة البدنية والمعنوية حماية العمال من كل عنف بدني أو عنف لفظي أو إهانة قد يتعرضون لها داخل العمل حتى ولو كانت الإهانة من قبل المستخدم نتجت حالة قبض العامل لمستحقاته المالية، أو تعلق بمكان العمل أو بتنظيمه أو بتنزيل الرتبة وغير ذلك، أو تعرضت السلامة البدنية والمعنوية للعامل للعنف من المستخدم ذاته أو من العمال فيما بينهم أو من أطراف خارجية، حيث يتحمل المستخدم المسؤولية عما تعرض له العامل من أي عنف أو هدر للكرامة.

أما الحماية المتعلقة بظروف العمل، فقد أوجب المشرع العمالي الجزائري حماية العامل من كل أشكال التمييز، سواء في الدخول إلى العمل أي عند بداية علاقات العمل، أو عند انتهاء العلاقة، أو أثناء العمل؛ أو في ظروف العمل وسواء أكان التمييز على أساس السن أو الجنس أو الثقافة أو الانتماء العرقي أو السياسي أو النقابي أو الديني أو الاجتماعي؛ من جهة أخرى تعرضت المادة 6 من قانون علاقات العمل السابقة إلى حماية الظروف المعيشية للعامل عن طريق حقه في الدفع المنتظم للأجر المستحق، ذلك أن أي سوء تنظيم نتج عن تأخر في دفع الأجر أو تأخر يمكن أن يسبب ضررا للعامل الذي يولي عناية فائقة لمعيشته.

فضلا عن ذلك، أوجب المشرع العمالي الجزائري حماية للعامل تتعلق بتنظيم ساعات العمل وحدد عددها في الأسبوع،¹ وحدد الساعات الإضافية والأجر المناسب لها،² ونظم العمل الليلي و العمل التناوبي،³ في حين لم تذكر تلك النصوص أية حماية للعامل من أي خطأ قد يرتكبه عند أداءه لعمله أو بسببه أو بمناسبته.

لا شك أنه من خلال قراءتنا للنصوص التشريعية السابقة فإن مصطلح الحق في الحماية كما عبر عنه الدستور الجزائري الجديد هو عام يشمل الحماية بأنواعها الثلاث، مما يعني أن المؤسس الدستوري ركز على الجانب الحمائي للعمال أثناء قيامهم بعملهم مانحا لهذا الجانب الطابع الدستوري الإلزامي وهو

¹ المادة 2 من الأمر 03/97 يحدد المدة القانونية للعمل السابق الذكر.

² المادة 31 و32 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

³ المادة 27 و30 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

علاقات العمل الفردية

ما يقع على عاتق الهيئة المستخدمة التي تلتزم بتوفير الأدوات والهيكل التي تحقق هذا الهدف سواء في جانبه الصحي أو الاجتماعي أو ما تعلق بظروف العمل.

المطلب الثالث: احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العمال

نعني بالسلامة البدنية والمعنوية حماية العمال من كل عنف بدني أو عنف لفظي أو إهانة قد يتعرضون لها داخل العمل حتى ولو كانت الإهانة من قبل المستخدم نتجت حالة قبض العامل لمستحقته المالية، أو تعلقت بمكان العمل أو بتنظيمه أو بتنزيل الرتبة وغير ذلك، أو تعرضت السلامة البدنية والمعنوية للعامل للعنف من المستخدم ذاته أو من العمال فيما بينهم أو من أطراف خارجية، حيث يتحمل المستخدم المسؤولية عما تعرض له العامل من أي عنف أو هدر للكرامة.

أما الكرامة فلها معنى أخلاقي واسع نستطيع أن نجتمع فيه معاني الاحترام وعدم الإهانة لا سيما في مجال الاجر الزهيد او ملابس العمل أو احتقار بسبب منصب العمل وغيرها فلا يمكن تقبل إذلال الموظف أو إهانته أو تجريح مشاعره وغير ذلك؛ بينما تعد السلامة خلوه من أي مكروه بدني أو معنوي يمكن أن يؤثر على قيامه بعمله ويدفعه إلى عدم بذل العناية المعهودة وبالتالي يتأثر عمل الأجراء ومردوديتهم بشكل سلبي مما لا يسمح بإنتاجيه ملائمة لفائدة المؤسسة.

وعليه فمن حق كل عامل أجير أن يقوم بعمله في جو آمن وبيئة سليمة تضمن سلامته من كل ضرر أو خطر يحدق به واحترام كرامته ، يقع هذا الحق على عاتق المؤسسة ، حيث تنص المادة 6 ف2 من القانون 11/90 على ما يلي: يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي: «احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم».

المطلب الرابع: الحق في الامن والنظافة وطب العمل

حماية للعامل من كل ما قد يصيبه أثناء عمله، أقر الدستور الجديد بحق العامل في الأمن والنظافة بموجب نص المادة 66 ف3 السابقة الذكر، الأمر الذي يجعل دسرة الأمن والنظافة باعتبارهما حقوقا للعمال مسألة في غاية الأهمية، بسبب الاستفادة التي سيتلقاها العامل جراء تحميل الدستور للهيئة المستخدمة مسؤولية توفير وسائل الأمن و لوازم النظافة، حيث أن نص المادة 66 قطع للعامل حقه في

علاقات العمل الفردية

هذا المجال، وتكفل بضمانه، وألقى على عاتق النصوص التشريعية والتنظيمية المسؤولية في تفصيل ذلك، وكل ما نصت عليه من تفاصيل توفير الأمن والنظافة يعد حقا دستوريا للعامل.

تفصيلا لما سبق، ألزمت قواعد القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤسسة أو المستخدم بتوفير جملة من التدابير، والوسائل المتعلقة بالنظافة والأمن¹، وألزمت نصوص المرسوم التنفيذي 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل بوجوب توفير الأمن عندما يتعلق الأمر بنشاط الشحن والتفريغ، حيث لا يجب أن تتجاوز وزن الحمولة في عملية الشحن اليدوي أكثر من 50 كلغ للعامل الذكر، بينما لا يجب أن تتعدى 25 كلغ للعاملة المرأة، أما ما يزيد عن الحمولات السابقة فيجب تزويد العمال بوسائل الشحن والرفع.

وفيما يخص الممرات داخل مؤسسة العمل، يجب أن يوفر المستخدم عرضا للممرات يتجاوز 60 سنتيمتر على الأقل عرض الآليات أو العربات المستعملة أو الحمولات، وعندما يكون المرور في الاتجاهين يجب أن يكون عرض الممر مضاعفا لعرض الحمولات أو العربات أو المركبات مع زيادة 90 سنتيمتر².

وفي مجال حق العمال في النظافة، أقرت النصوص التنظيمية³ بوجوب تنظيف أرضية العمل بواسطة الغسل والمسح، وتنظيف ودهن الجدران والأسقف وطاولات العمل بصفة دورية، ويجب أن يتضمن التنظيف تدابير خاصة بالتطهير والحماية من الأمراض المعدية، ويتعين عليه أيضا توفير الماء الشروب في المؤسسة ووضع وسائل النظافة الفردية في متناول العمال وتوفير الماء الساخن داخل المغاسل، ويجب أن تكون المحال المخصصة لإيواء العمال في حالة نظافة دائمة؛ ومن جهة أخرى يجب على المستخدم توفير مرحاض على الأقل لكل 15 عاملا، وأن يضع تحت تصرف العمال غرف

¹ المواد من 3 — 11 من القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 04 سنة 1988 ص 117.

² المادة 27 من المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19 يناير 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 04 سنة 1991 ص 74.

³ المواد 3، 5، 20، 23 و 24 من المرسوم التنفيذي 05/91، المرجع السابق.

علاقات العمل الفردية

لتغيير ملابسهم مجهزة بمقاعد وخزانات فردية تغلق بالمفتاح، كما عليه أن يخصص مطعما للعمال في حالة ما إذا كان من يتناول وجبة الغذاء في مكان العمل 25 عاملا فأكثر.¹

المبحث الثالث: الحقوق المرتبطة بالعمل

تلتصق هذه الحقوق بالعمل في حد ذاته، وقد نظمها المشرع الجزائري من خلال المادتين 5 و6 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وتتحصر في: ممارسة الحق النقابي واللجوء إلى الاضراب، الحق في المشاركة في الهيئة المستخدمة والتفاوض الجماعي، الحماية من التمييز، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها:

المطلب الاول: ممارسة الحق النقابي واللجوء إلى الاضراب

يعتبر الحق النقابي ذا طبيعة دستورية نص عليه المادة 69 من الدستور الجزائري كما نصت المادة 70 منه على الحق في الاضراب.

من جهتها نصت المادة 5 من القانون 11/90 على ان ممارسة الحق النقابي من الحقوق الاساسية للعامل كما ذكرت في فقرتها الاخيرة ان من حقه اللجوء إلى الاضراب.

نصت المادة 69 من الدستور الجزائري على أن الحق النقابي مضمون، ويمكن ممارسته بكل حرية في إطار القانون، ويشكل الاعتراف بالحق النقابي قاعدة مشتركة بين سائر دساتير الجزائر منذ الاستقلال إلى اليوم نظرا لمصادقة الجزائر سنة 1962 على الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي.

وبهذا يمكن للعامل في إطار الدستور وبكل حرية اختيار النقابة التي ينتمي إليها، كما يمكنه أن يترشح بكل حرية ضمن الممثلين النقابيين داخل مؤسسته أو في أعلى هرم المنظمة النقابية، لأن الدستور الذي يشكل قمة القواعد القانونية في الدولة هو الضامن لهذه الممارسات، ولا يمكن لأي شخص أن يمنع من حرية الانتماء وحرية الترشح باستثناء مخالفته للشروط المنظمة لهذه الممارسات.

¹ المواد 18، 19 و 22 من المرسوم التنفيذي 05/91 المرجع السابق.

علاقات العمل الفردية

وعليه يقع على عاتق النصوص الدستورية تكريس الحق وحمايته عن طريق مجموعة من المبادئ، مثلما يقع على عاتق النصوص التشريعية والتنظيمية مسؤولية تنظيم ممارسة الحق النقابي وممارسة الحق في الاضراب عن طريق تبيان الشروط والاجراءات المتبعة في ذلك والحدود المسموح بها لدى استعمال هذه الحقوق كي تَحُدَّ من التعسف في استعماله، وتمنع الإضرار بالغير أو بالمجتمع، أو انتهاك قواعد النظام العام.

عملا بالنصوص الدستورية السابقة المكرسة للحق النقابي، أصدر المشرع الجزائري القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وشرّع فيه ممارسة الحق النقابي الذي اعتبره أحد الحقوق الأساسية.¹ كما أصدر المشرع الجزائري القانون 02/23 المؤرخ في 25 ابريل 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي 14/23 المتعلق الذي يسمح للعمال بالأجراء بالانتماء إلى أي نقابة معتمدة كما من حقهم ان يكونوا مندوبين نقابيين أو ممثلين نقابيين؛ وقد منح التشريع النقابي للعامل الأجير كامل الحماية متى قام بعمله النقابي بحيث لا يمكن للهيئة المستخدمة معاقبته بسبب نشاطه النقابي ويعتبر كل عقوبة ملغاة في هذه الحالة كما منحت تسهيلات للقيام بالعمل النقابي.²

أما اللجوء الى الاضراب فقد نظمته المشرع الجزائري عن طريق القانون 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب حيث نص على الشروط الواجب القيام بها للجوء الى الاضراب وموانع الاضراب وضمان الحد الأدنى من الخدمة والعمل بنظام التسخير في بعض القطاعات.³

ما نلاحظه أن الدستور الحالي أضاف عنصرا جديدا يسمح من خلاله للهيئات المستخدمة في القطاع الاقتصادي تكوين منظمات أرباب العمل حيث بينت المادة 69 ف2 ذلك: « يمكن لمتعاملي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون ».

¹ المادة 05 ف1 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

² القانون 02/23 المؤرخ في 25 ابريل 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 29 مؤرخة في 02 ماي 2023 ص 03.

³ القانون 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 42 مؤرخة في 25 جوان 2023 ص 13.

علاقات العمل الفردية

فبالرغم من أن النصوص التشريعية بينت أحقية الهيئات المستخدمة في ممارسة الحق النقابي، إلا أن هذه الإضافة الدستورية توضح مدى الحاجة إلى تنظيم أصحاب تلك المؤسسات العاملة في القطاع الاقتصادي الخاص أنفسهم داخل تنظيمات نقابية تجمعها في إطار قانون أساسي خاص ينظم سيرها وأهدافها، مما يسمح بتنظيم الاقتصاد في القطاع الخاص على أسس واضحة وإيصال مطالب أصحاب هذا القطاع عند تشريع بعض مسائل العمل مثل: الأجر الوطني الأدنى المضمون، اشتراكات الضمان الاجتماعي، تسريح العمال وغيرها.

المطلب الثاني: الحق في المشاركة في الهيئة المستخدمة و التفاوض الجماعي

من حق كل عامل ان يكون مندوبا او عضوا في لجنة المشاركة التي منحها القانون تسيير المؤسسة ولو ان ذلك على سبيل بعض الصلاحيات الاستشارية حيث تبدي لجنة المشاركة رأيها في قرارات المستخدم خلال مدة أقصاها 15 يوما في المواضيع التالية: موضوع القرارات بالنظام الداخلي للمؤسسة¹، المخططات السنوية، تنظيم العمل وإعادة هيكلته ومخططات التكوين المهني ونماذج عقود التكوين والتمهين.

ويبقى الرأي الأخير بخصوص هذه المواضيع للمستخدم عدا النظام الداخلي فيتم إخطار مفتش العمل وجوبا؛ ومن جهة أخرى تقوم لجنة المشاركة بدور إعلامي تقوم من خلاله بإعلام العمال بها بانتظام وكل 3 اشهر بكل ما يتعلق بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل وتطور عدد العمال وهيكل الشغل ونسب التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية وتطبيق النظام الداخلي ، كما على العامل في اطار وجوده في لجنة المشاركة ان يقوم بمراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل والأمن والوقاية الصحية وطب العمل والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وقد منح القانون للجنة مهام تسيير مرافق ومصالح الخدمات الاجتماعية التابعة للمؤسسة بمقتضى عقد بينها وبين

¹ ألزم المشرع الجزائري في المادة 75 من القانون 11/90 المستخدم بعرض النظام الداخلي على لجنة المشاركة لإبداء الرأي فيه فإن لم تكن فيتم عرضه على الممثلين النقابيين، وبعد ذلك شرطا شكليا جوهريا يترتب على عدم تطبيقه اعتبار النظام الداخلي عديم الأثر، وهو ما فعله المشرع الفرنسي في المادة 1 c.trav 36-122 حيث أوجبت على رب العمل عرض النظام الداخلي على لجنة المؤسسة وفي غيابها يعرضه على مندوبي المستخدمين كما يجب عليه أن يعرضه على لجنة النظافة والأمن وشروط العمل في المسائل المتعلقة بالنظافة والأمن وطب العمل.

علاقات العمل الفردية

رب العمل في حالة ما إذا أسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم، من جهة أخرى يمكن للعمال في إطار تواجدهم بالهيئة النقابية المشاركة في كل المفاوضات التي يجريها المستخدم مع ممثلي العمال سواء في لقاءات دورية أو لتسوية النزاعات أو في إطار التفاوض حول بنود اتفاقيات أو اتفاقات جماعية تخص الشغل.

