

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الإخـلال بعقـد العمـل

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص قانون اداري

إشراف الدكتور:
- د/ لشقر مبروك

إعداد الطالبين:

- دراوي هدى

- خامد أمينة

لجنة المناقشة :

| الصفة | الجامعة | الرتبة | لقب وإسم الأستاذ |
|-------------|--------------|-------------------|----------------------|
| رئيسا | جامعة غرداية | أستاذ محاضر (أ) | خنان أنور |
| مشرفا مقرا | جامعة غرداية | أستاذ محاضر (أ) | لشقر مبروك |
| عضوا مناقشا | جامعة غرداية | أستاذ محاضر (أ) | بوحميـدة عبد الكـريم |

نوقشت بتاريخ : 04 / 06 / 2024م

السنة الجامعية :

1444-1445 هـ / 2023-2024م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾

صدق الله العظيم

سورة المائدة الآية (1)

شكر وتقدير

- نتوجه بالشكر والحمد لله عز وجل الذي مدنا بالقوة والصبر على انجاز هذا العمل المتواضع.
- كما نتقدم بجزيل الشكر ومحظيهم التقدير الى الاستاذ "الشكر مبروك" على مساعده ومساهمته الكبيرة والفعالة وكذا تفضله والاهتمام على هذه المذكرة.
- الى جميع من مد لنا يد العون من قريب او بعيد.

إهداء

الحمد لله الذي وهبنا التوفيق والسداد ومنحنا الثبات وأعاننا على إتمام هذا العمل وسبحان الله الذي كان سببه في النجاح والتوفيق الذي خلقنا وأدار لنا السير في الطريق المستقيم.

أهدي ثمرة عملي هذا،

إلى الذي دعمني في مشواري الدراسي وكان وراء كل خطوة خطوتها في طريق العلم والمعرفة "أبي" الغالي رحمه الله.

إلى التي صحتني ومنحتني الحياة وأحاطتني بحنانها وحرصت على تعليمي بصبرها وتضجيتها، إلى من كان دماؤها سر نجاحي "أمي" الغالية حفظها الله.

إلى جواهر الأربعة أخواتي: نادية - صبرين - حسناء - كوثر.

إلى رفيق دربي وشريك حياتي زوجي الغالي "زكريا".

إلى من قطعة من قلبي وروحي بناتي حبيباتي: رهنه - أنيا.

إلى جميع أفراد عائلتي.

إلى كل أصدقائي وزملائي دفعة حقوق السنة الثانية ماستر تخصص قانون إداري جامعة خرداية لسنة 2023-2024.

إلى رفيقة مشواري الجامعي في جامعة خرداية "أمينة".

أهدي ثمرة جهدي المتواضع.

هـــــــــ

إهداء

الحمد لله الذي تقديست اسمائه، وتنزلت عليائه، ودوام بقاؤه، وعز ملكه،
وبعث لنا برسول عليه ازكى الصلوات والتسليم.

- اهدي هذا العمل الى مثلي وقدوتي الى روح والدي الطاهرة رحمه الله.

- الى من انارت دربي وامانتني بالصلوات والدعوات "امي الغالية" حفظها
الله واعطاهما ما تحبه وترضاه.

- الى اخوتي الاعزاء مصطفى وزوجته وابناؤه، هشام وزوجته وابناؤه، قدور
وزوجته وابنته، محمد عبد الحكيم وعيسى، الى اختي ايمان وزوجها وابنها.

- الى كل صديقاتي وزميلاتي بدائرة بنورة.

- الى زميلتي في هذا العمل "هدى".

امينة

قائمة المختصرات:

ط: الطبعة

ص: الصفحة

ص ص: من الصفحة الى الصفحة

ج ر: الجريدة الرسمية

س ن: سنة النشر

د س ن: دون سنة النشر

ع: عدد

د: الدكتور

أ: الأستاذ

ب ط: بدون طبعة

س ج: سنة جامعية

ق خ: قانون خاص

س: السنة

المقدمة

1- مقدمة:

يعد عقد العمل من العقود التي تمثل ركيزة أساسية في حياة العامل، لان العمال يمثلون صناع الحضارة، ومصدر القوة الاقتصادية للأمة، ومن ذلك جاء الاهتمام بالعامل وتنظيم علاقاته بصاحب العمل من خلال سن تشريعات عمالية تنظم هذه العلاقة، محاولة إيجاد نقطة توازن بين مصالح كل من طرف عقد العمل (العامل وصاحب العمل)، عن طريق وضع قوانين أمرة تنظم العلاقات الخاصة لطرفي العقد، هذا ما أقره المشرع الجزائري في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ولاشك أن هذه العلاقة تتخللها بعض الانتهاكات سواء من العامل أو صاحب العمل، كعدم التزام أحد الطرفين بشروط وأحكام العقد المتفق عليه، إضافة إلى وجود نزاعات سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، مما يتحتم ولزاما في تدخل الدولة لفض هذا النزاع من خلال سن قوانين، ووضع آليات منظمة لا يجوز الخروج عنها.

إن التطرق لهذا الموضوع يقتضي منا طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تمكن المشرع الجزائري من تنظيم أحكام عقد العمل، والقواعد المنظمة لمنازعاته في حال الإخلال بعقد العمل؟

وانطلاقا من الإشكالية الرئيسية يمكن ان نطرح الإشكاليات الفرعية التالية:

- فيم تتمثل القواعد المنظمة لعقد العمل؟
- هل تمكن المشرع الجزائري من تغطية كل الجوانب الأساسية في حال الإخلال بعقد العمل.

2- المنهج المتبع:

في إطار معالجة هذا الموضوع اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، والذي كان لابد منه، نظرا لطبيعة الموضوع الذي يتطلب تحليل آراء الفقه والتشريع.

3- أهمية الدراسة:

تظهر أهمية دراسة هذا الموضوع فيمايلي:

- الإسهام في إثراء المادة العلمية في هذا المجال نظرا لغاية الدراسات التي تتناول هذا الموضوع.

- يكتسب هذا الموضوع أهمية من أهمية العلاقات العامة خاصة باعتبارها المستويات من عناصر المؤسسة، وجماهيرها من ناحية أخرى.
- تكمن من خلال النصوص التي أقرها المشرع في مختلف القوانين التي تحكم علاقات العمل سواء الفردية أم الجماعية.

4- أهداف الدراسة:

- تهدف دراسة هذا الموضوع إلى:
- التعرف على وسائل تنظيم عقد العمل.
- التعرف على الإجراءات المقررة في حالة الإخلال بعقد العمل.
- التعرف على المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات وعلاقتها بنزاعات العمل.

5- أسباب اختيار الموضوع:

- من بين أسباب اختيار هذا الموضوع:
- قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بشكل مفصل.
- كون الموضوع يخص الأكثر أهمية في المجتمع، وهو المورد البشري، والذي يعتبر أساس العملية الإنتاجية داخل المؤسسة.
- كونه من بين المواضيع المهمة في قانون العمل، وهي العلاقة التي تربط العامل بالمؤسسة أو الهيئة المستخدمة.

6- الصعوبات والعراقيل:

- واجهتنا في هذا البحث صعوبات أهمها:
- عدم التطرق لهذا الموضوع سابقا بشكل كبير على مستوى الكلية.
- قلة المراجع المتخصصة وبالأخص الحديثة منها فهي ضئيلة (خاصة عنصر الإخلال بعقد العمل).
- موضوع البحث يتناول ظاهرة مهنية حساسة، يصعب على الباحث فيها التعميم في الأحكام بسبب تغيير الأوضاع والنصوص القانونية.

الدراسات السابقة:

إن الدراسات السابقة حول هذا الموضوع كانت جد محدودة، حيث كانت معظمها تقتصر على عقد العمل والقواعد المنظمة له. ومنها:

1-دراسة امرابط سعاد وتلي قوقو (2015): الدراسة عبارة عن مذكرة ماستر بعنوان: الطبيعة القانونية لعقد العمل في القانون الجزائري، تناولت الإشكالية التالية ماهي القواعد المكونة للطابع الخصوصي لعقد العمل. وخلصت الدراسة انه يحق لصاحب العمل اتخاذ الإجراءات التأديبية في حال المساس بمصالحه من جهة، كما انه اقر المشرع حماية قانونية لاجر العامل.

الفصل الأول

طبيعة عقد العمل والقواعد

المنظمة له

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل

المطلب الأول: خصصناه لتعريف عقد العمل وبيان خصائصه.