المطلب الثالث: الحماية من التمييز

يتبين ان هذا الحق يعد احد تطبيقات مبدأ المساواة التي تنص عليه الدساتير¹ والمواثيق الدولية كما تقضي بذلك المادة 17 من القانون 11/90 حيث تنص: تعد باطلة وعديمة الاثر كل الاحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية او عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والاجرة و ظروف العمل على أساس السن او الجنس أو الوضعية الاجتماعية او النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها.

تفصيل ذلك من شأنه أن يبين أن المشرع العمالي الجزائري أوجب على كل مؤسسة الامتناع عن كل تمييز مهما كانت طبيعته سواء في مجال الدخول الى العمل أو في مجال الاجور او المنح او غيرها أو ظروف العمل المختلفة من توقيت وراحة وعطل ونظام عمل أو تسريح للعمال وغير ذلك، وسواء أكان التمييز على أساس السن او الجنس او الاصل او لأي سبب شخصي او اجتماعي بحيث تعتبر كل تمييز على أي معيار يفرق بين أصحاب الآراء المختلفة او بين العامل والعاملة او بين أصحاب العرقيات أو الاثنيات المختلفة أو أصحاب الحالات الشخصية او الاجتماعية المختلفة عديم الاثر مما يوفر الحماية للعامل منه.

المطلب الرابع: المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها

منح المشرع الجزائري للعامل الأجير في حالة نزاع فردي اللجوء إلى التسوية الداخلية لكل خلاف بينه وبين رب العمل بحيث يكون التفاوض هو الوسيلة الرئيسية للوصول إلى اتفاق حول المسألة

¹ المادة 37 من دستور الجزائر لسنة 2020 السابق الذكر.

علاقات العمل الفردية

المختلف فيها؛ ولهذا الغرض يمكن للاتفاقية الجماعية¹ أن تنص على إجراءات محددة للتسوية الداخلية ؛ وإذا لم تنص الاتفاقية الجماعية على إجراءات محددة، يمكن للعامل أن يتقدم بتظلم إلى رئيسه المباشر أو الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين.

إذا لم تكف تلك الاجراءات، فلأجير الحق في المصالحة التي يجريها مكتب المصالحة بعد اخطار مفتش العمل. وتعتبر اجراءات التسوية الداخلية للخلاف او اللجوء إلى المصالحة لغرض تسوية النزاع حقا للعامل.

¹ تنص المادة 03 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل: «يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الاجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة».

علاقات العمل الفردية

المحور الثامن: حقوق والتزامات المؤسسة أو الهيئة المستخدمة

يقع على عاتق المؤسسة الاقتصادية او الهيئة المستخدمة للعمال مجموعة من الالتزامات تنتج بصورة عكسية لما هو من حقوق العمال لان الحقوق والالتزامات في علاقات العمل متناظرة فما يعد حقوا لطرف هو التزاما على الطرف الآخر:

المبحث الأول: التزامات المؤسسة أو الهيئة المستخدمة

بما أن علاقة العمل ملزمة للجانبين وبعبوض فإن التزامات الهيئة المستخدمة هي توفير الحقوق السابقة للعامل وأول تلك الحقوق هو الالتزام بدفع الأجر باعتباره التزاما اصيلا فضلا عن سائر الحقوق المذكورة ، لذلك لا داعي للإعادة، أما ما يتعلق بحقوق المستخدم فزيادة على ان حقه الاصيل يتمثل في الانتفاع من عمل العمال الأجراء وفق الالتزامات التي تقع على عاتقهم، يمكن أن نضيف موضوعا في غاية الاهمية يشمل ما يتمتع به المستخدم من سلطات في مواجهة العمال والتي نخصص لها محورا كاملا نبين فيه الأساس القانوني لسلطة المؤسسة وأقسام هذه السلطات.

المبحث الثاني حقوق المؤسسة أو الهيئة المستخدمة

زيادة على الانتفاع من عمل وانتاجية العمال الأجراء فإن المؤسسة لها مجموعة من الحقوق الاساسية تتمتع بها في مواجهة العمال وهي السلطات التي خولها القانون لها من أجل تنظيم وتسيير المؤسسة أو الشركة.

المطلب الأول: سلطات المؤسسة

تتمتع المؤسسة او الهيئة المستخدمة بثلاث سلطات هي:

أولا: سلطة الادارة

تعتبر المؤسسة او الهيئة المستخدمة حرة في اختيار العامل عدا ما يفرضه القانون من عدم التمييز وضرورة توظيف بعض الفئات العمالية مثل المعوقين كما لها صلاحيات اختيار النشاط التي تمارسه ولا يمكن للعمال ان يفرضوا عليها ذلك ومن جهة اخرى لها كامل الحق في تحديد مناصب العمل وإصدار

علاقات العمل الفردية

الأوامر الفردية والتنظيمية التي يراها أصلح للمؤسسة واختيار الطاقم الإداري قصد تنظيم آليات تنفيذ العمل.

بما يعني أن مهمة إدارة المؤسسة من صلاحيات المالك لها فهو من يعين مصلحة المستخدمين ويكلفهم بالمهام المنوطة بهم تجاه العمال وتنظيمهم وتنظيم عملهم وهو من يعين رؤساء الفرق والحقول والمشاريع.

فالإدارة هي التي تملك الوثائق الإدارية للعمال الأجراء من وثائق الهوية، والتشغيل، والترقية، والتكوين، والعطل، والمداومة، والتأوب، والغيابات، ومقررات التشغيل والعقود والنقل والغياب والتأديب، وغيرها لأن من صلاحياتها تسيير الملف الإداري والتشغيلي للعمال.

ثانيا: سلطة التنظيم

لرب العمل صلاحيات واسعة في وضع التنظيمات المناسبة التي ينتظم حولها العمال وله حق وضع التنظيم التقني الذي يعين للعمال نشاطهم وتوزيعهم وتنظيم العمل التآوبي، وتنظيم مواقيت الدخول والخروج وتفاصيل التنفيذ وتنظيم قواعد الصحية في مؤسسته.

ثالثا: سلطة التأديب

للمؤسسة أو الهيئة المستخدمة الحق في تأديب العامل ولها السلطة في تحديد الأخطاء المهنية الجسيمة والغير جسيمة في النظام الداخلي، ويقصد بها التصرفات التي تخالف السير الحسن للعمل أو تلك التي تخالف الأوامر والتعليمات الصادرة عنه وفي هذا يكون للقاضي دور كبير في الرقابة على التأسيس القانوني لهذا الخطأ كما للمستخدم حق توقيع العقوبة في حالة ارتكاب العامل لخطأ مهني سواء كان الخطأ جسيما أو غير جسيم.

إن مبدأ شرعية الخطأ يحتم على المستخدم تحديد الأخطاء الجسيمة وغير الجسيمة وتحديد العقوبات المناسبة لها في النظام الداخلي، غير أن توقيع العقوبة يكون من اختصاص رب العمل في الأخطاء الجسيمة وغير الجسيمة

علاقات العمل الفردية

المطلب الثاني: الأساس القانوني للسلطة في علاقات العمل الفردية

اختلف الفقه في تحديد أساس سلطة المستخدم إلى نظريتين¹:

أولاً: النظرية الفردية:

تسمى النظرية التقليدية و تذهب إلى تأسيس سلطة رب العمل على أساسين:

- بصفته كمالك فحيث توجد الملكية توجد المسؤولية وبالتالي يحق له ممارسة سلطاته.
- تتأسس سلطات رب العمل على عقد العمل بما يفرضه من تبعية العامل لرب العمل في شأن العمل المتفق عليه ويمثل الرأي الذي أخذ به المشرع الجزائري.

ثانياً: نظرية إنشائية المؤسسة

تقوم على حق رب العمل في تلك السلطات باعتباره رئيساً للمشروع، وما دام حسن سير العمل يستلزم قيام المسؤولية لشخص لكي ينظم شؤونها شأن كل تجمع منظم فإن تحمل رب العمل لمخاطر المشروع يبرر تمتعه وحده دون غيره من أفراد التجمع المهني بسلطة الإدارة والتنظيم والتأديب، وعليه تكون سلطة رب العمل وظيفية تهدف إلى تحقيق مصلحة المشروع.

¹ محمد همام محمود الزهران قانون العمل عقد العمل الفردي الدار الجامعية الاسكندرية 2003. ص 310.

G-H camerlynck lyon-caen droit du travail 16éd Dalloz 1973 p45.

J-savatier J-Rivéro droit du travail thémis paris 1991.p187.

المحور التاسع: النظام التأديبي

اعتمد المشرع الجزائري على منح السلطة التأديبية للمستخدم في معاقبة العامل المخطئ سواء فيما تعلق بتوقيع العقوبة أو تحديد الاخطاء والعقوبات المناسبة لها ضمن النظام الداخلي.

غير أن تلك الأخطاء تختلف باختلاف جسامتها فمنها الاخطاء الغير الجسيمة التي جعلها المشرع من نصيب النظام الداخلي أما الأخطاء الجسيمة فيتكفل التشريع والنظام الداخلي معا بتحديد لها لأن عقوبتها هي التسريح بما تمثله من خطورة على الحياة الاقتصادية للعامل.

المبحث الأول: الأخطاء الغير جسيمة

نقوم بإعطاء تعريف للأخطاء الجسيمة ثم نعرض على اختصاص النظام الداخلي بها وعقوباتها:

المطلب الأول: تعريف الخطأ الغير جسيم

هو المخالفة المهنية التي يرتكبها العامل والتي لا يلحقها وصف الجسامة، ولا يمكن ان تصل عقوبتها الى تسريح العامل حيث يضعها المستخدم بصفة منفردة في النظام الداخلي للمؤسسة بعد اخذ رأي ممثلي العمال.

ولقد عرفت المادة 77 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل النظام الداخلي كما يلي: «النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية والامن، والانضباط».

نعني بالانضباط الأخطاء والعقوبات كما تنص عليه المادة 77 ف2: «يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الاخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة واجراءات التنفيذ».

المطلب الثاني: اختصاص النظام الداخلي بتحديد الاخطاء الغير جسيمة وعقوباتها

أولاً: الاختصاص

سبق القول في المادة 78 ف2 أن النظام الداخلي هو المصدر القانوني الذي يتكفل بتحديد الاخطاء والعقوبات المناسبة لها وكذا اجراءات التنفيذ، هذا يعني أنه يمكنه أن يحدد كذلك الاخطاء

علاقات العمل الفردية

الجسيمة التي تتمثل عقوبتها في التسريح وفق هذا النص ولنص المادة 73 من القانون 11/90 التي حددت الاخطاء الجسيمة على سبيل الخصوص ولبيس على سبيل الحصر ووفق بعض اجتهادات المحكمة العليا¹.

ثانيا: العقوبات المطابقة للأخطاء غير الجسيمة

يمكن أن نجد في الانظمة الداخلية للمؤسسات بعض العقوبات مثل الانذار ،التوبيخ ، الخصم، النقل الاجباري، التنزيل في الرتبة ،....

لكن يجب أن تكون كل عقوبة مطابقة في درجتها وخطورتها للخطأ حيث لا يمكن للنظام الداخلي ان يتضمن معاقبة العمل على خطأ بسيط بعقوبة مغلظة، كان يكون الخطأ هو التأخر في استئناف العمل والعقوبة هي النقل الاجباري.

المبحث الثاني: الأخطاء الجسيمة

نقوم بتعريفها ثم نحدد صورها في تشريع العمل الجزائري:

¹-قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 283600 المؤرخ في 2004/12/15 حيث جاء في القرار : إن عبارة تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة التي جاءت بها المادة 73 لا تعني حصر كل الأخطاء بل تؤكد وجود أخطاء جسيمة أخرى يمكن أن ينص عليها النظام الداخلي للمؤسسة.

-قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 620354 المؤرخ في 2010/10/07 مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، عدد 01 سنة 2011 حيث اعتبر أنه يتعين الرجوع إلى النظام الداخلي لمعرفة ما إذا كان يعد إهمال العامل لمنصب عمله بسبب الغياب المتكرر خطأ جسيما مبررا للتسريح بدون تعويض وبدون إشعار.

-قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 157761 المؤرخ في 1998/02/0 المجلة القضائية، عدد2 سنة 2000 حيث اعتبر القرار أن تعدد الوظائف يعد خطأ جسيما رغم عدم النص عليه في المادة 73 المعدلة وعللت المحكمة أن الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في هذه المادة ليست على سبيل الحصر.

علاقات العمل الفردية

المطلب الأول: تعريف الخطأ الجسيم

يعرف بعض الفقه الخطأ الجسيم بأنه ما يرتكبه العامل عن قصد إما بفعل شيء أي بتصرف ايجابي صادر عنه أو بالامتناع عن فعل شيء أي بتصرف سلبي ينتج عنه ضرر.¹ ويرى آخرون بأن الخطأ الجسيم هو ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضرارا بمصالح صاحب العمل أو بممتلكاته أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية أو يلحق به خسائر وأضرار إما لصاحب العمل أو للعمال الآخرين مما يجعل استمرار العامل في العمل أمرا غير مقبول إما لخطورته وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل.² ومن جهتها عرفت محكمة النقض الفرنسية الخطأ الجسيم بأنه التصرف الذي يتصف بقصد الإضرار بالمستخدم أو المؤسسة.

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ الجسيم مكتفيا بإعطاء صورته من خلال المادة 73 من القانون 11/90 المعدلة

المطلب الثاني: صور الأخطاء الجسيمة في التشريع الجزائري

نصت المادة 73 من القانون 11/90 المعدلة على أنه: «يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجنائي والتي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة وبدون علاوات الأفعال التالية:- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية للسلطة. -إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون. -إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال. -إذا قام بأعمال عنف. -إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد

¹ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر 2003 ص436.

² احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2002 ص285.

علاقات العمل الفردية

الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل. -إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به. -إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل».

من هذا النص نستخلص أن الأخطاء الجسيمة في التشريع الجزائري 08 أخطاء يمكن تصنيفها طبقا لثلاثة أقسام¹، يضم القسم الاول الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري بينما يضم القسم الثاني الأخطاء الجسيمة المتعلقة بمستلزمات التنفيذ، أما القسم الثالث فيشمل الأخطاء الجسيمة المتعلقة بمستلزمات التبعية القانونية:

أولاً: الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري

تشكل كل جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي ارتكبت أثناء العمل أو بمناسبة خطأ جسيماً عدا المخالفات بسبب فقدائها للقصد الجنائي الذي يفقد الفعل جسامته لأنه يجب على رب العمل أن يثبت العمد في جهة العامل وهو ما لا يوجد في المخالفات.

ثانياً: الأخطاء الجسيمة المتعلقة بمستلزمات التنفيذ

1/ إفشاء السر المهني:

هو العمل الذي يتمتع عنه العامل وجوباً وذلك بعدم الكشف عن أية وثيقة أو معلومة سواء تعلقت بأساليب الصنع أو الإنتاج أو البيع أو التنظيم وكل ما يخص الهيئة المستخدمة لأشخاص آخرين يمكنهم استعمالها للإضرار بمصالح صاحب العمل.

¹ المادة 39 من مدونة الشغل المغربية التي تعدد الأخطاء الجسيمة للأجير كما يلي: تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل، الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير: -ارتكاب جنحة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، صدر بشأنها حكم نهائي وسالب للحرية - إفشاء سر مهني نتج عنه ضرر للمقاولة - ارتكاب الأفعال التالية داخل المؤسسة أو أثناء الشغل: السرقة؛ خيانة الأمانة؛ السكر العلني؛ تعاطي مادة مخدرة؛ الاعتداء بالضرب؛ السب الفادح - رفض إنجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر - التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الإثني عشر شهرا - إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمداً أو نتيجة إهمال فادح - ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة للمشغل - عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لحفظ السلامة في الشغل وسلامة المؤسسة ترتبت عنها خسارة جسيمة - التحريض على الفساد - استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء البدني الموجه ضد أجير أو المشغل أو من ينوب عنه لعرقلة سير المقاولة. ظهور شريف رقم 1.03.194 صادر في 11 سبتمبر بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية.

علاقات العمل الفردية

2/الاضراب الغير مشروع:

أي إضراب داخل المؤسسة يجب أن يخضع لشروط إقراره وفق ما ينص عليه القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وأيده القضاء في ذلك¹. يضع القانون 08/23 السابق شروطاً لإقرار أي إضراب تتمثل في انعدام التسوية الودية وانعقاد الجمعية العامة للتصويت ونسب الحضور والتصويت عليه والاشعار بالإضراب ومواعيده وفي هذا الصدد يعتبر أي خروج عن هذه الاجراءات يفقد الاضراب مشروعيته ويقوم القاضي المختص في المواد الاجتماعية حينئذ بإصدار حكم قضائي يقضي بعدم شرعية الاضراب.

3/ ارتكاب أعمال عنف:

يقصد بالعنف الاعتداء الجسدي على شخص آخر الذي يمكن أن يشكل خطأ جزائياً كما يمكن أن يشكل فقط خطأ تأديبياً، أما العنف اللفظي فلا يعدو كونه خطأ جزائياً وليس تأديبياً صرفاً. ويعتبر عنفاً بدنياً كل مشاجرة أو الضرب أثناء العمل حيث يدخلان ضمن العنف المقرر كخطأ جسيم يستحق عليه العامل عقوبة التسريح التأديبي وفق ما أقره الاجتهاد القضائي الجزائري دون أن ينتظر المستخدم حكماً نهائياً إذا تم رفع دعوى قضائية أمام القاضي الجنائي بسبب العنف المستعمل².

4/عدم المحافظة على وسائل العمل:

إذا تسبب العامل عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل يعتبر ذلك خطأ جسيماً. مرد ذلك يرجع إلى اعتبار المحافظة على وسائل وممتلكات المؤسسة التزامات تقع على عاتق العامل بالشكل الذي لا يضر بالمستخدم بقدر ما يقع على المستخدم توفيرها لكي يؤدي العامل عمله باستعمالها بالطريقة التي لا تعرض صحة وقدرات العامل لأي ضرر³ فإذا ما أخل بذلك يشكل تصرفه

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 07/05/1996 ملف رقم 132207 المجلة القضائية عدد 02 لسنة 1997 ص 191.

² قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 0824177 المؤرخ في 04/07/2013 مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، عدد 02 لسنة 2013 ص 263.

³ احمية سليمان، المرجع السابق ص 26.

علاقات العمل الفردية

خطأ جسيماً ينهض تسريحه عملاً مشروعاً، كما يشكل ذلك التصرف خطأ جزائياً، وإذا كان الأمر كذلك تعين انتظار صدور حكم جزائي نهائي بشأنها حتى يستوفي المستخدم إجراءات التسريح.

أما إذا اعتبر الإخلال من هذا الوجه خطأ تأديبياً دون اقترانه بالخطأ الجزائي فإن على رب العمل إثبات عنصر العمد وهذا ما يكون صعباً في الغالب بسبب تداخل العمل والعامل ووسائل العمل، إذ لا يمكن تكييف عملية إحداث أضرار مادية مهما كان حجمها بدون قصد كخطأ جسيم وعلى ذلك سار القضاء¹.

5/ تناول الكحول أو المخدرات أثناء العمل:

يعتبر تناول المسكرات الممنوعة أثناء العمل والتي هي الكحول والمخدرات خطأ جسيماً لأنه يمس بالآداب العامة ويشكل خطراً على أمن المؤسسة والأشخاص المتواجدين بها سواء كانوا عمال أو زبائن أو مرتادي المؤسسة، ولذلك يعد أيضاً دخول المؤسسة في حالة سكر أو تحت تأثير المخدرات مما يمكن وصفه بنفس الوصف.

ذلك أن صياغة هذا النص توحى بأن العلة المقصودة من المنع هي السكر وليس مجرد التناول الذي يكون سبباً فيه، حيث يستوي في ذلك العامل الذي يتناول المسكر الممنوع داخل العمل الذي غالباً ما يكون قد تأثر بمفعول السكر وغيره الذي يتناوله خارج العمل وتأثر به في ساعات العمل وبمكان عمله²، فالعلة هي السكر تدور مع جسامه الخطأ وجوداً وعدماً.

ثالثاً: الأخطاء الجسيمة المتعلقة بالتبعية القانونية

تتطلب التبعية القانونية من العامل أن يعمل تحت إمرة المستخدم ينفذ أوامره وتعليماته وعموماً يلتزم بواجب الطاعة، ومن هنا فإن رفض تلك الأوامر فردية كانت أم تنظيمية وبدون عذر مقبول يعد خطأ جسيماً في نظر المشرع الجزائري سواء كانت في خضم تنفيذ العمل أو في أوقات الاضراب أين

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 1998/02/10 رقم 157838 حيث قضت أن الفعل المنسوب للعامل وهو التهاون في أداء مهامه كحارس نتج عن ذلك أن تعرضت المؤسسة للسرقة في فترة حراسته لا يدخل ضمن الخطأ الجسيم.

² أحمد شوقي عبد الرحمان، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة 1979، ص 63.

علاقات العمل الفردية

مَكَنَّ المشرع المستخدم بتسخير بعض العمال وفق ما تنص عليه الاتفاقيات الجماعية للقيام بعملهم داخل المؤسسة وهذا الرفض يكمن في:

1/ رفض العامل تنفيذ التعليمات:

واضح أن العنصر المادي للخطأ الجسيم في هذه الحالة هو الرفض الحاصل من العامل بدون عذر مقبول للخضوع لأوامر رب العمل سواء كان صريحا أو ضمنيا، الأمر الذي يشكل خروجاً منه عن التزام أساسي يحمله تبعات التسريح التأديبي.

يشترط المشرع أن يكون الأمر الصادر من رب العمل أو من يعينه مشروعاً بحيث يكون موجه تلك الأوامر مؤهلاً، كما يكون التنفيذ المطلوب من العامل مما تم الاتفاق عليه حيث لا يسمح تشريع العمل الجزائري بتعديل طبيعة العمل بصفة انفرادية من المستخدم¹ أو لا يدخل ضمن الصلاحيات العادية للعامل.

ويبقى تقدير هذا الرفض خاضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع الذي يقدر الظروف التي يوجه فيها الأمر للعامل، ونوعية العمل المطلوب منه، ومدى تأثيره على مصلحة المؤسسة، وضرورة أن يكون الأمر صادراً من شخص مؤهل أي من قبل من له السلطة السلمية على العامل، و أن يكون بدون عذر مقبول، لأن شرعية العذر المقدم مسألة موضوعية تختلف باختلاف الظروف والوقائع وبالتالي هي متروكة لتقدير القاضي، فإذا رأى القاضي أن الرفض غير مؤسس كان الخطأ جسيماً والعكس صحيح.

2/ رفض تنفيذ أمر التسخير:

يمكن للمؤسسة في حالة الإضراب المشروع أن يقوم بتسخير بعض العمال وفق ما تنص عليه الاتفاقيات الجماعية بهدف أداء العمل حفاظاً على مصالح المؤسسة ولزبائنها، ويقوم حينها بتبليغ أمر التسخير وفقاً لأحكام التشريع المعمول به؛ وقد اشترط القضاء² على المستخدم إثبات تبليغ أمر التسخير طبقاً لما هو معمول به قانوناً وتنظيماً وإثبات رفض العامل الالتحاق بالعمل.

¹ المادة 63 من القانون 11/90، المرجع السابق.

² قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2000/05/16 ملف رقم 199693 المجلة القضائية عدد: 02 سنة 2001.

علاقات العمل الفردية

نتيجة لذلك يشكل رفض العامل خطأ جسيما منه ولا يمكنه الاحتجاج بالإضراب للتملص من مسؤولياته المهنية لأن التسخير في هذه الحالة هو أمر إداري يمارسه المستخدم في إطار سلطاته الإدارية بطابع استثنائي عن واقعة الإضراب، و يزداد الأمر تعقيدا على العامل لأن الرفض في هذه الحالة يشكل أيضا خطأ جزائيا طبقا للمادة 66 من القانون 08/23 يعاقب عليه القانون الجنائي؛ وككل خطأ جزائي مقترن بخطأ تأديبي يجب انتظار صدور الحكم النهائي في الدعوى قبل تسليط العقوبة التأديبية أما إذا تمت المتابعة التأديبية دون المتابعة الجزائية فعلى العامل إثبات عدم شرعية الأمر.

المطلب الثالث: الفروق واستدلالاتها في مضمون المادة 73 المعدلة

في ظل الإصلاحات الاقتصادية والسياسية التي سائرت فترة التسعينات بعد تغيير النظام الاقتصادي، أخذ المشرع الجزائري بالطريقة التنظيمية في سنة 1990 محاولا الدخول في الإصلاحات التشريعية التي تسمح لأطراف علاقة العمل بوضع ضوابط العمل والشغل وفق إرادتهم وتجعل من الاتفاقيات الجماعية دستورا لعلاقات العمل اتباعا للدول الليبرالية التي تعتمد على المذهب الفردي من جهة، ومن جهة أخرى توفر للمستخدم الذي له حق ملكية على المؤسسة حق ممارسة السلطة التنظيمية في تنظيم مسائل تتعلق بالانضباط داخل مكان العمل لحماية مصالح المؤسسة من أخطاء غير عادية تتحرف بالعامل نحو سلوك غير سلوك الرجل العادي أو تجعله لا يلتزم ببذل العناية المطلوبة منه وعموما يكون تصرفه مضرا بمصلحة العمل.

وقد جاءت صياغة المادة 73 قبل التعديل: « يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي ».

تطبيقا للمادة 77 من القانون 11/90 فإن النظام الداخلي هو الذي يحدد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطابقة وإجراءات التنفيذ.

علاقات العمل الفردية

وبعد التعديل عن طريق القانون 29/91 تم تعديل المادة 73 من القانون 11/90 لغرض الأخذ بالطريقة التشريعية التي اعتمد عليها المشرع الجزائري في سائر النصوص القانونية السابقة¹(16)؛ تفصيلا لذلك انقسم الفقه وتبعه القضاء حول مدلول المادة 73 مما نتج عن ذلك تطبيقات متباينة سنتعرض للفُرُوق التي ساقها الفقه حول حصرية التحديد أو تمثيله وكذا استدلالاتها في المطلب الأول تحت عنوان: انقسام الفقه والقضاء حول تطبيق مضمون المادة 73 وفي المطلب الثاني سنتناول الفرق المستخلص من مضمون المادة ومحدودية التشريع:

الفرع الأول: انقسام الفقه والقضاء حول تطبيق مضمون المادة 73

رأى المشرع الجزائري أن الطريقة التشريعية هي التي تصلح لتنظيم مسألة التسريح التأديبي بما تحمله من حماية للعامل تبعده عن أن يكون رهينة بيد المستخدم، ولا تمكن هذا الأخير من احتكار وضع الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها العامل بالتسريح عوضا عن الطريقة التنظيمية التي استمر العمل بها مدة 18 شهرا فجاءت المادة 73 المعدلة محددة للأخطاء الجسيمة.

ومن خلال النص السابق فإن المشرع الجزائري نص على الأخطاء الجسيمة والتي هي أخطاء تأديبية يمكن أن يستحق على إثرها العامل العقوبة التأديبية المتمثلة في التسريح دون تعويض أو إشعار مسبق.

عرف الفقه الخطأ التأديبي عموما بأنه مخالفة العامل لالتزام مهني شرعي² بمعنى أن تكون هناك علاقة تعاقدية تلزم العامل بأداء العمل التابع المكلف به وفقا للاتفاق أو وفقا للإرادة المنفردة للمستخدم، ويمكن أن يؤدي هذا الخطأ بما يحمله من جسامه وحسب الحالات التي جاءت بها المادة 73 المعدلة إلى عقوبة تعتبر قاسية قد يسلطها رب العمل على العامل تصل إلى تسريحه من العمل و تنهي العلاقة القائمة بينهما؛ وفي كل الأحوال فإن عبء إثبات الخطأ الجسيم يقع على المستخدم وحده وفق القواعد

¹ -المادة 36 من الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 39 سنة 1975 ص 527.

-المادة 71 و 75 من القانون 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الملغى بالقانون 11/90 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 09 سنة 1982 ص 34.

² عبد السلام ذيب، المرجع السابق ص 420.

علاقات العمل الفردية

العامة للإثبات، وهذا ما أقرته المحكمة العليا إذ ألزمت رب العمل بتقديم أدلة إثبات يمكن أن يحملها ملف العامل المدان بارتكابه أي خطأ بالإضافة إلى صفة العمد في الخطأ الجسيم المؤدي للتسريح¹. معنى ذلك أنه لم يعد للمستخدم سلطة تقديرية في تكيف الأخطاء الجسيمة كما كان من قبل عند بداية الإصلاح بعد منح التشريع صلاحية تحديد قائمة الأخطاء الجسيمة عن طريق النص التشريعي، لكن هذا القول لم يكن موحدًا لدى الفقه الذي اختلف عند تفسيره لمضمون المادة 73 كما يلي:

ذهب الرأي الأول إلى أن تعداد الأخطاء الجسيمة في المادة 73 المعدلة ورد على سبيل التمثيل لأن عبارة "تعتبر على الخصوص" تدل على أن الأخطاء المذكورة على سبيل المثال لا الحصر بدليل أن تعديل المادة 73 لم يرافقه تعديل المادة 77 من نفس القانون التي تجعل طبيعة الخطأ المهني بما فيه الخطأ الجسيم ودرجات العقوبة المطابقة لكل خطأ مهني وإجراءات التنفيذ محددة في النظام الداخلي الذي يضعه المستخدم بصفة انفرادية، وليس للعمال في هذا الموضوع سوى إبداء الرأي بالموافقة أو بغيرها عن طريق لجنة المشاركة أو الممثلين النقابيين دون أن يؤثر ذلك في كلتا الحالتين على شرعية النظام الداخلي.

يمكن القول في هذا المجال أن المشرع الجزائري اكتفى بذكر تلك الأفعال معرضًا كل عامل يقوم بها للتسريح التأديبي دون أن تكون بيد المشرع القدرة على تعداد سائر الأخطاء الجسيمة التي تستجد وتستحدث من حين لآخر وتختلف من نشاط إلى آخر وتتفاوت من منصب عمل لآخر بسبب أفعال الناس.

أما النظام الداخلي فهو يملك من الإحاطة بالأخطاء الجسيمة بسبب تحديد النشاط ومرونة أحكامه أكثر من التشريع بمعنى أن هناك أخطاء جسيمة أخرى يمكن أن ينص عليها النظام الداخلي للمؤسسة والذي قد تختلف من نشاط إلى نشاط ومن مؤسسة إلى مؤسسة بل في نفس المؤسسة يمكن أن يسرح عامل تأديبيا ولا يسرح عامل آخر ارتكب نفس الخطأ بسبب اختلاف مناصب عملهم والتفاوت في الأضرار الناتجة عن أخطاءهما فضلا عن الاختلاف في التكيف والاعتماد على ظروف كل منهما.