يعتبر العقد بشكل عام الأسوب الذي يسمح للأفراد والمجتمع بتبادل المنافع في شتى المجالات بما فيها الاقتصادي، فطالما أعتبر العقد الوسيلة المثلى لتحقيق رغبات الأفراد من باب حاجة الفرد لفرد آخر، وقد إمتد الأمر إلى الجانب الاقتصادي، حيث أعتبر العقد الوسيلة التي لا يتم الإستغناء عنها لتثبيت ما يحتاجه الفرد من سلع وخدمات، وأموال وغيرها¹، كما تعتبر رابطة العمل التي تنظم العلاقة الوطيدة بين العامل ورب العمل والمنبثقة على نصوص قانونية على الخصوص، كما يعرف بواسطة العرف الخاص بالمهن المختلفة ويمكن أن يكون شفهيًا، وعلى أي حال فإن عقد العمل لا ينفي أي رابطة تكون وسيلة تؤدي بالعامل إلى كسب عيشه ولا يعترض أو يلغي أي طريقة تستعمل بين الطرفين وقد خص قانون العمل هذا، العقد بتعريفات مختلفة² وكذا التشريعات المقارنة (العربية والفرنسية) بما في ذلك الشريعة الإسلامية، من هنا يجدر أن نتطرق إلى عقد العمل على النحو التالي:

الفرع الأول: عقد العمل لغة واصطلاحا

أولاً: تعريف عقد العمل لغة:

1- العقد يفى اللغة:

مدار كلمة العقد ومشتقاتها هو الشد والربط والجمع والإبرام والإحكام والتوثيق والالتزام واستعمال العقد في الربط المعنوي ليس إستعمالاً مجازياً، لأن العقد إسم لمطلق الربط³.
فالعقد في اللغة نقيض الحل، يعني ذلك: الجمع بين أطراف لشيء، يقال عقده العقيدة، عقداً، فأنعقد، والجمع عقود.

¹ بوعش وافية (محاضرات في عقود الأعمال) محاضرات موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص قانون خاص، س/ج 2021/2020 ص، ص3-4.

² أ/ بجاوي المدني (الفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة) دراسة تحليلية دار هومة للطباعة - الجزائر، س/ج 2008، ص 19.

³ د/ علي محمد أحمد أبو العز (عقد العمل في الفقه الإسلامي) ب/ط. س/ن 2018، مطبوعات كتاب الاقتصاد الإسلامي، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، ص، ص39-40.

والعقد في اللغة له معاني كثيرة يظهر فيها معنى الربط والشد والتوثيق والإحكام والقوة والجمع بين الشئيين مما يجمعه ويتضمنه في الواقع معنى الربط¹.

1-2- العمل لغة :

الفعل يقصد وعملا عملا : صنع ومهن، وكما يقول برغسون أن عقل الإنسان لم يتكون ويتطور إلا لأنه له يدين تصنعان الآلات وقال كلمته المشهورة : العمل جوهر الوجود².

ثانيا : عقد العمل اصطلاحا

1-1- العقد اصطلاحا :

المعنى العام للعقد يراد به كل تصرف ينشأ عن التزام شرعي، سواء كان هذا الالتزام ناشئا عن اتفاق بين طرفين متقابلين، أما المعنى الخاص للعقد، فيراد به ما يتوقف على رضا الطرفين، أي على ارتباط إيجابهما وقبولهما ارتباطا يترتب عليه شرعا الأثر المقصود منه.

1-2- العمل اصطلاحا :

"بمفهومه العام هو كل ما يصدر من فعل أو حركة عن أي جسم كان بإرادة أو بدون إرادة، فقد تصدر عن الجمادات والنباتات أفعال وحركات تعتر أعمالا، وفقا لهذا المفهوم العام.

أما مفهوم العمل في لغة القانون فيقصد به المجهود الجسماني أو العقلي الذي يتعهد العامل ببذله مقابل الأجر، فكل عمل يعتبر صالحا للالتزام في عقد العمل"³.

ثالثا : عقد العمل في التشريعات المقارنة

¹ صديق عوض الله محمد حامد (إلتزامات عقد العمل)، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في القانون الخاص، كلية الدراسات العليا، جامعة شندي س/ج 1437/هـ/2016م، ص 07.

² د. ربيعة جعفرور، د. الزهرة باعمر، مفهوم العمل لدى الأساتذة الجامعية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، عدد 39، حزيران 2008، ص 709.

³ د. علي حمد أحمد أبو العز، مرجع سابق، ص ص 40-47.

1- عقد العمل في التشريع الفرنسي :

لم يعرف المشرع الفرنسي عقد العمل، وترك ذلك للفقهاء الفرنسي الذي عرفه على أنه : اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر وتحت إشرافه مقابل تعويض. وأيضا أجمع على أن عقد العمل "اتفاق يضع بموجبه شخص هو الأجير نشاطه المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر وهو المستخدم ورب العمل مقابل عوض، وأجمع عليه الفقهاء الحديث بأنه "عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد ولمدة محددة أو غير محددة"¹.

2- عقد العمل في التشريع المصري والعراقي :

من بين ما وضعه التشريع المصري لهذا العقد ما ورد في نص المادة 674 من القانون المدني المصري والتي تتفق مع المادة 22 من نفس القانون الصادر سنة 1981. إذ عرف على أنه : "العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين، بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر"².

والقانون المصري والعراقي قد اتجاها نفس التوجيه، إذ عرفا عقد العمل بأنه الذي يتعهد بمقتضاه العامل القيام بالعمل تحت إدارة صاحب العمل أو تحت إشرافه مقابل أجر.

3- عقد العمل في التشريع التونسي :

يرى هذا التشريع أن عقد العمل عبارة عن اتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين ويسمى عاملا بتقديم خدمات مدة معينة أو غير معينة وهذا تحت إدارة ورقابة صاحب العمل. والجدير بالذكر أن قانون العمل التونسي أحسن تعريفا حيث ورد فيه ذكر العناصر الأربعة لعقد العمل على أن يقوم العامل لمدة معينة مقابل أجر وتحت إدارة ورقابة صاحب العمل.

4- عقد العمل السعودي :

¹ أ. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقة العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، 2006، ص 57.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 55-56.

المرسوم الملكي رقم المادة 21 ب : "تاريخ 06 رمضان 1389هـ عرف العقد في المادة 70 أن عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب العمل والعمال يتعهد بموجبه العامل أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه ويتضمن شروط العمل المتفق عليها فيما بينهما وذلك في مدة محددة أو غير محددة أو من أجل القيام بعمل معين"¹.

5- عقد العمل في التشريع الجزائري :

على خلاف كل هذه التشريعات فإن القانون المدني الجزائري لم يخص عقد العمل بتعريف واضح على غرار بقية القوانين والعقود الأخرى فعلى الرغم من أن التشريعات الحديثة استقرت على التسمية الحديثة عقد العمل Contrat de travail فإن معظمها لم يورد لنا تمييز هذا العقد من العقود الأخرى التي يكون موضوعها العمل أيضا فالتشريع الجزائري اكتفى بذكر مصدر علاقة العمل الفردية فقط وهو العقد². وهذا ما ورد في نص المادة 08 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 المعدل والمتمم : "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق للمعنيين وواجباتهم، وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل"³.

وتنص المادة الثانية من الأمر 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل الفردية على أنه : "تنشأ علاقة العمل بموجب عقد مكتوب وغير مكتوب وهذا ما تؤكد المادة 51 من القانون الأساسي العام للعمال"، إذ تنص على أنه : "تنشأ علاقة العمل بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب"، وإذا كانت غالبية التشريعات الحديثة لم تقدم تعريفا واضحا ودقيقا لعقد العمل فإن الفقه تولى تعريفه"⁴.

6- عقد العمل في الشريعة الإسلامية :

¹ د. يجاوي المدني، مرجع سابق، ص 21.

² د. يجاوي المدني، مرجع نفسه، ص 27.

³ الجريدة الرسمية، ع 17، أول شوال 1410هـ، 50-08 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410هـ.

⁴ أ. يجاوي مدني، مرجع سابق، ص 27.

إن العمل يمثل الصدارة في القرآن والسنة النبوية الشريفة حيث أن تعبيره أو معناه قد ورد في 360 آية قرآنية، كما أنه ارتبط بالإيمان في أغلبية هذه الآيات حيث يقول الله تعالى في كتابه الكريم : ﴿من عمل عملا صالحا من ذكرا وأنثى وهو مؤمن فلنحييه حياة طيبة ولنجزيهما أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون﴾ (سورة النحل الآية 97).