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 1987/03/07، ملف رقم 45462 المجلة القضائية عدد 1 لسنة 1991 ص 98.

علاقات العمل الفردية

في حين ذهب أنصار الرأي الثاني إلى الجزم بأن المشرع الجزائري بعد التعديل كان هدفه افتكاك صلاحية تحديد الأخطاء الجسيمة من المستخدم والاستئثار بها ولا يمكنه أن يأخذ البعض ويترك البعض الآخر، فما الهدف من التعديل بعد تلك المدة (18 شهر)؟ كما لا يمكن للتعديل أن يكرس تصورا معروفا زيادة على أنه قبل التعديل ظل المستخدم يتمتع بصلاحيات واسعة في التحكم بمصير العمال مما دفع للمشرع بالتدخل لوقف تدخلات المستخدمين في وضع أخطاء بسيطة ضمن الأخطاء الجسيمة المؤدية لتسريح العمال سواء بنية الإضرار أو نتج ذلك عن عدم القدرة على وضع نظام داخلي يساهم في المحافظة على انضباط العمال والمحافظة على استقرار العلاقة التعاقدية وحماية مصلحة العمل.

من هذا المنطلق ورد تعديل المادة 73 وجعلها تتكفل بذكر الأخطاء الجسيمة على سبيل الحصر وأي خطأ غير منصوص عليه في المادة 73 المعدلة بالقانون 29/91 ينجر عنه تسريح العامل يعتبر هذا التسريح تعسفيا وإلى ذلك أشارت المحكمة العليا في أحد قراراتها¹.

برر أنصار هذا الرأي قولهم بتغليب روح النص على ظاهره، لأن المشرع الجزائري راهن بالتعديل الذي حصل على المادة 73 بموجب الأمر 29/91 أي بعد حوالي 18 شهرا من إقرار هذه المادة على حصر الأخطاء الجسيمة وعدم تركها لرغبات أرباب العمل ضمن ما يضعونه في النظام الداخلي وإلا فلا فائدة من التعديل إذا كانت قائمة الأخطاء الجسيمة مذكورة على سبيل المثال، يضاف إلى ذلك أن احترام مبدأي شرعية الخطأ والجزاء واحترام توازي أشكال النصوص القانونية يفرض ألا يكون تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح إلا عن طريق القانون فضلا عن التساؤل حول المؤسسات التي لا يفرض عليها القانون وضع نظام داخلي طالما أنها تضم أقل من عشرين عاملا² فهل يكون العامل معفى من عقوبة التسريح ولو تكررت أخطاءه الجسيمة؟

تبعا لاختلاف الفقه تضاربت القرارات الصادرة عن الاجتهاد القضائي الجزائري حيث سجلت المحكمة العليا تضاربا في إصدار الأحكام بين العمل بالأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في المادة 73

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 02 فيفري 1998 ملف رقم 115985 المجلة القضائية عدد 02 لسنة 2000 ص41.

² عبد السلام ذيب المرجع السابق ص 433.

علاقات العمل الفردية

والاقتصار عليها¹وبين اعتبار أخطاء أخرى غير منصوص عليها في المادة 73 كأخطاء جسيمة² ينجر عنها تسريح العمل دون إشعار مسبق ودون تعويض.

وحتى داخل التشريع ذاته توجد أخطاء جسيمة أخرى نص عليها المشرع الجزائري خارج المادة 73 المعدلة فعلى سبيل المثال نصت المادة 61 من القانون 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب: «تشكل عرقلة حرية العمل وكذا رفض الامتثال لتنفيذ حكم قضائي بإخلاء المحلات المهنية أو اماكن العمل خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الاجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما دون الاخلال بالعقوبات الجزائية»؛ كما تقضي المادة 66 منه: «دون الاخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الاجراءات التأديبية ضد العامل المعني طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما».

الفرع الثاني: الفرق المستخلص من مضمون المادة ومحدودية التشريع

بالنظر إلى الطرق المعتمدة في تحديد الأخطاء الجسيمة التي سبق ذكرها كان من نتيجة ما ذهب إليه أصحاب الرأي الثاني أن المشرع الجزائري قد أخذ بالطريقة التشريعية التي تجعله ينفرد دون المستخدم في وضع قائمة الأخطاء الجسيمة بينما يقول الآخرون بأنه اعتمد على الطريقتين معا فتكفل بذكر بعض الأخطاء الجسيمة وترك البعض الآخر لما يضعه المستخدم في النظام الداخلي.

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 02 فيفري 1998، نفس المرجع.

² - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2004/12/15 رقم 283600 فهرس 2333. حيث جاء في القرار : إن عبارة «تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة» التي جاءت بها المادة 73 لا تعني حصر كل الأخطاء بل تؤكد وجود أخطاء جسيمة أخرى يمكن أن ينص عليها النظام الداخلي للمؤسسة.

-قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2010/10/07 ملف رقم 620354 مجلة المحكمة العليا عدد 01 سنة 2011 حيث اعتبر أنه يتعين الرجوع إلى النظام الداخلي لمعرفة ما إذا كان يعد إهمال العامل لمنصب عمله بسبب الغياب المتكرر خطأ جسيما مبررا للتسريح بدون تعويض وبدون إشعار. - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 1998/02/10 رقم 157761. المجلة القضائية عدد2 سنة 2000 حيث اعتبر القرار أن تعدد الوظائف يعد خطأ جسيما رغم عدم النص عليه في المادة 73 المعدلة وعللت المحكمة أن الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في هذه المادة ليست على سبيل الحصر.

علاقات العمل الفردية

يمكن القول بأن المشرع قطع بعبارة : " تعتبر على الخصوص " تبريرات أصحاب الرأيين معا إذ أنه من خلال هذه العبارة لم يذكر الأخطاء الجسيمة لا على سبيل المثال ولا على سبيل الحصر بل لفظ " على الخصوص " يدل دلالة واضحة على أنه ذكر خاصة الأخطاء أي تلك التي لا يُختلف حولها من حيث مساسها بالالتزامات الأساسية الملقاة على عاتق العامل والتي توصف بأنها أكثر انتشارا في أوساط العمال والتي تتناقض مع الواجبات الدنيا أو تشكل ذروة التهرب من تنفيذ الالتزامات المرتبطة بجوهر العقد سواء تلك المتعلقة بتنفيذ العمل أو تلك التي يفرضها مبدأ حسن النية في سائر العقود طبقا للقواعد العامة للقانون المدني¹ الذي يوجب على المتعاقد عدم الإضرار بالمؤسسة أو تلك التي تستدعيها ضوابط التبعية القانونية ولا يخرج عنها سوى الخطأ الجزائي المرتكب أثناء العمل.

من هنا فإن المفهوم المطاطي للخطأ الجسيم الذي لا يسمح بالوقوف الدقيق على مكوناته يجعل المشرع الجزائري من خلال المادة 73 المعدلة والتي نتج عن تطبيقها تضارب في الأحكام والقرارات القضائية يعتمد على تعداد قائمة الأخطاء الجسيمة على سبيل التخصيص بكل ما تدل عليه كلمة "تعتبر على الخصوص" **notamment considérées** التي تعني أن الأخطاء المذكورة هي خاصة الأخطاء التي يمكن أن تحدث في كل مؤسسة وفي كل نشاط و لا يمكن للعامل العادي أن يرتكبها وغالبا ما تؤدي إلى عدم استمرار العلاقة القائمة بين العامل والمستخدم وليست هي كل الأخطاء.

الملاحظ أن المشرع الجزائري عند تعديله للمادة 73 حاول من جهة الإبقاء على بعض مظاهر الانفتاح الاقتصادي والإصلاح التشريعي الصادر سنة 1990 عن طريق إعمال مبدأ سلطان الإرادة حتى في الجوانب التأديبية منها وبالتالي تغليب النظام التعاقدي على النظام اللائحي بترك مجال لإرادة طرفي العلاقة أو أحدهما أو للنقابات مع المستخدم أو مع نقابة المستخدمين عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والنظام الداخلي في تنظيم مسائل الشغل بما في ذلك ترك هامش من تحديد الأخطاء الجسيمة وعقوبتها من صلاحيات المستخدم في إطار ما يضعه من أحكام ضمن النظام الداخلي وهذا ما نجده في بعض قرارات المحكمة العليا؛ ومن جهة أخرى حاول افتكاك صلاحية تحديد بعض الأخطاء الجسيمة من

¹ المادة 107 ف1 من القانون المدني الجزائري تنص على أنه: «يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية».

المادة 1134 ف 4 من القانون المدني الفرنسي: «يجب أن تنفذ الاتفاقات بحسن نية».

« Elles(les conventions) doivent être exécutées de bonne foi».

علاقات العمل الفردية

السلطة التنظيمية للمستخدم ومنحها للسلطة التشريعية وتمثل تلك الأخطاء بأنها مشتركة لا ترتكب في نشاط دون نشاط آخر كما أنها الأكثر انتشارا في الوسط العمالي ويشكل ارتكابها من طرف العامل خرقا للالتزامات أساسية لا تسمح باستمرار علاقة العمل.

وبذلك يكون لجوء المشرع إلى تحديد خاصة الأخطاء الجسيمة عن طريق التشريع وتراخيه عن مبادئ النظام التعاقدية في مسألة تحديد الأخطاء الجسيمة عن طريق المادة 73 المعدلة قد ساهمت فيه ظروف معينة سادت ذلك التعديل والتي لم تسمح أبدا باستئثار المستخدم بتوقيع عقوبة التسريح وفق الأخطاء الجسيمة التي يراها هو فقط لعدة أسباب منها ضعف الثقافة التنظيمية لأرباب العمل والبنية الاقتصادية الضعيفة للدولة آنذاك التي أدت إلى غلق الكثير من المؤسسات الانتاجية وتسريح كثير من عمالها، الأمر الذي ساهم في رفع نسبة البطالة فضلا عن عدم شعور العمال بالعدالة من خلال ارتكاب بعض العمال لنفس الأخطاء ينتج عن البعض منها التسريح التأديبي والبعض الآخر لا يتم تسريحه بسبب اختلاف المؤسسات وبالتالي اختلاف أنظمتها الداخلية، بل حتى في نفس المؤسسة يمكن تسريح العامل لخطأ جسيم سمح في فترة ما باختلالات جوهرية في العمل بينما لم يسرح عامل آخر ارتكب نفس الخطأ غير أنه لم يؤثر في عملية النشاط، بالإضافة إلى الضغط الذي مارسه التنظيمات النقابية آنذاك في مطلبها القاضي بعدم استئثار المستخدم بوضع الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى تسريح العمال.

كما يستدل على ذلك بعدم قدرة التشريع عموما على تحديد المستجدات من الوقائع والتصرفات وكذلك الأفعال بما فيها الغير مشروعة كما هو شأن الأخطاء المرتكبة أثناء العمل فلا يعقل أن يقوم التشريع بـعَدِّ جميع أفعال الأشخاص وجميع أخطاءهم إذ تكتفي القاعدة القانونية عموما بتنظيم العلاقات القائمة بين الأشخاص في فترة ما يكون العلم بالوقائع المشهورة والعقود المسماة والالتزامات الأساسية بما في ذلك الأخطاء المعروفة.

ضف إلى ذلك أن تشريع الأخطاء الجسيمة في حد ذاته اعتمد على المعيار المادي للخطأ المرتكب دون الأخذ بالمعيار الشخصي فلم تنص المادة 73 المعدلة على حالة فقد الثقة في العامل أو

علاقات العمل الفردية

نقص الكفاءة المهنية¹ أو ترك منصب العمل² أو الغيابات أو التأخيرات المتكررة رغم ما لهذه الأخطاء من تأثير جد سلبي على استمرار العلاقة التعاقدية.

أيا كانت الأفعال التي اعتبرها المشرع أخطاء جسيمة أو التي لم ينص عليها، فأفعال الأشخاص عموما لا تنتهي والأخطاء المرتكبة هي تباعا لتلك الأفعال وجزء منها فهي أيضا لا تنتهي وبالتالي ليس بمقدور النصوص القانونية المحددة أن تتضمن سائر الأخطاء الجسيمة التي لا تنتهي طبقا للقاعدة التي تقول: لا يمكن أن يحيط المتناهي باللامتناهي.

إن هذا العجز هو الذي مكّن النظام الداخلي بسبب مرونته وسرعة تكيفه مع نشاطات العمال المختلفة من أن يكون السبّاق في مسألة الإلزام بالأخطاء الجسيمة أكثر من التشريع، الأمر الذي يجعل القول بأن المشرع من خلال مضمون المادة 73 المعدلة يكون قد حصر جميع الأخطاء الجسيمة مناقضا للمنطق ولواقع علاقات العمل.

لعل التبرير الذي نسوقه لموضوع اختلاف طبيعة الخطأ الجسيم من فعل لآخر هو وجود شدة انحراف العامل عند ارتكابه لخطأ ما مما يجعل ذلك الخطأ يأخذ وصف الخطأ الجسيم بحيث يأخذ العامل فيه مجرى سلوك غير معتاد من عامل مهني له نفس التخصص ويوجد في مثل تلك الظروف من منصب العمل والإمكانات المتوفرة لديه، وبالتالي نجد نفس الأخطاء المرتكبة أحيانا تكيف بأنها خطأ جسيم وأحيانا أخرى ليست كذلك بسبب هذا المعيار.

إن معيار السلوك المعتاد³ هو الذي حتم على المشرع الجزائري تحديد خاصة الأخطاء الجسيمة التي تمنع استمرار علاقة العمل في مضمون المادة 73 وذلك بالاعتماد على النظرية الفقهية التي تجعل

¹ نصت المادة 35 من الأمر 31/75 الملغى على أنه يمكن للمستخدم تسريح العامل بسبب فقدته للقدرة المهنية أو عدم مسابقتها للتطورات التكنولوجية الحديثة بشرط استحالة عملية إعادة ترتيبه في منصب عمل آخر.

² أقر الاجتهاد القضائي الجزائري أن ترك العامل لمنصب عمله بعد توجيه إنذار إليه وعدم انصياعه لذلك يشكل عنصر إثبات يعبر عن نية العامل في مغادرته لعمله بدون عذر مشروع وكيف ذلك بأنه رغبة في إنهاء علاقة العمل وليس تسريحا. قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 1995/01/24 ملف رقم 116411 المجلة القضائية عدد خاص سنة 1997.

³ القضاء الفرنسي هو أول من ساق معيار السلوك المعتاد واعتبر أن العامل المعتاد هو الذي لا يستطيع أن يتفادى بعض الأخطاء كما أنه ليس هو الذي يوفق دائما فينجح في صنع القطع؛ وقد قررت محكمة النقض ذلك:

علاقات العمل الفردية

من كل تصرف يتمتع معه استمرار علاقة العمل خطأً جسيماً¹ تماشياً مع الظروف آنذاك واستجابة لمطالب النقابات الضاغطة مما يؤدي بنا إلى القول بأن اختلاف معيار السلوك المعتاد من فعل لآخر ومن نشاط لآخر يستوجب ترك تقدير جسامه الأخطاء الأخرى التي يمكن أن يحاط بها مستقبلاً لإرادة أطراف العلاقة أو للمستخدم وفق تطبيق هذا المعيار.

المطلب الرابع: العقوبات الموافقة للأخطاء الجسيمة

إذا ارتكب العامل خطأً جسيماً منصوص عليه في المادة 73 من القانون 29/91 أو منصوص عليه في النظام الداخلي للمؤسسة فإنه يستحق عقوبة التسريح التأديبي دون إشعار مسبق ودون تعويض. وضع المشرع الجزائري في تعديلاته الأخيرة قواعد موضوعية ترتبط بالخطأ الجسيم ذاته والتي يجب أن تتبع لتوقيع عقوبة التسريح على العامل، كما أسس قواعد اجرائية لحماية العمال وهي إجراءات تأديبية ينبغي على المستخدم أن يسلكها وهو يسرح العامل الذي ارتكب خطأً جسيماً يستحق عليه التسريح التأديبي دون إشعار مسبق ودون تعويض.

أما إذا كان التسريح غير تأديبي فيتعين على المستخدم إقامته على الوجه والأشكال المنصوص عليها في التشريع والاتفاق.

فالقواعد الموضوعية تنحصر في تقيّد المستخدم بتسريح العامل تأديبياً فقط حال ارتكابه خطأً جسيماً حيث تتشابه القواعد الموضوعية للتسريح التأديبي في قانون العمل مع الركن الشرعي للجريمة في قانون العقوبات، وبالتالي أي تسريح خارج الأخطاء الجسيمة المشروعة يعد تسريحاً تعسفياً (القواعد الموضوعية تعني معاقبة العامل حال ارتكابه خطأً جسيماً منصوص عليه في المادة 73 المعدلة أو ضمن النظام الداخلي).

أما القواعد الاجرائية فمنها ما يتعلق بالتأديب، ومنها ما هو خارج العملية التأديبية ذاتها وسنفصلها كما يلي:

«L'ouvrier moyen ne peut pas éviter certaines erreur, l'ouvrier moyen n'est pas celui qui réussit toutes les pièces qu'il fabrique».

¹ Camerlynck, exécution du contrat du travail, Rep droit du travail T1 1976, p03.

علاقات العمل الفردية

أولاً: القواعد الاجرائية لتوقيع عقوبة التسريح التأديبي

لأجل توفير ضمانات للعمال نص المشرع الجزائري على جملة من الشروط الشكلية والموضوعية التي يجب على المستخدم اتباعها عند توقيع عقوبة التسريح التأديبي على العامل:

1/ الشروط الشكلية

تنص المادة 73-2 على ما يلي: يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ضمن احترام الاجراءات المحددة في النظام الداخلي.

ويجب أن تنص هذه الاجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملاً تابعاً للهيئة المستخدمة ليصحبه.

سياق هذا النص يشير إلى أن المستخدم لا يمكنه أن يتخذ قرار التسريح التأديبي في مواجهة العامل كنتيجة لخطأ جسيم إلا بعد استيفاء إجراءات شكلية يجب عليه أن ينص عليها في النظام الداخلي.

نصت المادة 73 -2 على القواعد الاجرائية الشكلية التي يجب ان يتضمنها النظام الداخلي

وهي:

- السماع من العامل

-حق العامل في الاصطحاب

-التبليغ الكتابي لقرار التسريح

في هذا الصدد فإن غياب أيا من الشروط الشكلية المذكورة آنفا باعتبارها اجراءات تأديبية ينجر عنها تعسف من قبل المستخدم في مواجهة العامل ولو ارتكب هذا الاخير خطأ جسيماً مما يجعل التسريح تعسفياً.

أما العامل النقابي فزيادة على هذه الشروط الشكلية والموضوعية أوجب القانون على رب العمل أن يمتنع عن توقيع أي عقوبة مهما كانت درجتها ضد أي عامل نقابي بسبب ارتباطه بانتمائه او نشاطه النقابي، وفي حالة ما إذا قرر تسريح أو عزل العامل المعني بسبب خطأ جسيم فعليه أن يقوم بإعلام

علاقات العمل الفردية

النقابي المشمول بالحماية ومنظمته النقابية ومفتشية العمل المختصة اقليميا قبل مباشرة الاجراءات التأديبية برسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام.¹

2/ الشروط الموضوعية

أنط المشرع الجزائري ضمن المادة 73-1 مسألة تحديد الاجراءات الموضوعية المتبعة لدى تسريح العامل تأديبيا إلى النظام الداخلي وذكر على وجه الإلزام الاجراءات الموضوعية وهي:

- مراعاة ظروف العامل عند الخطأ وسيرته
- مدى خطورة وضرر الخطأ المرتكب.

ثانيا: الآثار الناتجة عن مخالفة اجراءات التسريح التأديبي

تنص المادة 73-3 من القانون 29/91 على أن: « كل تسريح فردي يقع خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا وعلى المستخدم أن يثبت العكس».

من جهتها تنص المادة 73-4 من الأمر 21/96 على ما يلي: «إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الاجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه يعتبر تعسفيا.

تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل دون الاخلال بالتعويضات المحتملة».

يتبين من هذين النصين أن التسريح التأديبي إذا وقع مخالفة للقواعد الموضوعية أي دون ارتكاب العامل لخطأ جسيم نصت عليه المادة 73 أو نص عليه النظام الداخلي للمؤسسة اعتبره القانون تعسفيا، وإذا وقع مخالفة للإجراءات التأديبية المنصوص عليها ضمن المادة 73-1 وما يتضمنه النظام الداخلي

¹ المادة 126 و 131 من القانون 02/23، المرجع السابق.

علاقات العمل الفردية

من إجراءات معلنة (طبقا للمادة 73-2) يعتبر كذلك تعسفيا، وإذا وقع مخالفة للإجراءات الغير التأديبية أي مخالفة للقواعد القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة المتبعة اعتبر التسريح خرقا لتلك للإجراءات ويتعين تصحيحها.

1/ التسريح التعسفي

ينقسم التسريح التعسفي الى تسريح مخالف للقواعد الموضوعية أو تسريح مخالف للإجراءات التأديبية:

أ-التسريح المخالف للإجراءات الموضوعية:

تنص الفقرة الثانية من المادة 73-4 من الأمر 21/96 على ما يلي: « إذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه يعتبر تعسفيا. تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل دون الاخلال بالتعويضات المحتملة، يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض».

يعتبر التسريح تعسفيا إذا اتخذ خرقا للقانون الموضوعي وهو ما يعبر عنه في القانون الفرنسي بانعدام السبب الفعلي والجدي وهو ايضا ما خلصت إليه المادة 73-4 التي قررت أن التسريح الذي يقع خرقا لنص المادة 73 يعتبر تعسفيا.

بالرجوع إلى نص المادة 73 فإن العامل يستحق التسريح التأديبي متى ارتكب خطأ منصوص عليه في هذه المادة التي تُعَدُّ صور الخطأ الجسيم المؤدي إلى التسريح التأديبي بما يعني أن مفهوم المخالفة يقودنا إلى اعتبار أن تسريح العامل خارج هذه الحالات و خارج الأخطاء التي يعاقب عليها النظام الداخلي بعقوبة التسريح هو تسريح تعسفي¹.

¹ نعني بالخروج عن المادة 73 الخروج عن مضمونها الذي يحدد الأخطاء الجسيمة والتي سبق وأن ذكرت الاجتهادات القضائية أنها ليست على سبيل الحصر حيث لا مانع من اعتماد النظام الداخلي لأخطاء جسيمة تستحق عقوبة التسريح، الأمر الذي يستدل منه أن التسريح التعسفي يقع خرقا للقانون سواء ما ورد في المادة 73 أو ما ورد في النظام الداخلي وهذا هو الأصوب.

علاقات العمل الفردية

تفصيل ذلك يرجع إلى أن العامل قد تم تسريحه بسبب ارتكابه خطأ لا يستحق عليه عقوبة التسريح سواء ضمن نص المادة 73 أو ضمن نصوص النظام الداخلي أو أنه لم يرتكب خطأ أصلاً، ففي هاتين الحالتين يمكن وصف التسريح الحاصل بأنه تعسفي.

من جهة أخرى تقضي المادة 73-3 بأن: كل تسريح فردي يتم خرقاً لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفياً وعلى المستخدم أن يثبت العكس.

ويقع عبئ إثبات عدم التعسف على المستخدم سواء في إثبات الخطأ الجسيم المؤدي إلى التسريح أو إثبات شرعية الإجراءات التأديبية المتبعة لدى قيام المستخدم بتسليط عقوبة التسريح على العامل.

تنبغي الإشارة إلى أنه يمكن للعامل الأجبر اللجوء إلى القضاء الاجتماعي للطعن في قرار التسريح التعسفي ولكن يبقى ذلك مرهوناً بإجراءات الصلح الواردة في القانون 04/90 المتعلقة بالنزاع الفردي والذي يمنح من خلاله مفتش العمل محضر عدم الصلح الذي يشكل إجراء جوهرياً في التسوية القضائية للنزاع وقد ذهب القضاء الجزائري في أحد اجتهاداته إلى هذا المنحى¹.

وفي حالة التسريح التعسفي تقضي المحكمة النازرة في المسائل الاجتماعية بحكم ابتدائي ونهائي يتضمن حالتين²:

-الحالة الأولى: إرجاع العامل في حالة تراضي الطرفين

-الحالة الثانية: حصول العامل على تعويضات في حالة عدم التراضي

ب- التسريح المخالف للإجراءات التأديبية:

وفق ما سبق فإن خرق تلك الإجراءات سواء المنصوص عليها بواسطة المادة 73-2 من القانون 29/91 المعدل والمتمم للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وهي : السماع من العامل، وحقه في

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 487515 المؤرخ في 2009/03/04 مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، عدد 01 لسنة 2009 ص 407.

² انظر: المادة 41 من مدونة الشغل المغربية التي تمنح للعامل الاجبر المفصول تعسفياً الخيار بين طلب إرجاعه إلى عمله وبين طلب حصوله على تعويض عن الضرر.

والقرار عدد 2338 الصادر بتاريخ 2015/11/19 في الملف الاجتماعي عدد 2013/11/3/900، قضاء محكمة النقض المغربية عدد 80، قرارات الغرفة الاجتماعية ص 374.

علاقات العمل الفردية

اصطحاب اي شخص يختاره، وضرورة ان يكون قرار التسريح مكتوبا(ينص النظام الداخلي على هذه الاجراءات وجوبا) أو بواسطة المادة 73-1 وهي ضرورة تكييف الخطأ المرتكب وفق خطورته، ودرجة جسامته الضرر الذي يمكن أن ينتج عنه، والأخذ بعين الاعتبار سيرة العامل وسلوكه خلال حياته المهنية، والظروف المحيطة بارتكابه لذلك الخطأ.

كما يمكن للنظام الداخلي أن يلجأ إلى إقرار إجراءات أخرى مثل: تحديد لمواعيد الاستماع ومكانه ومضمونه وإجراءات السماع وتدوين إجراء السماع واستلام قرار التسريح في سجل أو في محضر وغير ذلك، فإذا ما نص عليها النظام الداخلي على وجه الالتزام تعد ملزمة ويؤدي عدم العمل بها إلى خرق الاجراءات التأديبية شأنها في ذلك شأن ما سبق من الشروط، وبالتالي يعتبر أي تسريح وقع خرقا للإجراءات التأديبية تلك تعسفيا.

تفصيلا لهذا القول أي تصرف من الهيئة المستخدمة بتسريح أي عامل ارتكب خطأ جسيما دون اتباع الشروط الشكلية المنصوص عليها في النظام الداخلي والشروط الموضوعية المنصوص عليها من خلال المادة 73-1 من القانون 91/29 باعتبار تلك الاجراءات التأديبية من النظام العام ولا تقبل التصحيح وعليه يصبح التسريح تعسفيا تنتج عنه أحكامه بما ذكرناه في مخالفة القواعد الموضوعية في الفرع السابق المعنون ب: التسريح المخالف للقواعد الموضوعية وما يتولد عنه من حالتين فلا داعي لتكراره.

2/ التسريح المخالف للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة

تتص الفقرة الأولى من المادة 73-4 من الأمر 96/21 على ما يلي: «إذا وقع تسريح العامل مخالفا للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الاجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الاجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله».

يستدل من مضمون أن المشرع الجزائري منح فرصة إضافية لرب العمل لاستدراك الاخطاء المتبعة لدى توقيعه لعقوبة التسريح وذلك بتكليف القاضي متى طرح أمامه نزاع للحكم بإلغاء قرار التسريح وإلزام

علاقات العمل الفردية

المستخدم بإعادة إصدار عقوبة التسريح بشكل يتناسب والقواعد التشريعية والاتفاقية المنصوص عليها خاصة في التسريح لأسباب اقتصادية أو الإحالة على التقاعد وغيرها من التسريحات الغير التأديبية.

اعتمد المشرع الجزائري على ضرورة إبطال الاجراءات المتبعة دونما النظر إلى استحقاق العامل لعقوبة التسريح أم لا، بما يؤكد أنه راعى تصحيح الاخطاء من جانب المستخدم لدى توقيعه لعقوبة التسريح، ونظر إلى القانون الاجرائي ولم يهتم بموضوع التسريح.

الأكد أن القضاء الجزائري¹ يرى أن المقصود بمخالفة الاجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة المنصوص عليها في المادة 4-73 المعدلة والمتممة بالأمر 21/96 هي الإجراءات غير التأديبية لأنه يمكن تصحيحها مثل: تسريح العمال دون إجراءات تقليص عدد العمال أو إجراءات الاحالة على التقاعد، ويجب على القاضي في هذه الحالة ذكر تلك الاجراءات المخالفة للقانون أو الاتفاق لأن الاجراءات الغير تأديبية ليست من النظام العام وتستحق التصحيح.

أما الاجراءات التأديبية فيرى الاجتهاد القضائي الجزائري أنها من النظام العام ولا يمكن تدارك الاخطاء أو المخالفات التي قد تشوب سريانها وعليه يقصد بالتسريح خرقا للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة بالتسريح غير التأديبي ويقصد بالإجراءات التي يقع تصحيحها الاجراءات الغير تأديبية.²

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 201983 المؤرخ في 2000/07/11.

قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 187272 المؤرخ في 2001/01/18.

قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 189021 المؤرخ في 2000/03/18.

² قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 213831 المؤرخ في 2001/03/21، مجلة الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا.

المحور العاشر: تسوية النزاعات في علاقات العمل الفردية

تتشكل أثناء سريان علاقات العمل نزاعات تخص أطراف هذه العلاقة وتتنوع تلك النزاعات بحسب أطرافها إلى نزاع فردي يوجد في علاقات العمل الفردية ونزاع جماعي يوجد في علاقات العمل الجماعية ويهمننا في هذا علاقات العمل الفردية المقياس المقرر في عرض التكوين:

عرف المشرع الجزائري النزاع الفردي من خلال المادة 02 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل: «يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة».

لغرض تسوية اي نزاع فردي وقع بين العامل الاجير والمؤسسة التي يعمل فيها نص القانون على اجراءات ومراحل يجب المرور عليها:

المبحث الأول: التسوية الغير قضائية

هي التي يستلزم القانون إجراءاتها ويعتبر إجراء المصالحة شرطا شكليا لا يمكن اللجوء إلى القضاء للفصل في المنازعات الفردية بدونها وترفض الدعوى شكلا وتتم بمراحل هي:

المطلب الاول: التسوية الداخلية

هي التي يجريها العامل والمستخدم دون أي وسيط بحيث يكون التفاوض هو الوسيلة الرئيسية للوصول إلى اتفاق حول المسألة المختلف فيها، ولهذا الغرض يمكن للاتفاقية الجماعية¹ أن تنص على إجراءات التسوية الداخلية لا سيما وأن مضمونها تسوية نزاعات العمل كما جاءت به المادة 120 من القانون 11/90.