والعمل حثنا عليه الله تعالى ورسوله الكريم كما جاء في الآية 105¹ من سورة التوبة :
﴿وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون﴾ صدق الله العظيم.

والآية 11² من سورة الجمعة : ﴿فإذا قضيت الصلوات فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله واذكروا الله لعلكم تفلون وإذا رأوا تجارة أو لهوا، نفضوا إليها وتركوا قائما قل ما عند الله خير من اللهو ومن التجارة والله خير الرازقين﴾ صدق الله العظيم.

وعقد العمل مشروع بالكتاب والسنة، ففي الكتاب لقوله تعالى : ﴿وما أموالكم ولا أولادكم ولا بالتي تقرّبكم عندنا زلفى إلا من آمن وعمل صالحا فأولئك هم جزاء الضعف بما عملوا وهم في الغرفات آمنون﴾.

وقال تعالى أيضا : ﴿إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات إنا لا نضيع أجر من أحسن عملا﴾.

أما في السنة : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه"، وقال صلى الله عليه وسلم أيضا : "الخازن الأمين الذي يؤدي ما أمر الله به طيبة به نفسه أحد المتصدقين".

¹ الآية 105 من القرآن الكريم سورة التوبة الجزء 11 س/ن/1420/01/21 هـ مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف (المدينة المنورة)، ص 253.

² الآية 11 من سورة الجمعة، المرجع نفسه، ص 554.

فمن خلق الإسلام في العمل والإنتاج أن يوفي العامل شروط عقد العمل التي اتفق عليها، قال الرسول عيه الصلاة والسلام : "المسلمون على شروطهم إلا شرطاً حرم حلالاً أو أجل حرام"، وكذلك حث المسؤول على محاسبته، فلا يترك العامل وهواه حتى لا تجرفه الشهرة إلى الخطأ وموارد الهلاك، فالإيمان يرغبه في مرضات الله عز وجل ويحذره من عذابه وسخطه والراعي يحاسبه إذا قصر في عمله أو أهمل واجبه¹، وعلى هذا النحو سار العلماء والأئمة في بيان قيمة العمل من ذلك الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه أنه قال : "إني أرى رجلاً فيعجبني فأقول له حرفة، فأن قالوا لا سقط من عيني"².

ومن خلال التعاريف السابقة حول مفهوم عقد العمل سوف نتطرق إلى جملة من الخصائص التي تميز هذا العقد عن غيره من العقود الأخرى والتي جمعناها وحصرناها في الفرع الثاني من هذا المطلب.

الفرع الثاني : خصائص عقد العمل

يتميز عقد العمل بمجموعة من الخصائص تميزه عن غيره من العقود الأخرى نذكر منها:

أولاً : إن عقد العمل من العقود الرضائية

"إذ يكفي لانعقاده تبادل التعبير عن الإرادتين المتطابقتين، فلا يشترط لانعقاده مشكلة معينة"³، فهو ينعقد بمجرد ارتباط قبول أحد الطرفين بإيجاب الطرف الآخر وتطابقهما، ويجوز انعقاده بالكتابة أو المشافهة، حتى بالإشارة الدالة لمن لا يقدر على النطق "الإشارة المعهودة

¹ صديق عوض الله محمد حامد، مرجع سابق، ص 13-14.

² أ. إعلان حرشاوي، محاضرات في مقياس قانون العمل موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس (م.م.د)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، س/ج، 2019-2020.

³ د. هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية، ط1، 2008، ص 900.

لأخرس كالبيان باللسان"¹، "إذ ليست الكتابة من متطلبات انعقاد عقد العمل، وليست شرطا في إثباته أيضا"²، فالملاحظ ان عقد العمل ليس من العقود الشكلية فلا يتطلب لانعقاده مشكلة خاص، فعقد العمل يمكن أن يكون منتجا لآثاره بين الطرفين"³.

"ومع ذلك فقد عاد المشرع ليؤكد ضرورة كتابة هذا العقد وذلك لتلاقي المشاكل أو الخلافات التي يورثها عدم كتابته"⁴.

ثانيا : إن عقد العمل ملزم لجانبين

إذ يعد عقد العمل من العقود التي يلزم كل طرف فيها بواجبات ترتب له حقوق فالعامل يلتزم بأداء العمل الذي يستفيد منه صاحب العمل، وبالمقابل فإن صاحب العمل يلتزم بدفع الأجر للعامل"⁵، فيلتزم كل من طرفين بأداء ما تم الاتفاق عليه فيما بينهما بعقد العمل، وفي حال إخلال أحد طرفي العقد بالتزامه فإنه يحق للطرف الآخر أن يدفع بعدم تنفيذ العقد أو يطالب بفسخ العقد"⁶. ويترتب على كون عقد العمل ملزما للجانبين خضوعه للأحكام التي تنظم العقود التبادلية الإلزامية لا سيما عدم إمكان فسخه بإرادة أحد الطرفين المتعاقدين المنفردة، إلا إذا وجدت أسبابه المشروعة"⁷.

ثالثا : إن عقد العمل من العقود الواردة على العمل

¹ د. يوسف محمد مداح العتيبي، عقد العمل - التحديد والخصائص - العناصر والأطراف - دراسة فقهية تطبيقا على الحاكم الكوستية، كلية دار العلوم، جامعة القاهرة، مجلة الدراسات الإعلامية والبحوث في الأكاديمية، العدد 107، ص 379.

² د. علي محمد أحمد أبو العز، عقد العمل في الفقه الإسلامي، مطبوعات (Kie publications)، ب.س، ص 77.

³ د. يوسف محمد مداح العتيبي، مرجع سابق، ص 379.

⁴ د. هيثم حامد، مرجع سابق، ص 90.

⁵ د. هيثم حامد، مرجع نفسه، ص 91.

⁶ د. يوسف محمد مداح العتيبي، مرجع سابق، ص 381-382.

⁷ د. علي أبو العز، مرجع سابق، ص 76.

فالعقد العمل يقوم على عناصر عدة من بينها العمل الذي يتعهد بأدائه العامل، إذ لا يتصور وجود ذلك العقد بدون وجود عمل، وإلا كنا بصدد عقد من آخر¹، فالعنصر الجوهر في العقد مطلوب من العامل، وهو القيام بعمل معين².

رابعا : عقد العمل من العقود الزمنية غالبا

يعد عقد العمل في أغلب الأحوال من العقود الزمنية بحيث تكون المدة ركنا أساسا فيه، حيث يتطلب أيضا بقاء العامل في أداء العمل المطلوب منه فترة من الزمن، وإن كانت قصيرة³، ذلك أن عنصر الزمن يحتل دورا حيويا في هذا العقد، فغالبا ما يتم تحديد الأجر على أساسه، كما أنه يحدد بموجبه مقدار العمل إذا ما كان العقد محدد المدة⁴.

خامسا : عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي

فيما أن هذا العقد يرد على شخصية العامل الذي يقوم بأداء العمل المتفق عليه فصاحب العمل يختار العامل بناءا على كفاءة العامل في اتفاق العمل المطلوب منه، لأنه غالبا يتحدد الأجر والمكافئة التي يستحقها العامل في بعض الأحيان على إنتاجية العامل وقدرته في إنجاز العمل المطلوب منه. وأيضا ينقضي العقد بموت العامل، وبالتالي لا ينتقل إلى الورثة بموت مورثهم⁵.

سادسا : عقد معاوضة

لأن كلا من العاقدين يأخذ فيه مقابلا لما أعطاه، فالعامل يأخذ عوضا عن تملكه منفعتة لرب العمل وتمكينه منها أثناء مدة محدودة وهو الأجرة ورب العمل يدفع للعامل أجرة في مقابل

¹ د. هيثم حامد، مرجع سابق، ص 91.

² د. يوسف محمد مداح العتيبي، مرجع سابق، ص 382.

³ د. يوسف محمد مداح، مرجع نفسه، ص 382.

⁴ د. هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 91.

⁵ د. يوسف محمد مداح، مرجع سابق، ص 382-383.

تملكه منافعه مدة معينة¹، فلا يعد عقد العمل من قبيل عقود التبرع، ذلك إن كلا الطرفين يأخذ مقابلًا لما يعطي².