أما إذا لم تنص الاتفاقية الجماعية على إجراءات معينة للتسوية الداخلية يمكن للعامل اللجوء إلى الإجراءات التي تحددها المادة 04 من القانون 04/90 حيث تنص على ما يلي: يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال 08 أيام من تاريخ الإخطار، في حالة عدم الرد أو

¹ تنص المادة 03 من القانون 04/90 يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الاجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة.

علاقات العمل الفردية

عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة، تلتزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابة عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.

ففي إطار التسوية الداخلية يقضي القانون بضرورة رفع التظلم أمام السلطة المباشرة التي يأتمر بأمرها على أن يتم الرد كتابيا خلال 08 أيام من تاريخ التظلم، وإذا لم يتم تراضي الطرفين يرفع العامل موضوع النزاع الفردي إلى المستخدم الذي يلتزم بالرد خلال 15 يوما من تاريخ إبلاغه، وفي كل الحالات إذا تم استنفاد إجراءات التسوية داخل الهيئة المستخدمة ولم يتم حل النزاع يتوجه العامل إلى مفتش العمل المختص إقليميا لطرح موضوع النزاع.

المطلب الثاني: التسوية عن طريق المصالحة

نتعرض لتعريف المصالحة ثم نعرض على الهيئات المكلفة قانونا بإجراء عملية المصالحة

1/تعريف المصالحة:

هي إجراء يتولاه مكتب المصالحة لغرض التوصل إلى حل يرضي الطرفين المتنازعين، وقبل التفصيل في دور لجان المصالحة في تسوية النزاع لا يفوتنا التذكير بأن المشرع الجزائري لا يعتبر عدم توافق كل من العامل ورب العمل على مسألة ما في إطار علاقات العمل نزاعا فرديا إذا تم حلها داخل الهيئة المستخدمة؛ وفي غير ذلك يعتبر المشرع ذلك نزاعا فرديا بموجب يمكن القانون العامل من اتخاذ إجراءات أخرى إدارية ومهنية، وفي هذا الشأن تنص المادة 05 من القانون 04/90: «بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون». معنى ذلك أن من حق العامل إخطار مفتش العمل كتابيا أو الحضور الشخصي أمامه لأجل أن يحضر مفتش العمل محضرا خلال 03 أيام من تبليغه أو من يوم حضور العامل ويقوم باستدعاء مكتب المصالحة الذي يجتمع في مدة 08 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء.

نشير إلى أن إجراء المصالحة يكون اختياريا إذا كانت إقامة المدعى عليه خارج التراب الوطني أو حالة الإفلاس أو التسوية القضائية لرب العمل.

2/ مكاتب المصالحة:

سنتحدث عن تشكيلة مكتب المصالحة والاحكام التي نص عليها القانون أو الاتفاقية الجماعية داخل مكان العمل ثم كيفيات تنفيذها:

أ. تشكيل مكتب المصالحة:

تنص المادة 06 من القانون 04/90 على أن مكتب المصالحة يتكون من عضوين يتم انتخابهما من طرف العمال وعضوين يمثلان رب العمل أو ارباب العمل¹ ويعين هؤلاء الأعضاء بأمر من رئيس المجلس القضائي لمدة 03 سنوات² وتمارس مكاتب المصالحة اختصاصا نوعيا بحيث تسند إليها القيام بتسوية كل ما هو نزاع فردي وفق المادة 02 من القانون 04/90 أما الاختصاص المكاني فيؤسس مكتب المصالحة لدى كل مفتشية عمل.

ب . إجراءات المصالحة:

يقوم مفتش العمل باستدعاء مكتب المصالحة الذي يجتمع بحضور العامل ورب العمل أو من يمثلهما قانونا (محامي أو ممثل نقابي) وفي حالة عدم حضور المدعي أو من يمثله في الموعد المحدد يقرر مكتب المصالحة شطب الدعوى، أما إذا لم يحضر رب العمل أو من يمثله فيتم استدعاؤه مرة ثانية للمصالحة خلال 08 أيام من تاريخ الاستدعاء الثاني وفي حالة غيابه بدون عذر قانوني أو حضر ولم تتم المصالحة يحرر مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة وتسلم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية، وإذا تمت التسوية فيحرر مكتب المصالحة محضرا بالمصالحة وينقضي النزاع.

3/تنفيذ المصالحة:

¹ يشترط القانون للترشح لعضوية مكاتب المصالحة ان يكون المترشح متمتعا بالجنسية الجزائرية وبكل الحقوق المدنية والسياسية وأن يبلغ 25 سنة وأن يملك أقدمية 5 سنوات عمل على الأقل. وبالتالي يمنع الترشح على كل من حكم عليهم بارتكاب جناية أو جنحة والذين لم يرد اعتبارهم والمحكوم عليهم بالإفلاس والعمال الذين اتهموا بعرقلة حرية العمل قبل سنتين من تاريخ الانتخاب.

² تكون رئاسة مكتب المصالحة تداولية بين الطرفين كل 06 أشهر ويكون لكل عضو خليفة يخلفه حالة غيابه يتم انتخابه مثل العضو الاصلي.

علاقات العمل الفردية

عندما تعتبر مكاتب المصالحة هيئة وسيطة بين طرفي النزاع فإن ذلك من شأنه أن يطرح مسألة التزام الطرفين بما تم التصالح عليه، لذلك أحاطته تشريعات العمل بقيود قانونية تلزم الطرفين على تنفيذ اتفاق الصلح فمن حيث المدة إذا لم يتم اتفاق الطرفين على مدة تنفيذ اتفاق المصالحة خلال إجراءها فإن تلك المدة حددها القانون بنص المادة 33 ب 30 يوما من تاريخ المصالحة.

وإذا لم يلتزم الطرفان بالاتفاق يمكن لأحدها أن يتقدم بعريضة من أجل التنفيذ أمام القاضي لغرض الحصول على حكم قضائي بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الأجر الأدنى المضمون ويحدد القاضي مهلة التنفيذ بحيث لا تتجاوز 15 يوما من تاريخ النطق بالحكم.

المبحث الثاني: التسوية القضائية

يقصد بها لجوء أحد الطرفين المتنازعين إلى القضاء ولا يمكن ذلك إلا بعد استنفاد التسوية عن طريق المصالحة دون جدوى، ويعتبر القضاء الاجتماعي قضاء استثنائيا ومستقلا بالنظر إلى النظام القضائي العام وهو ما يدفعنا للبحث في تشكيل المحكمة واختصاصاتها:

المطلب الأول: تشكيلة المحكمة

تتنوع المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية بالنظر إلى درجات التقاضي وبذلك نجد القسم الاجتماعي وهو أحد الأقسام التي تتكون منها المحكمة الابتدائية (الاولى درجة) تنظر في الدعاوي الابتدائية ثم الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي الذي يشكل محكمة استئناف والغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بالنسبة لدعاوي النقض؛ والفرق بين القسم الاجتماعي والغرفة الاجتماعية التي تعلوه درجة هو أن الغرفة الاجتماعية على مستوى المجلس القضائي والمحكمة العليا تتكون من قضاة فقط بينما يتكون القسم الاجتماعي من ممثلين اثنين (مساعدين) عن العمال وممثلين اثنين (مساعدين) عن أصحاب العمل برئاسة قاضي ويبقى هذا التمثيل إجباري وأصوات الممثلين في القسم ذات طابع تداولي إذا تساوت أصوات يرجح صوت القاضي.

علاقات العمل الفردية

المطلب الثاني: اختصاصات القسم الاجتماعي

وهو نوعان:

أولاً: الاختصاص الإقليمي

تنص المادة 40 ف08 من القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية على أن الاختصاص المحلي في المنازعات القائمة بين رب العمل والعامل هو للمحكمة التي يكون في دائرة اختصاصها إبرام أو تنفيذ علاقة العمل أو موطن المدعى عليه، وفي حالة تعليق أو انقطاع علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص الإقليمي لمحكمة موطن المدعي، كما تنص على ذلك المادة 24 من القانون 04/90 أيضاً.

ثانياً: الاختصاص النوعي

وهو نوعان:

1/ الاختصاص العام

تنظر المحكمة الاجتماعية في الخلافات الفردية التي سببها تنفيذ أو توقيف علاقة العمل أو عقد تكوين أو عقد تمهين دون أن يكون أحد طرفي النزاع هو الدولة أو الولاية أو البلدية أو مؤسسة عمومية إدارية؛ كما يمكن أن تنظر في كل المسائل التي تتعلق بالعمل طالما أنها أنتجت نزاعاً فردياً.

2/ الاختصاص الخاص:

تختص المحكمة الابتدائية (القسم الاجتماعي) في بعض النزاعات على سبيل الاستثناء حيث تقضي بأحكام استثنائية وهي:

أ- الأحكام الابتدائية والنهائية:

عندما تتعلق الدعوى أساساً ب:

-تسريح العامل دون تطبيق الإجراءات القانونية و/ أو الاتفاقية الملزمة؛ وفي هذه الحالة إذا تم تسريح العامل لأسباب اقتصادية دون اتباع تلك الإجراءات تلغي المحكمة قرار التسريح بحكم ابتدائي ونهائي وتطلب من رب العمل تطبيق الإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية.

علاقات العمل الفردية

-تسريح العامل تعسفيا بمعنى أن العامل في هذه الحالة تم تسريحه دون أن يرتكب خطأ جسيما أو دون استيفاء الشروط الموضوعية والشكلية وعليه تتخذ المحكمة -القسم الاجتماعي- حكما ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في حالة تراضي الطرفين أو بتعويض لا يقل عن أجر 6 أشهر لفائدة العامل.

- تسليم شهادات العمل وكشوفات الراتب أو الوثائق الأخرى التي تثبت النشاط المهني للعامل، تعتبر هذه الأحكام القضائية غير قابلة للاستئناف لأنها لا تحتل التأخير نظرا لخطورة الأضرار التي قد تلحق بالعمال وبالتالي ليست سوى استرجاعا لحقوق يحميها القانون، و يجدر الذكر أن القرارات الابتدائية والنهائية لا تقبل الاستئناف أمام المجلس القضائي بل تقبل الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا.

ب-الأحكام الابتدائية المعجلة

تختص المحكمة الابتدائية بالنظر في المسائل المتعلقة بالتسريح التعسفي أو المتعلقة بدفع أجور العمال أو أي حق مادي أو مهني للعامل، وفي هذه الحالة يصدر القاضي حكمه القابل للتنفيذ المعجل دون أن ينتظر استئناف الحكم.

المحور الحادي عشر: تعليق علاقات العمل الفردية

يتم التعرض لتعريف عملية الانقطاع ثم نقوم بإحصاء الحالات التي قيدها المشرع الجزائري باعتبارها حالات يتم فيها تعليق علاقات العمل مع انقطاع الأجر.

المبحث الأول: تعريف تعليق علاقات العمل

تعرف عملية تعليق علاقات العمل بأنها هي الوضعية التي تمكن العامل من الانقطاع مؤقتا عن تنفيذ التزاماته المهنية، وقد نص المشرع الجزائري على الحالات التي تعلق فيها علاقات العمل في المادة 64 من القانون 11/90 المتممة بالقانون 16/22 وهي: اتفاق الطرفين المتبادل، العطل المرضية، أداء التزامات الخدمة الوطنية، ممارسة مهمة انتخابية عمومية، حرمان العامل من الحرية مالم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة، ممارسة حق الاضراب، عطلة بدون أجر، عطلة لإنشاء مؤسسة.

المبحث الثاني: حالات تعليق علاقات العمل

نص المشرع الجزائري على 9 حالات يمكن تصنيفها في 3 مطالب تتمثل في الانقطاع الارادي عن العمل، وحالات معاقبة العامل وحالات تعترض التنفيذ:

المطلب الأول: حالات الانقطاع الارادي عن العمل

وتشمل اتفاق الطرفين المتبادل وعطلة بدون اجر وعطلة لإنشاء مؤسسة:

الفرع الاول: اتفاق الطرفين المتبادل

يؤدي وضع الاتفاق كأساس لتعليق علاقات العمل المعنى الحقيقي ذلك ان في هذه الحالة يتراضى كل من العامل و المستخدم على جعل علاقات العمل مجمدة فترة يتفق عليها الطرفان بخلاف ما إذا طلب العامل عطلة دون أجر ففي هذه الحالة تختلف الاجراءات والطريقة والشروط رغم أن النتيجة واحدة هي أن العلاقة القائمة بين العامل والمستخدم اصبحت معلقة حيث تعلق معها تنفيذ الالتزامات.

الفرع الثاني: عطلة بدون أجر

علاقات العمل الفردية

منح القانون للعامل وحتى الموظف¹ الحق في التمتع بعطلة استثنائية لأسباب شخصية أو عائلية تمكنه من تعليق علاقات العمل لمدة محددة. وترك القانون تحديد الاسباب والمدة والأحكام المتعلقة بالعطلة بدون أجر للاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي للمؤسسة² حيث يتقدم العامل بطلب إلى رب العمل مرفوقاً بأسباب ذلك ويجب أن يوافق عليها المستخدم وبمجرد انتهاء المدة يمكنه العودة إلى منصب عمله وجوباً.

الفرع الثالث: عطلة لإنشاء مؤسسة

طبقاً للمادة 03 من القانون 16/22 المؤرخ في 20 جويلية 2022 المتمم للقانون 11/90 فإنه يمكن للعامل تعليق علاقات العمل أو العمل بالتوقيت الجزئي لدى رب العمل من أجل إنشاء مؤسسة وذلك مرة واحدة في مساره المهني، وتحدد مدة العطلة لإنشاء مؤسسة أو للعمل بالتوقيت الجزئي ب (01) سنة على الأكثر وتمدد بناء على تبرير من العامل لمدة لا تتجاوز 06 أشهر؛ يمكن لرب العمل تأجيل الاستفادة 6 اشهر كحد اقصى لضرورة المصلحة. وعلى العامل في حدود شهر قبل تاريخ انتهاء العطلة طلب اعادة الادماج او العمل بالتوقيت الكامل على ان تنتهي علاقة العمل إذا نجح العامل في إنجاز مؤسسته أو انقضت الآجال المحددة (شهر) ولم يطلب إعادة الإدماج.

المطلب الثاني: حالات معاقبة العامل

وتشمل تقييد حرية العامل وتأديبه:

¹ سمحت المادة 149 من أمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية للموظف بطلب الاستيداع بقوة القانون في مدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها 5 سنوات خلال الحياة المهنية للموظف، بينما في حالة الاستيداع الاختياري أي لأسباب شخصية فمدة الاستيداع هي 6 أشهر في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف.

² في حين أن المادة 52 من القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الملغى بينت الأسباب التي يمكن للعامل أن يستفيد على إثرها من عطلة بدون أجر (الاستيداع) وهي: حالة المرض الخطير، وقوع حادث للزوج أو لأحد الأبناء، متابعة دراسة أو بحوث ذات منفعة عامة، السماح للعامل بمرافقة زوجه الذي يضطر بسبب عمله إلى تغيير موطنه والانتقال إلى مكان بعيد عن مقر العامل المعني، السماح للعامل وبالأخص المرأة العاملة بتربية ولدها الذي يقل سنه عن 5 سنوات أو المصاب بعاهة تستدعي علاجاً مستمراً، لأسباب شخصية بعد سنة من العمل، كما حدد القانون مدة الاستيداع وهي سنة قابلة للتجديد من مرتين إلى أربع مرات حسب الأحوال.