المطلب الثاني : شروط العمل

المراد بالشروط المقترنة بالعقد التزام المتصرف في تصرفه بأمر من الأمور زائداً على أصل التصرف سواء كان هذا الالتزام الزائد من مقتضى التصرف أم لا سواء كان فيه منفعة للملتزم أم لغيره أم لا، ثبت ذلك باللفظ أم لا³، ومن خلال اطلعنا على بعض المراجع نجد أنها تقسم شروط عقد العمل إلى شروط شكلية وشروط موضوعية.

الفرع الأول : الشروط الشكلية

وفقا لما نصت عليه المادة 08 من قانون 90-11 : "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل"⁴، مما يعني أنه يم يشترط المشرع ضرورة الكتابة لانعقاد علاقة العمل وتنص المادة 11 من قانون 90-11 ع.ع التي أكدت أنه يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وتنص المادة 09 من قانون 90-11 ع.ع على أنه يتم عقد العمل لخصوصيته عن بعض البيانات الأساسية أو التكميلية تختلف من عقد إلى آخر حسب اختلاف قطاع العمل.

وتتمثل البيانات الأساسية فيما يلي :

- بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد.

- تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه.

¹ د. عل أبو العز، مرجع سابق، ص 76.

² د. هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 91.

³ د. علي محمد أبو العز، مرجع سابق، ص 209.

⁴ أنظر الأمر رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل وتعديلاته، ص 08.

- تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملة وما يرتبط بها من تعويضات ومكافآت الواجب إدراجها في العقد قانونا واتفاقا¹.

أما العناصر التكميلية والتي لا يؤثر على صحة العقد فتتمثل فيما يلي :

- بيان فترة التجربة.

- بيان المدة القانونية للعمل، وتوزيع ساعات العمل وفترة التناوب.

- بيان حالات تعديل العقد إن كانت هناك ضرورة لذلك سواء تعديل لصاحب العمل كتغيير

نشاط المؤسسة أو مصلحة العامل لحصوله على مؤهل أعلى بغرض الترقية المهنية².

الفرع الثاني : الشروط الموضوعية

إن عقد العمل يعد مبرما إذا ما تراضى الطرفان على شروطه الجوهرية أولا³، وتتمثل في

الرضا والأهلية والمحل والسبب⁴.

1- الرضا :

تنص المادة 59 من القانون المدني على أن يتم العقد بمجرد تبادل الطرفين التعبير عن إرادتهما المتطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية، والتعبير عن الإرادة يكون إما صريحا أو ضمنيا بالموافقة على منصب العمل أو المهام التي يكلف بها العامل وكذا مقدار الأجر وملحقاته ومدة العقد والفترة التجريبية⁵، فالتراضي على العمل يكون عبر اتفاق الطرفين على تحديد نوع ومقدار هذا العمل أو مدى العمل المناط بالعامل القيام به، فإذا ما حدث خلاف بين الطرفين على ذلك عند إبرام العقد، بأن ادعى صاحب العمل عمل غير الذي يدعيه العامل، فإن العقد لا ينعقد لعدم توافق الإرادتين عليه⁶، وعليه فإن عقدا لعمل إذا شابه عيب من

¹ أ. علان حرشاوي، مرجع سابق، ص 33.

² أ. علان حرشاوي، المرجع نفسه، ص 33-34.

³ د. هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 130.

⁴ أ. علان حرشاوي، مرجع سابق، ص 34.

⁵ أ. مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص 93.

⁶ د. هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 132.

العيوب والتي تشمل الغلط والتدليس والإكراه فإنه اعتبر باطلا دون أن يمتد ذلك للحقوق المكتسبة للعامل"¹.

2- الأهلية القانونية :

هي صلاحية الشخص بأن يكون له حقوق وواجبات من جهة ومن جهة أخرى صلاحية الأداء أو القدرة على تجسيد تلك الحقوق والواجبات، ويتعين في هذا الصدد، التفرقة بين أهلية العامل وأهلية المستخدم سواء كان شخصا طبيعيا أو اعتباريا.

(أ) - أهلية العامل : إن الأهلية التي يستلزم توفرها لدى العامل هي أهلية الأداء كاملة، ونظرا للطابع المميز لقواعد قانون العمل، فقد قررت أهلية خاصة بالعامل، وهي الاكتفاء بين التقدير²، وهو ما نصت عليه المادة 40 من القانون المدني : "كل شخص بلغ سن الرشد ولم يحجر عليه يكون عامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية، وسن الرشد 19 سنة كاملة"³، ويكون متمتعاً بقواه العقلية ولا يشوبها جنون أو عته أو سفه، إلا أنه يمكن لمن يكون سنه 16 سنة أن يبرم عقد العمل بشرط حصول رخصة من وليه الشرعي ولا يمكن أن العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيدي⁴، وهذا ما نصت عليه المادة 15⁵ من قانون 90-11 ق.ع.ع : "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيدي التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصية الشرعي.

¹ أ. علان فرشاوي، مرجع سابق، ص 34.

² مصطفى فويدري عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع - الجزائر س 2010 ص 94-95.

³ الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 هـ الموافق لـ 26 سبتمبر 1975م المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

⁴ أ. علان فرشاوي، مرجع سابق، ص 35.

(ب)- أهلية المستخدم : يشترط في أهلية المستخدم، أن يكون متمتعاً بالأهلية الكاملة التي تمكنت من إدارة الأموال والأموال، وبالنسبة للشخص المعنوي فإن أهليته تحدد ضمن ما يخولها له القانون والتنظيمات والقوانين الأساسية والداخلية.

3- المحل :

يعرف المحل بأنه الشيء الذي يلتزم المدين بالقيام به ومحل الالتزام في عقد العمل بالنسبة للعامل هو القيام بالعمل الذي تم الاتفاق عليه، من حيث حجم وطبيعة ونوعية العمل الملتزم به في ظل الشروط التي تفرضها القوانين والأنظمة وحسب ما جاء في المادة 93 من ق.م التي نصت على وجوب إمكانية العمل المتفق عليه، ويكون المحل باطلاً إذا كان مخالفاً للنظام العام والآداب العامة، طبقاً للمادة 96 من نفس القانون.

أما بالنسبة للمستخدم فمحل التزامه هو الأجر الذي يقدمه للعامل مقابل تأدية عملية ويخضع بدوره لنفس المعايير وشروط الصحة المطلوبة في أي عقد وإلا اعتبر باطلاً حسب ما جاء في نص المادة 135¹ من قانون 90-11 قانون ع.ع : "تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به، غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل بضياح الأجر المستحق عن العمل ثم أدائه".

4- السبب :

يعرف السبب بأنه الهدف أو الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء التزامه²، وبالتالي فإن سبب التزام العامل هو الحصول على الأجر من صاحب العمل في حين أن سبب التزام صاحب العمل هو الحصول على منفعة العمل الذي يؤديه العامل، والسبب على هذا النحو لا يختلف من عقد إلى آخر³.

¹ القانون الجزائري رقم 11 سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل وتعديلاته رقم 90-12 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 هـ الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990م المعدل والمتمم.

² مصطفى فويدري، مرجع سابق، ص 95-96.

³ د. هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 134.

ويشترط أن يكون سبب العقد مشروعاً غير مخالفاً للنظام العام والآداب العامة وفقاً للمادة 197 من ق.م.و.ع. على غرار العقود الأخرى.

وأخيراً فإن تخلف الرضا أو المحل أو السبب ترتب عليه بطلان عقد العمل بطلاناً مطلقاً.²

المطلب الثالث : عناصر عقد العمل وأنواعه

الفرع الأول : عناصر عقد العمل

يقصد بالعناصر الأساسية لعقد العمل العناصر التي ترتكز عليها هيكلية العقد، إن هذه العناصر تستنتج من تعريف عقد العمل، غير أنه في غياب تعريف من طرف المشرع فقد عرفه الفقه بعبارة أداء العمل مقابل أجر تحت الإدارة والرقابة³، فلما كان عقد العمل يتم باتفاق شخصين على عمل أحدهما مقابل أجر لدى الآخر الذي يتمتع بسلطة الإدارة أو الإشراف على الأول أثناء مدة محددة أو غير محددة، فإن ذلك يعني ضرورة توافر مجموعة من العناصر لقيام تلك العلاقة، أو بالأحرى ذلك العقد، وهذه العناصر هي : العمل والأجر والتبعية والمدة⁴، ونتولى دراستها من خلال أربع نقاط نرتبها على النحو الآتي:

1- عنصر العمل :

¹ ج/ر العدد 31 الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 هـ الموافق لـ 26 سبتمبر 1975م المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم تنص المادة 97 على "إذا التزم المتعاقد لسبب غير مشروع أو لسبب مخالف للنظام العام أو للآداب كان عقداً باطلاً.

² مصطفى فويدري، مرجع نفسه، ص 97.

³ مصطفى فويدري، مرجع سابق، ص 73.

⁴ هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 92.

يقصد بالعمل كعنصر في عقد العمل الجهد المأجور والذي يقوم بأدائه العامل تحت إشراف أو إدارة صاحب العمل، وسواء كان العمل فكرياً أو جسمانياً¹ والعمل في إطار عقد العمل، لم يتخذ تعريفاً موحداً فهو يشمل على العموم النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية أو العلمية. ومن هنا يمكن القول أن عنصر العمل في عقد العمل يمثل ذلك "النشاط الفكري أو البدني أو الفني، فينجزه العامل بصفة شخصية استناداً لتوجيهات وأوامر صاحب العمل"، ولهذا يشكل إحدى الأسس التي يقوم عليها عقد العمل فهو التزام العامل الذي لا يملك صاحب العمل أي حق مباشر عليه، بل يقتصر حقه في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي يكون العامل قد أحدثها بسبب عدم تنفيذ العمل².

ولكي يتصف العقد بعقد عمل يجب أن تتوافر به مجموعة من الشروط منها :

- (أ) - وجوب تنفيذ العمل من طرف الأجير ذاته لكي يكن العمل عنصر لعقد العمل وأدائه شخصياً دون الاستعانة بشخص آخر على أساس أن مؤهلات العامل هي الدافع للتعاقد معه، وإلا ستكون أمام عقد مقاوله وليس عقد عمل.
- (ب) - أن يكون التزام العامل برضاه دون إجباره لكون أن عقد العمل من العقود الرضائية على أن يتم العمل وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل باحترام الأنظمة الداخلية للعمل وقواعد الصحة والأمن.
- (ج) - يجب على صاحب توفير أدوات العمل والظروف المناسبة لحسن أدائه بمراعاة القواعد الأمنية والوقائية.

¹ هيثم حامد المصاروة، مرجع نفسه، ص 92.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 58.

(د)- ألا يدخل العمل ضمن إطار ممارسة أعمال السلطة العامة أي في إطار علاقة الوظيفة العامة لأنه يحمل صفة موظف عمومي التي يحكمه القانون العام بعكس علاقة العمل التي يحكمها القانون الخاص¹.

2- عنصر الأجر :

يراد بالأجر المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يؤديه، والأجر على هذا النحو يعد أحد العناصر التي لا يقوم عقد العمل يتخلفها، فلا يتصور وجود عقد العمل من دون أجر، لأن عقد العمل من عقود المعاوضة التي يأخذ فيها كلا الطرفين مقابلا لما يدفع، ففي المقابل العمل الذي يحصل عليه صاحب العمل يكون للعامل الحق في الحصول على الأجر المتفق عليه بغض النظر عن مقدار ذلك الأجر أو طريقة دفعه أو نوعه وتسميته سواء كان نقديا أو عينيا أو يسمى أجرا ومرتبيا أو أتعابا، يدفع شهريا أم أسبوعيا أو يوميا أم غير ذلك.

وبالتالي لا يكون أمام عقد العمل إذا ما اتفق الطرفان على قيام أحدهما بالعمل لدى الآخر دون مقابل (مجانا)، إذ لا يعد هذا العقد من عقود المعارضة أساسا وإنما من عقود التبرع أو ما يسمى بعقد الخدمات المجانية تحديدا.

غير أن المشرع افترض في الحالتين أن العمل بأجر حتى وإن لم يتفق الطرفان على ذلك، أولهما هي أن يقوم شخص بأداء خدمة يكون قوامها عمل لم تجد العادة على التبرع به، أما الثانية فتتمثل في أن يقوم شخص بعمل داخل مهنته حيث نص المادة 680 من ق.م على : "يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملا لم تجر العادة بالتبرع به أو عملا داخلا في مهنة من أداه"².

3- عنصر التبعية :

¹ الأستاذ علان فرشواوي، مرجع سابق، ص 26.

² د. هيثم حامدي المصاروة، مرجع سابق، ص 93-94.

ويقصد بها الرقابة التي يخضع لها العامل أين يجد العامل نفسه ملزماً بالامتثال لمختلف الأوامر والتعليمات والتوجيهات في الحد والمسموح بها قانوناً لصاحب العمل، ولهذه التبعية عدة مظاهر مثل : حق صاحب العمل في تحديد وتوزيع أوقات العمل ووضع النظام الداخلي للعمل وفرض تدابير الوقاية الصحية والأمن وسلطة التأديب وغيرها.

ذلك أن صاحب العمل هو الذي يقع على عاتقه مسؤولية السير الحسن للعمل من خلال تنسيقه وتنظيمه العمل وتوفيره وسائل وأدوات العمل¹.

وتنشأ حالة التبعية التي تدعى بالتبعية القانونية في إطار عقد العمل حقاً لصاحب العمل تجعله في وضعية المتبوع، فهي تمثل سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه للعامل في أدائه العمل، ويلتزم بالطاعة لهذه الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل.

وقد توسع حديثاً هذا المفهوم القانوني للتبعية يشمل مفهوماً آخر أكثر شمولاً تجسد فيها سمي بالتبعية الاقتصادية، والذي أيده جانب كبير من الفقه الحديث ومن بعده القضاء ثم التشريع وتتمثل هذه التبعية في الأجر أو المورد المالي الذي يعتمد عليه العامل مقابل استئثار صاحب العمل بجهده ووقته طوال مدة علاقة العمل، سواء كانت دائمة أو مؤقتة².

4- عنصر المدة (أو الزمن) :

يعتبر الزمن أو فترة العمل اليومي أو الأسبوعي أحد عناصر عقد العمل لأن الأجير أو العامل عندما يتفق مع صاحب العمل ويضع نفسه تحت تصرفه، وفي خدمته وعلى هذا الأساس يحدد الزمن الذي يجب في كل الأحوال مراعاة النصوص والقوانين الخاصة وإذا سكت المتعاقدان على فترة العمل فيجب أن تخضع المدة إلى عرف المهنة المحلية، كما أن المادة 06 من قانون الشروط العامة لسنة 1975 حيث تقضي أنه : "لا يجوز لأي كان الالتزام بخدماته

¹ أ. علان حرشاوين مرجع سابق، ص 32.

² أ. بشير هدي، مرجع سابق، ص 59-60.

مدى الحياة، مما يجعل ذكر الزمن واجب لتحديد مدة العمل الذي يقوم به العامل لفائدة صاحب العمل¹.

وتعد المدة عنصرا جوهريا في عقد العمل إذ قد يشير طرفاه لمدته، فيجعلانه لمدة محددة أو غير محددة، كما أنهما قد يقدران الأجر على أساسا الزمن كاليوم أو الأسبوع أو الشهر، إلا أن الأهم من ذلك هو أنه لا يمكن تصور قيام طرفاه بتنفيذه إلا خلال مدة من الزمن يستغرقها لذلك فإن المادة 01-806 من القانون المدني تنص على ما يأتي : "يجوز أن يكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين"².

الفرع الثاني : أنواع عقد العمل

كقاعدة عامة لا يمكن أن يبرم عقد العمل إلا لمدة غير محددة، أما تحديد مدة عقد العمل فلا يتحقق إلا في بضع حالات استثنائية محددة قانونا، لذلك يعد عقد العمل محدد المدة عقدا استثنائيا قانونا، غير أن إبرام عقد العمل محدد المدة، يجب أن يكون وفقا لمجموعة من الشروط القانونية، وإلا يتم تغيير الطبيعة القانونية للعقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة³.

وحسب ما جاء في نص المادة 11 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص على : "يعتبر عقد العمل مبرما لمدة غير محددة، إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة"⁴.

من خلال هذا النص القانوني لاحظنا أن المشرع الجزائري قسم علاقة العمل من حيث المدة إلى نوعين : عقد عمل محدد المدة وعقد عمل غير محدد المدة.

¹ أ. بجاوي المدني، مرجع سابق، ص 38.

² هشام حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 98.

³ بلميهوب عبد الناصر، تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، ص 179.

⁴ المادة 11 من القانون الجزائري رقم 11 سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل وتعديلاته إلى حد 1997.