علاقات العمل الفردية

الفرع الأول: تقييد حرية العامل

يحصل ذلك بحرمان العامل من حريته عن طريق إدانته بحكم سالب للحرية أي بالسجن، وتعلق علاقات العمل مهما طالّت مدة الحبس إلى غاية صدور الحكم النهائي، كما يمكن لرب العمل تعليق علاقات العمل احترازياً بمجرد تحريك الدعوى العمومية ضد العامل.

الفرع الثاني: تأديب العامل

يمكن أن ينص النظام الداخلي على عقوبة الإيقاف المؤقت فتعلق العلاقة هنا هي نتيجة عقوبة سلّطت على العامل بسبب خطأ منه وتعتبر معاقبة العامل بإيقافه عن العمل مدة محددة مناسبة لخطأ يقع في الدرجة الثانية أي متوسط الخطورة، كما يجوز لرب العمل وتطبيقاً للنظام الداخلي أن يقوم بتعليق علاقات العمل مع العامل المحال إلى المجلس التأديبي إلى حين صدور العقوبة التأديبية في حقه بهدف إعطاء رب العمل الوقت الكافي للقيام بالإجراءات التأديبية، ويعتبر التوقيف في هذه الحالة عندما يكيف الخطأ المرتكب أنه متوسط الخطورة وفق ما هو منصوص عليه في النظام الداخلي.

المطلب الثالث: حالات مانعة للتنفيذ

وتشمل العطلة المرضية أو ما يماثلها، وإداء التزامات الخدمة الوطنية، وممارسة مهمة انتخابية عمومية، وممارسة حق الإضراب:

الفرع الأول: العطلة المرضية أو ما يماثلها

تعتبر مدة العطلة هي ذلك الوقت المقتطع من أيام العمل أين يتعطل فيها العامل عن عمله بسبب مرض أو حادث عمل أو مرض مهني أو أمومة ممنوحة للمرأة العاملة الحامل، ويبقى تقدير تلك المدة من صلاحيات الطبيب وحده؛ ففي هذه الحالات يتوقف العامل(العاملة) مؤقتاً عن العمل ويتوقف عقب ذلك دفع الأجر على أن يتقاضى العامل تعويضاً من هيئة الضمان اجتماعي.

الفرع الثاني: أداء التزامات الخدمة الوطنية

يعتبر تواجد العامل في الجيش الوطني الشعبي أو استدعاؤه لقوات الاحتياط أو التدريب حالة تعلق فيها علاقات العمل وبمجرد انتهاءها يرجع العامل إلى عمله وجوباً.

الفرع الثالث: ممارسة مهمة انتخابية عمومية

علاقات العمل الفردية

إن انتخاب العامل في المجالس البلدية (المناصب القيادية في المجلس الشعبي البلدي) أو الولائية (المناصب القيادية المجلس الشعبي الولائي) أو النيابية (عضوية المجلس الشعبي الوطني أو مجلس الأمة) تجعله في وضعية إلحاق فتعلق علاقات العمل السابقة للتفرغ لأداء عمله التمثيلي ويتوقف رب العمل عن دفع الأجر

الفرع الرابع: ممارسة حق الاضراب

الإضراب هو امتناع العمال عن تأدية عملهم بطريقة مشروعة ويشكل أحد الطرق الشرعية للاحتجاج الذي يقوم به العمال للمطالبة بحقوقهم المهنية والاجتماعية؛ في هذه الحالة تعتبر مدة الاضراب سواء كان محددا أو مفتوحا مدة تعلق فيها آثار علاقة العمل.

يضيف تشريع العمل العطل الخاصة التي يجوز لرب العمل أن يمنحها مثل العطل التكوينية والنقابية وتوقف العمل بسبب صعوبات اقتصادية أو تقنية مؤقتة، الأمر الذي يجبر المستخدم على الغلق المؤقت للمؤسسة.

المحور الثاني عشر: انقضاء علاقات العمل

تناولها تشريع العمل الجزائري ضمن المواد 66 و 74 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل. ويمكن تصنيف حالات انتهاء علاقات العمل¹ إلى حالات تنتج عن أسباب عادية وأخرى تنتج عن أسباب غير عادية ويقصد بالأسباب العادية الأسباب القانونية التي تمكن الطرفين من إنهاء العلاقة سواء بالإرادة أو بقوة القانون، أما الأسباب غير العادية فتتخصص في التسريح بمختلف صوره.

المبحث الأول: الأسباب العادية لانقضاء علاقات العمل

حصر المشرع الجزائري الأسباب العادية ضمن 07 حالات:

أولاً: بطلان عقد العمل أو الإلغاء القانوني

لا يمكن أن تسري علاقات العمل في ظل عقد باطل ولا يمكن أن يترتب العقد أي التزام سواء في مجال أداء العمل أو دفع الأجرة أو الضمان الاجتماعي أو تكوين العامل وغير ذلك من العلاقات القائمة أساساً على العقد المبرم بين العامل والمستخدم وسواء أكان هذا البطلان ناتج عن فقد ركن من أركان العقد أو فقد عنصر أساسي من العناصر الثلاثة ومتى حكم القاضي ببطلان العقد فإن علاقات العمل تعتبر منتهية غير أن آثارها يجب أن تبقى كواقعة مادية بسبب دورية عقد العمل، كما يمكن للإدارة أن تسحب ترخيص بفتح النشاط أي تقوم بالإلغاء القانوني ففي هذه الحالة تنتهي علاقات العمل بقوة القانون.

¹ يتأثر مفهوم انتهاء علاقات العمل بالوصف الذي يعطى للعلاقة القانونية بين المستخدم والعامل، هل يتعلق الأمر بعقد خاضع لإرادتين في إنشاءه وبالتالي تظل عملية الانتهاء بدورها خاضعة لقانون العقد *droit contractuel* أي أن علاقات العمل تنشأ وتنتهي بإرادة الطرفين أم أنه خاضع لسلطة القانون *droit statuaire* وهو الذي ينهيها، والذي يظهر أن أسباب انتهاء علاقات العمل تصنف وفق وصف العلاقة القانونية فإذا أن تنتهي بقوة القانون (أسباب متصلة بالتسريح) وإما أن تنتهي بإرادة الطرفين (أسباب غير متصلة بالتسريح). عبد السلام ذيب قانون العمل والتحويلات الاقتصادية دار القصة للنشر الجزائر 2003 ص405 وما بعدها.

علاقات العمل الفردية

ثانيا: انقضاء مدة علاقة العمل

تنتهي علاقة العمل عند ابرام الطرفين لعقد عمل محدد المدة عند انتهاء مدة التعاقد بحكم القانون ويترتب على ذلك أن العامل لا يستحق أي تعويض ولا يجب على الطرفين منح مهلة الاخطار المسبق كما في العقود الأخرى.

ثالثا: الاستقالة

تعتبر الاستقالة حق معترف به قانونا للعامل وفق ما نصت عليه المادة 68 من القانون 11/90 وتعني إبداء العامل رغبته كتابة في إنهاء علاقة العامل انطلاقا من مبدأ حرية العمل المكفولة دستوريا وبالتالي يمكن للعامل ان يطلب فسخ علاقة العمل ولا يسري مفعول تلك الاستقالة إلا بموافقة المستخدم عليها والذي في كل الاحوال لا يمكنه أن يرفض ذلك؛ وتبين الاتفاقيات الجماعية الشروط والمواعيد التي تنتظم حولها عملية الاستقالة.

وبعد موافقة المستخدم عليها صراحة او ضمنا وفق ما هو مقرر قانونا لا يمكن للعامل الرجوع إلى منصب عمله إلا بعد موافقة رب العمل ووفق الاجتهاد القضائي الجزائري لا يعتد بالتراجع عن الاستقالة المتبعة للشروط القانونية والاتفاقية إلا إذا وافق المستخدم على هذا التراجع¹.

رابعا: وفاة العامل

تعتبر الوفاة سببا طبيعيا وقانونيا لإنهاء علاقات العمل من طرف المستخدم، أما إذا توفي المستخدم فتبقى علاقات العمل قائمة بين العمال وورثة المتوفى ويتحملون الالتزامات تجاه العمال؛ وأيضا إذا ثبت عجز كامل من العامل عن التنفيذ تنتهي علاقات العمل

خامسا: العجز الكامل عن العمل

إذا ثبت عن طريق طبيب العمل او طبيب مختص بان العامل عاجز عن العمل بصفة كلية تنتهي علاقة العمل القائمة بين العامل والمستخدم بسبب عدم قدرة العامل عن ادائه لعمله وتتخذ في مقابل ذلك اجراءات امام صندوق الضمان الاجتماعي وفق ما تنص عليه التشريع في هذه الحالة.

¹قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2010/04/08 ملف رقم 571250 مجلة المحكمة العليا عدد 01 لسنة 2010.

علاقات العمل الفردية

سادسا: التقاعد

تتم إحالة العامل الأجير على التقاعد متى بلغ العامل سن 60 سنة، ويمكنه التقدم بطلب للعامل حتى بلوغ 65 سنة على الأقل للرجل، و بلوغ المرأة 55 سنة، كما يشترط القانون قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل والقيام بعمل فعلي يساوي على الأقل 7 سنوات ونصف مدفوعة الاشتراكات¹.

سابعا: إلغاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

في حالة ما تم الحكم بحل المؤسسة وتصفيته يتم منعها من مزاولة النشاط ، الأمر الذي ينهي معه العلاقة بين العمال والمستخدم أما في حالة تغيير صاحب العمل للنشاط فتبقى علاقة العمل قائمة ولا تنتهي وفق ما نصت عليه المادة 74 من القانون 11/90 ؛ يمكن أن يتم تعديل العلاقة دون الاضرار بالعامل أو المساس بحقوقه المكتسبة.

المبحث الثاني: الأسباب الغير عادية لانقضاء علاقات العمل

وقد نظمها المشرع الجزائري في حالتين:

أولا: التسريح:

المقصود به التسريح التأديبي وهو قيام المستخدم بمعاقبة العامل نتيجة ارتكابه خطأ جسيم منصوص عليه في المادة 73 من القانون 11/90 المعدل بالقانون 29/91، أو في النظام الداخلي للمؤسسة ، وفي هذه الحالة لا يستحق العامل التعويض كون التسريح كان بسبب خطئه والمستخدم قد طبق القانون، إلا إذا كان التسريح مخالفا للإجراءات الموضوعية (عدم ارتكاب العامل خطأ جسيم) أو مخالفا للإجراءات التأديبية (غياب الشروط الشكلية والشروط الموضوعية عند تسريح العامل) فيقع التسريح تعسفيا في الحالتين معا، وينتج عن ذلك تعويض للعامل لا يقل عن أجر 6 اشهر إذا لم ترغب المؤسسة في إرجاعه. ويمكن أن يقع التسريح مخالفا للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة المتبعة في عملية تقليص العمال لأسباب اقتصادية ، وفي هذه الحالة تصحح طريقة التسريح عن طريق إعادة

¹ القانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 78 سنة 2016 ص03.

علاقات العمل الفردية

تسريح العامل باتباع الاجراءات القانونية والاتفاقية الملزمة ويحصل العامل على تعويض كما لو استمر في عمله.

ثانيا: التسريح لأسباب اقتصادية (للتقليص من عدد العمال)

لم يعد التسريح الفردي وحده هو المطروح في علاقات العمل بعدما ساهمت الازمات الاقتصادية والركود الاقتصادي وقلة المواد الأولية وتطور التكنولوجيا في خلق شكل جديد من التسريحات يسمى التسريح الجماعي الذي يلجأ إليه المستخدم بسبب مشاكل اقتصادية أو صعوبات مالية تعاني منها المؤسسة، وفي هذا الشأن يعتبر التسريح لأسباب اقتصادية فصل جماعي لمجموعة من العمال عن طريق تسريحات فردية متزامنة أي تتم في وقت واحد وهو ما ينظمه المرسوم التشريعي 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية؛ وقد منع القانون أي تعسف في لجوء المستخدم الى تقليص عدد العمال دون عملية التفاوض كما يمنع عليه اللجوء إلى توظيفات جديدة في الاصناف المهنية المعنية، كما نص على إجراءات غير تأديبية يقع على المؤسسة القيام بها قبل أي عملية تسريح (تقليص) للعمال منها: العمل بالتوقيات الجزئي، والاحالة على التقاعد، والاخذ بطلبات العمال وغير ذلك.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر:

القرعان الكريم

ابن منظور لسان العرب، ط4، دار صادر، بيروت 2004.

قائمة المراجع

أولاً: المؤلفات

1/ المؤلفات باللغة العربية

أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، 1982.

أحمد سعيد الزقرد، قانون العمل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة 2007.

أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان 1999.

أحمد شوقي عبد الرحمان، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة 1979.

احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2002.

اسماعيل غانم اسماعيل غانم شرح قانون العمل دار النهضة العربية القاهرة 1976.

بشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية والجماعية- دار الريحانة للكتاب الجزائر 2003.

جلال العدوي و عصام أنور سليم، قانون العمل دار المعارف، الاسكندرية، 1995.

جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1984.

حمدي عبد الرحمان، محمد يحيى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1987

حسام الدين كامل الاهواني، شرح قانون العمل الدار الجامعية الإسكندرية 1991.

حسن كيرة، أصول قانون العمل، دار المعارف الاسكندرية 1979.

علاقات العمل الفردية

- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2007.
- محمود جمال الدين زكي. عقد العمل في القانون المصري. دار الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة 1982.
- مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة-دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2013.
- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل -دراسة مقارنة - دار الامل للطباعة والنشر والتوزيع- الجزائر 2013.
- صلاح محمد احمد ذياب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ج،1 مصادر الالتزام، دار إحياء التراث العربي، بيروت 1952.
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة الأحكام العامة لعقد العمل الفردي منشأة المعارف الاسكندرية 2004.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، در القصة للنشر، الجزائر، 2003.
- علي حسن عوض الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الثقافة للطباعة والنشر القاهرة 1975.
- عصمت الهواري الموسوعة القضائية في منازعات العمل القاهرة 1960.
- عصام أنور سليم، قانون العمل، ط1، دار المعارف، الاسكندرية، 2002.
- سلامة عبد التواب عبد الحليم، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.
- سليمان الطماوي، مبادئ القانون الاداري وأثرها في قانون العقوبات، دار الفكر العربي، القاهرة ، 1973.
- سهير منتصر شروط عدم المنافسة في عقود العمل الفردية والجماعية-بحث في القانونين المصري والفرنسي 198.

علاقات العمل الفردية

همام محمد محمود الزهران، قانون العمل، علاقات العمل الفردية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2005.

2/المؤلفات باللغة الفرنسية

G.H. Camerlynck, Droit du travail T1 le contrat du travail 12 éd Dalloz 1982.

H. Capitant vocabulaire juridique 1 éd t1 Paris 1933

J. Mestre d'une exigence de bonne foi a un esprit de collaboration, RTDC. 1986.

G H Camerlynck, Droit Du Travail T1 thémis 1982.

G-H Camerlynck, exécution du contrat du travail, Rep droit du travail T1 1976
Durant et vitu, traité de droit du travail Dalloz, paris, 1950.

.A.Weil et F.Terre droit civil les obligations précis Dalloz 1980

Jean Pélissier Alain Supiot Antoine Jeammaud Droit Du Travail 20 Éd Dalloz
Paris 2000.