أولاً : عقد العمل المحدد المدة (CDD)

(أ) - تعريفه : هو ذلك العقد الذي يتم تجديد ميعاد انتهائه بتحقيق واقعة مؤكدة الحدوث، لا يرتبط وقوعها بمحض إرادة أي من طرفيه وبعبارة أخرى هو ذلك العقد الذي يضاف إلى أجل فاسخ، إذ قد يكون ذلك الأجل تاريخاً محدداً أو انتهاء فترة معينة وهذا الأجل على كل حال معلوم لدى الطرفين منذ إبرام العقد ولا يستطيع أي منهما الانفراد بانتهائه قبل حلول الأجل، فانقضاء موسم الصيف يعد أجلاً فاسخاً إذا ما تم الاتفاق بين العامل وصاحب فندق على العمل خلال ذلك الموسم فقط، كما يشابه ذلك ويساويه أن يكون انتهاء العقد مرتبطاً بإتمام القيام بعمل معين، كما في جني العامل لمحصول معين إذ لا يتصور استمرار عقد العمل إلى ما بعد انتهاء العامل من جني ذلك المحصول¹.

كما كرس القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل مبدأ ديمومة علاقة العمل، أما تأقيت العلاقة فيكون في حالات استثنائية محددة حصراً بموجب القانون وعليه، فإن الاستثناء يتحقق فقط حين توفر الشروط القانونية الثلاثة التي حددها المشرع وهي على النحو التالي :

1- شرط وجوب سبب لتحديد مدة العقد :

اشترط المشرع بموجب المادة 12² من القانون رقم 90-11 على صاحب العمل الذي يريد إبرام عقد العمل المحدد المدة أن يذكر بدقة بسبب تحديده، كما يجب أن يكون هذا السبب مطابقاً لإحدى الحالات الواردة في المادة 12 من هذا القانون.

2- شرط تضمن العقد مدة وأن تكون ملائمة لسبب تحديدها :

¹ د. هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 98.

² ج.ر/ع 17، ص 564.

- المادة 12 ق.ع 90-11 : "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه :
- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
 - عندما يتعلق الأمر باستغلاك عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً أو يجب يعلى المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
 - عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات متقطع.
 - عندما يبرز ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.
- ويبين بدقة عقداً لعمل، في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

المادة 12 مكرر من القانون رقم 90-11 التي تقضي بما يأتي : "يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل.

3- شرط الكتابة في عقد العمل المحدد المدة :

يلاحظ على نص المادة 11 من القانون 90-11 التي تنص على : "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابته، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة"¹.

(ب) - أنواعه : لقد أخذت عقود العمل محددة المدة تنوعا واختلافا حسب مدته ونوعية العمل وفترته وكذا نوع المؤسسة المستخدمة والأجر المحدد له، وهذا ما سنتطرق له فيما يلي:

1- عقد العمل الموسمي :

وهو كل الأشغال التي تتم في فترات محددة خلال السنة، حيث يرتبط تحديد عقدا لعمل بفصل من الفصول الأربعة، ويرتبط بأحد المواسم، فيكون العقد في هذه الحالة محدد المدة، كون المدة المقضية لانجاز العمل أو الأشغال الموسمية لا تزيد عن ستة أشهر نتيجة الظروف الطبيعية والمناخية.

2- عقد العمل المؤقت :

هو العقد الذي تتم فيه الأشغال وفق احتياجات المؤسسة المستخدمة إلى يد عاملة متخصصة في أعمال معينة، لا تكون مماثلة لنشاطها الأساسي.

3- عقد التجربة :

¹ بلميهوب عبد الناصر، مرجع سابق، ص 181-184.

تتحدد فترة التجربة بموجب الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل وفي حالة ما لم توجد هذه الأخيرة، فتتحدد بموجب الأعراف المألوفة في المهنة أو في فرع نشاط معين، وقد تكون الفترة ثمانية أيام بالنسبة للعمال شهر واحد بالنسبة للمستخدمين الماهرين، وثلاثة أشهر بالنسبة للإطارات. ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن تتجاوز هذه الفترة أو أن يتم تمديدها.

4- عقد التمهين :

يلتزم بموجبه صاحب العمل بالعمل بالتكوين المنهجي لشخص آخر يسمى العامل المتدرب والذي يلتزم بدوره بالعمل لديه، وخلال الشهر الأول من فترة التدريب إذا أظهر العامل عدم قدرته على تعلم المهنة أو الصناعة الموكلة له، يحق لصاحب العمل فسخ عقد التمهين، ونفس الشيء بالنسبة للعامل إذ تبين له أن العمل لا يناسب أجاز له الفسخ، وتنتهي مدة العقد بانقضاء الزمن المتفق عليه في عقد التمهين¹.

ثانيا : عقد العمل الغير محدد المدة (CDI)

(أ) - تعريفه : هو العقد الذي لا يتم عند إبرامه تحديد أجل معين ينتهي بحلوله، إذ لا يكون كلا الطرفين عالما بميعاد انتهاء العقد حتى لو ان كان الأجر يحسب على أساس الزمن إذ لا مانع يحول دون إبرام عقد عمل لغير مدة محددة مع أن الأجر فيه يدفع للعامل شهريا، وعلى خلاف العقد المحدد المدة فإن طرفي العقد الغير محددة المدة يستطيع إنهاءه بالإرادة المنفردة، لأنه لا يتصور أن يكون العقد مؤبدا طوال الحياة لتعارض ذلك مع مقتضيات النظام العام التي يراعاها المشرع والتي تقضي بحماية حرية الفرد واستقلاله².

¹ شريفة جنان، عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة حسب هرم ماسلو، دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الخدمانية والتربوية بمدينة بسكرة أطروحة دكتوراه الطور الثالث تخصص علم النفس عمل وتنظيم س/ج 2015-2016، ص 57-61.

² د. هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 98.

بينما عرفه قانون العمل الفرنسي في المادة L1221-05 المعدلة بموجب القانون رقم 596-2008 المتضمن تحديث سوق العمل أن : "عقود العمل غي محددة المدة هي الوسيلة العدية والعامة لعلاقة العمل¹.

هو ذلك العقد الذي لا يكون الزمن عنصرا جوهريا في تنفيذه، فهو يرمي للقيام بعمل أو حاجة لا يمكن إشباعها مقترنة بزمن محدد.

كما وضحاها الطيب بلولة فيمايلي : "تجديد عقد العمل مجدد المدة يحوله إلى عقد غير محدد المدة².

ونتيجة لذلك فالتعريف الذي نراه أقرب وأكثر شمولية لعقد العمل غير محدد المدة هو أنه "اتفاق يلتزم بموجبه شخص بالعمل لحساب شخص آخر تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة غير محددة مقابل أجر محدد سلفا"، لأن تحديد نوع العقد وطبيعته هو المعيار الذي يحدد طبيعة النظام القانوني الذي يخضع له، ومختلف الآثار المترتبة عنه، ويمكن تحديد طبيعة الإجراءات الواجب اتخاذها عند إنهائه بما لا يشكل مساسا بحقوق الطرف الثاني³.

إلا أن حرية العاقدين بإنهاء العقد الغير محدد المدة لا تعني بالضرورة إمكانية قيام أي منها بإنهاء العقد كيفما شاء، أو في الوقت الذي يريد، فالقانون لا يجيز التعسف في استعمال هذا الحق كما في غيره، بل يوجب توجيه أخطار إلى الطرف الآخر لتلافى مفاجأته وعدم الإضرار به وإلا فإن المتضرر منها يستحق تعويضا عما أصابه من أضرار⁴.

المطلب الرابع : آثار عقد العمل

¹ د. واضح رشيد، إنهاء عقود العمل غير محددة المدة بين المشروعين والتعسف، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، ص 118.

² شريفة جنان، مرجع سابق، ص 61.

³ د. واضح رشيد، مرجع سابق، ص 118.

⁴ د. هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 98-99.

يترتب على سريان علاقة العمل جملة من الآثار تستهدف أساسا ضبط وتوضيح أداء العمل بالطرق والأساليب المطلوبة، وفقا للنصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية، وتتمثل هذه الآثار في التزامات وحقوق الطرفين المتعاقدين، وتقتصر دراستها على النحو التالي¹ :

الفرع الأول : حقوق والالتزامات العامل

1- الحق في الأجر :

يتكون الأجر من حيث المحتوى من عنصرين أساسيين هما العنصر الثابت أو أجر المنصب أو الأجر الأساسي والعنصر المتغير الذي تتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة بالإنتاج أو بالأقدمية².

فمن حق العامل أن يفيد من الدفع المنتظم للأجور كل شهر وفقا للمادة 88 من القانون 90-11 والتي تنص على أنه : "يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول استحقاقه".

وقد أشار تشريع العمل حماية خاصة للأجور من ذلك :

- امتياز الأجور عن باقي الديون المادة 89 من القانون 90-11.
- عدم قابلية الأجر للحجز المادة 90 من القانون 90-11، وكذلك المواد من 775 إلى 778 من ق.إ.ج.م.وإ.
- عدم التنازل عن الأجر المادة 173 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في ق.خ.
- إلزامية تسليم قيمة أو كشف الأجر.

¹¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 77-78.

² د. معز عبد السلام، محاضرات في قانون العمل - السنة الثانية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية كلية الحقوق والعلوم السياسية 2015-2016، ص 46-45.

- تسليم الأجرة للعامل بصفة شخصية ومباشرة أو بوكالة 15-02 الأمر المتعلق بالشروط العامة في القطاع الخاص¹.

2- الحق في التكوين والترقية :

"نصت المادة 57 من قانون 90-11 على إلزام صاحب العمل مباشرة أعمال تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال لاكتساب معارف من شأنها ترقيتهم في منصب عمل عالي المستوى حسب المناصب المتوفرة"².

وتنص المادة 61 من القانون 90-11 مايلى : "تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو دخل الترتيب السلمى المهني، وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه"³.

3- الحق في ممارسة مهام نقابية :

أقر الدستور الجزائري لجميع المواطنين الحق في الممارسة النقابية من خلال الاعتراف لهم بتأسيس نقابة، كما نصت على ذلك المادة 02 من الأمر رقم 90-14 المؤرخ بتاريخ 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي "أنه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون للمهنة الواحدة، أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

كما أقر إجراءات خاصة تضمن لهم ممارسة نشاطهم بكل ضمانات واستقلالية تتمثل في حظر الإجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقابيين بمناسبة ممارستهم لمهامهم⁴.

¹ مصطفى فويدري، مرجع سابق، ص 151-152.

² أ. علان حرشاوي، مرجع سابق، ص 42.

³ أنظر القانون 91-11 المتعلق بعلاقات العمل المادة 62 منه.

⁴ د. معز عبد السلام، مرجع سابق، ص 47-48.

4- المشاركة في تسيير هيئة مستخدمة :

ذلك عن طريق ممثليهم في أجهزة المشاركة وفق الشكليات والآليات المحددة في المواد 90 وما بعدها من قانون علاقة العمل¹، والتي تنص على : "تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة المنتخبين طبقا للمادة 93 أدناه".

وهذه المادة بدورها تحيل إلى المواد من 92 إلى 97 ويستوجب الإشارة إلى أن المادة 97 تتطلب أن يتوفر في مندوب العمال شروط معينة :

- أن يكون العامل مثبتا.
- أن تتوفر لديه أقدمية سنة على الأقل.
- أن يكون بالغا 21 سنة على الأقل².

5- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل :

وهي الحماية المقررة والمنظمة بمقتضى قوانين ونصوص تنظيمية عديدة، الأمر الذي جعل من هذا الحق التزام أساسي على أصحاب العمل يستوجب ضمانه باعتباره من التزامات النظام العام³.

6- الحق في الإضراب :

نظم هذا الحق المعترف به دستوريا القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 في المادة 24 وما يليها منه، وتنظيم الحق في الإضراب يتعلق أساسا بشروط اللجوء إلى هذه الوسيلة الجماعية، ولا سيما شرعية ممارستها⁴، وذلك حماية ودفاعا على حقوقهم ومصالحهم المادية والمعنوية، المهنية

¹ د. أميمة سليمان، مرجع سابق، ص 39.

² مصطفى فويدري، مرجع سابق، ص 153-154.

³ د. أميمة سليمان، مرجع سابق، ص 39.

⁴ مصطفى فويدري، مرجع سابق، ص 172.

والاجتماعية، في إطار الأحكام التنظيمية القانونية، والاتفاقية التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية المنظمة للعلاقة المهنية والاجتماعية بين الطرفين¹.

7- الحق في التقاعد :

ويستفيد منه العامل متى بلغ سن الـ 60 سنة وللمرأة العاملة استيفاء سن الـ 55 سنة مع ضرورة قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي²، ويأتي الحق في التقاعد كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل، إلا أن هذه النهاية قد تأتي نتيجة طبيعية لبلوغ العامل من سن معينة تمكنه من وضع حد لحياته المهنية والتمتع ببقية حياته الخاصة يدفع من خلالها العامل اشتراك 6.5% وصاحب العمل 9.5%³، وهي "استحقاقات الضمان الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من أداء الصندوق وهي مقدرة بـ 32 سنة يتحقق على إثرها العامل الحق في التقاعد على أساس نسبة 80% من متوسط الأجر المدفوع عن السنة الأخيرة من العمل، والثلاث سنوات الأخيرة من العمل إذا كان ذلك أفضل للعامل"⁴.

8- الحق في الراحة والعطل القانونية :

بمقابل التزام العامل بساعات العمل المقدرة حسب المشرع الجزائري بـ 40 ساعة أسبوعيا، فإن العامل يتمتع بيوم راحة في الأسبوع يكون يوم الجمعة، ما لم تكن لضرورات اقتصادية أو تنظيم الإنتاج تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم الراحة الأسبوعية تتعارض مع نشاط المؤسسة المستخدمة⁵.

¹ د. أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 40.

² أ. إعلان حرشاوي، مرجع سابق، ص 43.

³ د. ميلود وارزقي، مرجع سابق، ص 44.

⁴ د. معزيز عبد السلام، مرجع سابق، ص 49.

⁵ إعلان حرشاوي، مرجع سابق، ص 43.

9- الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي :

ويهدف الضمان الاجتماعي إلى حماية الإجراء من كل الاحتمالات التي تعرضهم بصفة مؤقتة أو دائمة إلى الحرمان من أجورهم، وبالنتيجة من العلاج ووسائل العيش، وتمتد هذه الحماية إلى ذوي الحقوق وأهم النصوص في هذا المجال.

- القانون 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل

والمتمم.

- القانون 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد والمتمم.

- القانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

المعدل والمتمم¹.

"وتشمل تغطية التأمينات الاجتماعية مجموعة من الحالات والأوضاع التي قد يتواجد بها العامل وهي التأمين على الولادة - التأمين على العجز - التأمين على الوفاة - التأمين على المرض - التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية - التأمين على التقاعد - التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية².

ثانيا : التزامات العامل**1- الالتزام بأداء العمل المعين (التنفيذ الشخصي للعمل) :**

"إن أول التزام يترتب عن عقد العمل هو قيام بأداء العمل موضوع الالتزام بصورة صحيحة وملائمة لأغراض رب العمل، ولا يتم ذلك إلا إذا قام بأدائه بنفسه، لأن كل عامل يتمتع بصفات خاصة وكفاءات معينة وخبرة ومهارة قد تكون هي سبب التعاقد معه على العمل"³، ويتطلب تنفيذ العمل المتفق عليه في إطار علاقة العمل ثلاثة شروط أساسية على النحو التالي

:

¹ أ. إعلان حرشاي، مرجع نفسه، ص 43.

² د. ميلود وأرزقي، مرجع سابق، ص 42-47.

³ د. علي حسين الجبلاقي حسين، الالتزام العامل بأداء العمل في الفقه الإسلامي، جامعة الجزيرة، كلية القانون المجلة القلام للدراسات السياسية والقانونية علمية دولية محكمة، العدد الأول، أكتوبر 2020، ص 24.

(أ) - **التنفيذ الشخصي للعمل** : تكون شخصية العامل في علاقة العمل محل اعتبار من حيث الكفاءة والمقدرة اللازمتين لأداء المهام المرتبطة بمنصب العمل¹.

(ب) - **بذل العناية المعتادة في تنفيذ العمل** : "لقد أوجب المشرع على العامل عند قيامه بالعمل بذل قدر من العناية تتمثل بعناية الشخص بالمعتاد، وهي العناية التي يبذلها العامل العادي الذي يكون من ذات درجة العامل ومهاراته إذ أكدت على ذلك المادة 814-01 من القانون المدني، والمادة 19-أ من قانون العمل².