François Gaudu, Raymonde Vatinet, traité des contrats, LGDJ, paris 2001.

George Fridman et Pierre Naville, traité de sociologie du travail, Dalloz 1961.

G-H camerlynck, lyon-caen, droit du travail 16éd Dalloz 1973.

J-savatier, J-Rivéro, droit du travail thémis paris 1991.

ثانيا: المقالات:

مهدي بخدة، التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، مجلة المنارة للدراسات القانونية والادارية،
المغرب، عدد: 32 لسنة 2020

ثالثا: الرسائل والاطروحات

علاقات العمل الفردية

عبد الجبار ناجي صالح، مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، 1970.
سمير حسن إسماعيل، الاعتبار الشخصي في التعاقد، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة الإسكندرية
1975.

رابعاً: النصوص القانونية

1/ النصوص الدولية

-قانون العمل الاردني رقم 1996/08 المعدل بالقانون رقم 11 لسنة 2004 الجريدة الرسمية رقم
4113 بتاريخ 1996/4/16.

-القانون رقم 12 لسنة 2010 المؤرخ في 28 يناير 2010 المتعلق بإصدار قانون علاقات العمل
الليبي.

-قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، عدد: 14
(مكرر) مؤرخة في 7 أبريل 2003.

-ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 11 سبتمبر بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة
الشغل المغربية.

-الاتفاقية الدولية رقم 96 لسنة 1949 بشأن حماية الاجور، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية سنة
1962.

-الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948 المصادق عليه
من قبل الجزائر بالمادة 11 من دستور 1963 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 64 مؤرخة
في 10 سبتمبر 1963.

-الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الامم المتحدة بتاريخ 16
ديسمبر 1966، وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25
أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي للحقوق

علاقات العمل الفردية

المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 17 مؤرخة في 26 أبريل 1989.

-الميثاق العربي لحقوق الانسان المعتمد من طرف جامعة الدول العربية بتونس في ماي سنة 2004 ، صادقت الجزائر عليه بموجب المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 08 مؤرخة في 15 فبراير 2006.

-الاتفاقية الدولية رقم 77 بشأن الفحص الطبي للياقة الأحداث للعمل الصناعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1946 والتي بدأ تنفيذها في 29 ديسمبر 1950، وقد صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

-الاتفاقية الدولية قم 78 بشأن الفحص الطبي للياقة الأحداث للعمل غير الصناعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1946 والتي بدأ تنفيذها في 29 ديسمبر 1950، وقد صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

2/ النصوص الوطنية

أ-النصوص الدستورية

-التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 82 مؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

ب-النصوص التشريعية

-القانون 02/23 المؤرخ في 25 ابريل 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد:29 مؤرخة في 02 ماي 2023.

القانون 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

-القانون 10/18 المؤرخ في 10 جوان 2018 المتعلق بالقواعد المطبقة في مجال التمهين. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 35 سنة 2018.

علاقات العمل الفردية

- القانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 78 سنة 2016 ص03.
- الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2016 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 46 مؤرخة في 16 جويلية 2006.
- الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 03 سنة 1997.
- القانون 04/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بالقانون 26/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 6 مؤرخة في 6 فبراير 1990؛ عدد: 68 مؤرخة في 5 ديسمبر 1991.
- القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015 ، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 ، والقانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 والقانون 16/22 المؤرخ في 20 يوليو 2022.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990، عدد: 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، عدد: 20 مؤرخة في 13 أبريل 1994، عدد: 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996، عدد: 03 مؤرخة في 12 يناير 1997، عدد: 78 لمؤرخة في 31 ديسمبر 2014، عدد: 40 مؤرخة في 23 يوليو 2015، عدد: 76 مؤرخة في 28 ديسمبر 2017، عدد 49 مؤرخة في 20 يوليو 2022.
- القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 4 سنة 1988.
- القانون 06/82 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الملغى بالقانون 11/90 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 09 سنة 1982.

علاقات العمل الفردية

القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الملغى، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 32 سنة 1978

-الأمر 31/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 39 سنة 1975.

-الأمر 58/75 المؤرخ في 29 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005، والقانون 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 78 مؤرخة في 30 سبتمبر 1975 ؛ عدد: 44 مؤرخة في 26 جوان 2005 ؛ عدد: 31 مؤرخة في 13 ماي 2007.

ج-النصوص التنظيمية

-المرسوم الرئاسي 137/21 المؤرخ في 07 ايريل 2021 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 28 سنة 2021.

-المرسوم التنفيذي 59/15 المؤرخ في 08 فبراير 2015 يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 08 سنة 2015.

- المرسوم الرئاسي 407/11 المؤرخ في 29 نوفمبر 2011 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 66 سنة 2011.

- المرسوم الرئاسي 416/09 المؤرخ في 16 ديسمبر 2009 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 75 سنة 2009.

- المرسوم الرئاسي 395/06 المؤرخ في 12 نوفمبر 2006 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 72 سنة 2006.

- المرسوم الرئاسي 467/03 المؤرخ في 02 ديسمبر 2003 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 76 سنة 2003.

علاقات العمل الفردية

- المرسوم الرئاسي 392/2000 المؤرخ في 06 ديسمبر 2000 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 75 سنة 2000.
- المرسوم التنفيذي 152/97 المؤرخ في 10 ماي 1997 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 28 سنة 1997.
- المرسوم التنفيذي 473/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 82 مؤرخة في 14 ديسمبر 1997.
- المرسوم التنفيذي 77/94 المؤرخ في 09 ابريل 1994 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 20 سنة 1994.
- المرسوم التنفيذي 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 يتعلق بطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 33 سنة 1993.
- المرسوم التنفيذي 184/93 المؤرخ في 27 جويلية 1993 ينظم إثارة الضجيج . الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 50 سنة 1993.
- المرسوم التنفيذي 112/92 المؤرخ في 14 مارس 1992 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 20 سنة 1992.
- المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19 يناير 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 04 سنة 1991.
- المرسوم 46/90 المؤرخ في 30 يناير 1990 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 05 سنة 1990.
- المرسوم التنفيذي 385/90 المؤرخ في 24 نوفمبر 1990 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 51 سنة 1990.
- المرسوم 302/79 المؤرخ في 31 ديسمبر 1979 الذي يرفع الأجر الوطني الأدنى المضمون في القطاع الفلاحي فقط من 28 د.ج إلى 33.68 د.ج عن كل يوم عمل فعلي بدء من 1 يناير 1980. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 01 سنة 1980.

علاقات العمل الفردية

- المرسوم 98/78 المؤرخ في 29 ابريل 1978 يتضمن رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون وتعيينه. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 18 سنة 1978.
- المرسوم 145/77 المؤرخ في 15 اكتوبر 1977 يتضمن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون في القطاع الفلاحي. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 72 سنة 1977.
- المرسوم 142/77 المؤرخ في 15 اكتوبر 1977 يتضمن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون في القطاع غير الفلاحي الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 72 سنة 1977.
- المرسوم 25/76 المؤرخ في 07 فبراير 1976 يتضمن تحديد سعر الساعة للأجر الوطني الأدنى المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 12 سنة 1976.
- المرسوم 122/72 المؤرخ في 07 جوان 1972 يتضمن تحديد أجر الساعة للحد الأدنى المضمون للأجر الوطني المهني. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 47 سنة 1972.
- المرسوم 157/72 المؤرخ في 27 جويلية 1972 يتضمن تعيين الحد الأدنى للأجر الفلاحي المضمون. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 63 سنة 1972.

خامسا: القرارات القضائية

- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 05 مارس 2020، ملف رقم 1420796، مجلة المحكمة العليا عدد: 01 لسنة 2020.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 02 جويلية 2020، ملف رقم 1405439، مجلة المحكمة العليا عدد: 02 لسنة 2020.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 07 مارس 2013، ملف رقم 0822822، مجلة المحكمة العليا، عدد: 01 لسنة 2013.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 4 جويلية 2013 ملف رقم 0824177، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، عدد 02 لسنة 2013.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 08 ابريل 2010 ملف رقم 571250 مجلة المحكمة العليا عدد 01 لسنة 2010.

علاقات العمل الفردية

- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 07 اكتوبر 2010 ملف رقم 620354 مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، عدد 01 سنة 2011.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 4 مارس 2009 ملف رقم 487515، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، عدد 01 سنة 2009.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا المؤرخ في 06 ماي 2009، ملف رقم 501846، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 01 لسنة 2009.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا المؤرخ في 12 جانفي 2005، ملف رقم 286975، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 02 لسنة 2005.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 187272 المؤرخ في 18 يناير 2001، مجلة الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 213831 المؤرخ في 21 مارس 2001، مجلة الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ملف رقم 189021 المؤرخ في 18 مارس 2000، مجلة الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 16 ماي 2000 ملف رقم 199693 المجلة القضائية عدد: 02 سنة 2001.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 11 جويلية 2000 ملف رقم 201983 ، مجلة الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 15 ديسمبر 2004 رقم 283600 فهرس 2333.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 02 فيفري 1998، ملف رقم 115985 المجلة القضائية عدد 2 لسنة 2000
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 10 فبراير 1998، ملف رقم 157761 المجلة القضائية، عدد 2 سنة 2000

علاقات العمل الفردية

قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 07 ماي 1996، ملف رقم 132207 المجلة القضائية عدد 2 سنة 1997.

قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 24 يناير 1995، ملف رقم 116411 المجلة القضائية عدد خاص سنة 1997.

قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 30 يناير 1993، ملف رقم 90533 المجلة القضائية سنة 1994 عدد 02.

قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 30 ابريل 1990، ملف رقم 55519 المجلة القضائية سنة 1992 عدد 03.

قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 07 مارس 1987، ملف رقم 45462 المجلة القضائية عدد 1 لسنة 1991.

قرار الغرفة الاجتماعية عدد 2338 الصادر بتاريخ 2015/11/19 في الملف الاجتماعي عدد 2013/11/3/900، قضاء محكمة النقض المغربية عدد 80.

علاقات العمل الفردية

الفهرس

العنوان	الصفحة
تمهيد	01
المحور الأول: مفهوم علاقات العمل الفردية	03
المبحث الأول: مدلول علاقات العمل الفردية	03
المبحث الثاني: تطور علاقات العمل الفردية	03
المحور الثاني: عناصر علاقات العمل الفردية	06
المبحث الأول: عنصر الأداء	06
المطلب الأول: الأداء الشخصي للعامل	08
المطلب الثاني: الالتزام وفق مقتضيات حسن النية	14
المطلب الثالث: الأداء ببذل العناية المعتادة	15
المبحث الثاني: عنصر المقابل	17
المطلب الأول: تعريف الأجر	16
المطلب الثاني: أقسام الأجر	17
المطلب الثالث: الأجر الوطني الأدنى المضمون	18
المبحث الثالث: عنصر التبعية	23
المطلب الأول: صور التبعية	23
المطلب الثاني: موقف المشرع الجزائري	24
المحور الثالث: المدة في علاقات العمل	26

علاقات العمل الفردية

27.....	المبحث الأول: الكتابة في علاقات العمل المحددة المدة
28.....	المبحث الثاني: حالات إنشاء علاقات عمل محددة المدة
30.....	المحور الرابع: الأهلية في علاقات العمل
30.....	المبحث الأول: حظر تشغيل الأطفال
32.....	المبحث الثاني: أهلية العامل
32.....	المطلب الأول: عمل القاصر
40.....	المطلب الثاني: تقييد عمل القاصر
40.....	المبحث الثالث: أهلية المستخدم
42.....	المحور الخامس: مبادئ علاقات العمل
42.....	المبحث الأول: مبدأ المساواة
44.....	المبحث الثاني: مبدأ سلطان الإرادة
48.....	المبحث الثالث: مبدأ الالتزام بالحق في العمل
51.....	المحور السادس: التزامات العامل الأجير
51.....	المبحث الأول: الالتزام بتنفيذ العمل
52.....	المبحث الثاني: الالتزام بطاعة المستخدم
53.....	المبحث الثالث: الالتزام بعدم المنافسة الغير مشروعة
57.....	المبحث الرابع: الالتزام بعدم كشف أسرار العمل
62.....	المحور السابع: حقوق العمال
62.....	المبحث الأول: الحقوق المرتبطة بمنصب العمل

علاقات العمل الفردية

- المطلب الأول: الحق في الدفع المنتظم للأجر 62
- المطلب الثاني: الحق في التشغيل الفعلي 63
- المطلب الثالث: الحق في الراحة والعطل والغيابات 64
- المبحث الثاني: الحقوق المرتبطة بالمسار المهني 74
- المطلب الأول: الحق في الترقية والتكوين المهني 74
- المطلب الثاني: الحق في الحماية الاجتماعية 75
- المطلب الثالث: احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العمال 79
- المطلب الرابع: الحق في الأمن والنظافة وطب العمل 80
- المبحث الثالث: الحقوق المرتبطة بالعمل 82
- المطلب الأول: ممارسة الحق النقابي واللجوء إلى الاضراب 82
- المطلب الثاني: الحق في المشاركة في الهيئة المستخدمة والتفاوض الجماعي 84
- المطلب الثالث: الحماية من التمييز 85
- المطلب الرابع: المساهمة في الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها 85
- المحور الثامن: حقوق والتزامات المؤسسة أو الهيئة المستخدمة 87
- المبحث الأول: التزامات المؤسسة أو الهيئة المستخدمة 87
- المبحث الثاني: حقوق المؤسسة أو الهيئة المستخدمة 87
- المطلب الأول: سلطات المؤسسة 87
- المطلب الثاني: الأساس القانوني لسلطات المؤسسة 89
- المحور التاسع: النظام التأديبي 90

علاقات العمل الفردية

90.....	المبحث الأول: الأخطاء الغير جسيمة
90.....	المطلب الأول: تعريف الخطأ الغير جسيم
90.....	المطلب الثاني: اختصاص النظام الداخلي بتحديد الاخطاء الغير جسيمة وعقوباتها
91.....	المبحث الثاني: الأخطاء الجسيمة
92.....	المطلب الأول: تعريف الخطأ الجسيم
92.....	المطلب الثاني: صور الأخطاء الجسيمة
97.....	المطلب الثالث: الفروق واستدلالاتها في مضمون المادة 73 المعدلة
105.....	المطلب الرابع: عقوبات الأخطاء الجسيمة
112.....	المحور العاشر: تسوية النزاعات في علاقات العمل الفردية
112.....	المبحث الأول: التسوية الغير قضائية
112.....	المطلب الأول: التسوية الداخلية
113.....	المطلب الثاني: التسوية عن طريق المصالحة
115.....	المبحث الثاني: التسوية القضائية
115	المطلب الأول: تشكيلة المحكمة
116.....	المطلب الثاني: اختصاصات القسم الاجتماعي
118.....	المحور الحادي عشر: تعليق علاقات العمل الفردية
118.....	المبحث الأول: تعريف تعليق علاقات العمل
118.....	المبحث الثاني: حالات تعليق علاقات العمل
118.....	المطلب الأول: حالات الانقطاع الارادي عن العمل

علاقات العمل الفردية

119.....	المطلب الثاني: حالات معاقبة العامل
120.....	المطلب الثالث: حالات مانعة للتنفيذ
122.....	المحور الثاني عشر: انقضاء علاقات العمل
122.....	المبحث الأول: الأسباب العادية لانقضاء علاقات العمل
124.....	المبحث الثاني: الأسباب الغير عادية لانقضاء علاقات العمل
126.....	قائمة المصادر والمراجع
137.....	الفهرس