(ج) - **المحافظة على وسائل العمل** : "يترتب على العامل أن يحرص على وسائل العمل والأشياء الموضوعة تحت تصرفه وأن يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وصيانتها، فإذا أخل العامل بهذا الالتزام بأن أتلف هذه الأشياء أو فقدت منه بسبب تقصيره وجب عليه ضمانها لرب العمل لأنه أمين على أموال رب العمل النقدية والعينية³.

2- عدم إفشاء أسرار العمل (الالتزام بالسر المهني) :

"يجب العامل أن يحتفظ بأسرار رب العمل التي يطلع عليها بحكم وظيفته، لأن إفشاءها إلى الغير لاسيما المنافسين من شأنه زعزعة الثقة لرب العمل، والإضرار بمصالحه، وهذا الالتزام يظل قائما تجاه رب العمل حتى بعد انتهاء مدة العقد⁴، وضرورة التزام العامل بحفظ أسرار العمل والمعلومات والوثائق التي يطلع عليها أثناء تنفيذه للعمل وعدم تمكين الغير من الاطلاع عليها أو حيازتها⁵.

3- الالتزام بعدم منافسة رب العمل :

لما كان العامل يستطيع الاطلاع على أسرار صاحب العمل والتعرف على عملائه، فإن مصلحة صاحب العمل لا تقضي بالمحافظة على تلك الأسرار فقط بل إنها تقضي بالإضافة

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 79.

² د. هيثم حامد، مرجع سابق، ص 151.

³ د. علي محمد أحمد أبو العز، مرجع سابق، ص 255.

⁴ د. علي محمد أحمد أبو العز، المرجع نفسه، ص 260.

⁵ بشير هدي، مرجع سابق، ص 84.

إلى ذلك بمنع العامل من استخدام تلك الأسرار أو الاستفادة منها أثناء تنفيذ العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل أو حتى يعد انتهاءه، لذلك فإن المشرع في القانون المدني راعى مصلحة صاحب العمل تلك وسمح له بتضمين عقدا لعمل شرطاً يلزم بمقتضاه العامل بعدم منافسته بمزاولة عمل مماثل سواء لحسابه الخاص أو لحساب صاحب عمل آخر¹.

فقد نصت المادة 818 من القانون المدني على ما يأتي :

(1)- إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على أن لا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد.

(2)- على أن الاتفاق لا يكون مقبولاً إلا إذا كان مقيداً بالزمان والمكان ونوع العمل المقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل².

4- الالتزام بتنفيذ تعليمات صاحب العمل :

وفقاً لما نصت عليه المادة 07 من قانون 01-90 ق.ع.ع فإنه "يتوجب على العامل أثناء قيامه بواجباته المهنية تنفيذ التعليمات الموجهة إليه من قبل صاحب العمل، إضافة إلى الخضوع للنظام العام في المؤسسة واحترام النظام الداخلي، وبالمقابل يتمتع العامل في إطار التبعية الفنية أن ينجز أعمالاً وفقاً لرغبته الخاصة. ومن هنا فإن مخالفة العامل للأوامر والتوجيهات الموجهة إليه من صاحب العمل أو من ينوبه ترتب قيام المسؤولية التقصيرية والعقدية، إذ تنص المادة 137 من ق.م.ج على أنه : "للمسؤول عن عمل الغير حق الرجوع عليه في الحدود التي يكون فيها هذا الغير مسؤولاً عن تعويض الضرر"³.

1

² د. هيثم حامد، مرجع سابق، ص 157-158.

³ بشير هدي، مرجع سابق، ص 82-83.

5- المحافظة على وسائل العمل :

كما يتطلب من العامل بذل العناية الكافية في تنفيذ بنود عقد العمل، فإن عليه التزام بالمحافظة على وسائل العمل وأدواته الضرورية المسلمة له من طرف رب العمل والتي يؤدي هلاكها أو تلفها إلى قيام مسؤوليته التقصيرية، إلا إذا أثبت أن هلاكها أو تلفها كان بسبب قوة قاهرة لم يكن يتوقعها ولا يمكن دفعها، وعليه يمكن استنتاج أن مسألة تحميل العامل مسؤولية الإخلال بالتزام الحفاظ على الأشياء المسلمة له ترتبط بعدة عوامل، من بينها تلك المتعلقة بقيمة هذه الأشياء ثمينة وزهيدة، وكذا درجة الخطر الذي يمكن أن يتعرض له العامل قياسا على تلف الأشياء كذلك ما ينص عليه الاتفاق المبرم بين العامل ورب العمل¹.

الفرع الثاني : حقوق والتزامات رب العمل

أولا : حقوق رب العمل

1- الحق في الإدارة والتنظيم :

صلاحية الإرادة و التنظيم تتمثل في اتخاذ كافة الإجراءات وفي وضع التنظيمات المناسبة بغية تنظيم العمل بصفة فردية أو بالتشاور مع ممثلي العمال مما يضمن تحقيق الاستمرارية والانضباط حتى يتمكن كل طرف من أداء عمله في ظروف ملائمة، وكذلك ضمان عدم تعسف أي طرف في معاملة الآخر كما أن هناك أدوات تنظيمية يعتمد عليها صاحب العمل وهو النظام الداخلي والقانوني المنظم لسير الحياة المهنية داخل مكان العمل².

2- السلطة التأديبية :

خول القانون - بطبيعة الحال - لصاحب العمل حق السلطة التأديبية التي تمكنه من اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية ضد العامل الذي يخل بالنظام الداخلي للمؤسسة كالذي يرتكب

¹ د. عمار زعلي، الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه رب العمل، مجلة البحوث والدراسات، العدد 121، السنة 13، شتاء 2016، ص 125-126.

² مصطفى فويدري، مرجع سابق، ص 177.

خطأ مهنياً أو تأديبياً أثناء عمله وتقسّم الأخطاء التأديبية من حيث الخطورة والجسامة إلى ثلاثة أنواع :

- أخطاء من الدرجة الأولى كمخالفة قواعد الانضباط.
 - أخطاء من الدرجة الثانية كإلحاق أضرار بالعمال.
 - أخطاء من الدرجة الثالثة وهي أخطاء ذات جسامة معتبرة كتلك المحددة في المادة 73 من قانون 90-11 مثل إفشاء أسرار العمل وأعمال العنف أو رفض تنفيذ التعليمات.
- أما من حيث الجزاءات فقد تكون ذات طابع محض أدبي كالتوبيخ أو ذات طابع مالي لخصم جزء من أجر العامل أو يكون ذات طابع مهني كتغيير مكان العمل أو التنزيل في الرتبة أو حرمانه من الترقية¹.

3- الإشراف والرقابة :

من الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل والمسندة إلى عنصر التبعية سلطته في الإشراف والرقابة، سواء قدمت هذه التوجيهات مباشرة أو بشكل غير مباشر لاسيما بمقتضى التقسيم العضوي للمهام².

ثانياً : التزامات صاحب العمل

1- الالتزام بدفع الأجرة :

سبق أن أشرنا إلى الأجرة باعتبارها أحد مقومات عقد العمل، ونبحت الآن عن الوفاء بدفع الأجرة للعامل بوصفه التزاماً من الالتزامات التي يقع على عاتق رب العمل عبء تنفيذها³. والأجر يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمل وهو قائم على فكرة مرتبطة بالسبب وهو التزام كل من طرفيه خاصة في العقود والملزمة للجانبين.

¹ مصطفى فويدرين المرجع نفسه، ص 178-179.

² د. معز عبد السلام، مرجع سابق، ص 53.

³ د. علي محمد أحمد أبو العز، مرجع سابق، ص 279.

عرف قانون العمل السوداني الأجر بأنه : "مجموع المرتب الأساسي وجميع المكافآت الأخرى التي تدفع للعامل بواسطة صاحب العمل ويشمل قيمة ما يقدمه صاحب العمل من طعام أو وقود أو سكن أو أي عمل وأي أجر يدفع عن العمل الإضافي أو أي مكافأة خاصة تدفع نظير أداء أي عمل وأي علاوات أخرى على ألا يشمل أي مبالغ تدفع كمنحة أو هبة وبدل مأمورية أو امتياز أو أي اكتتاب يقوم صاحب العمل بدفعه نيابة عن العامل في أي مشروع للضمان الاجتماعي، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : "أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه"¹.

2- الالتزام بالتنظيم القانوني لوقت العمل :

"الأصل أن يكون للمتعاقدين حرية وساعة في إنشاء الالتزامات وترتيبها وتحديد الوقت الذي يزاول فيه العامل عمله، وأوقات الإجازة التي يعطل فيها عن العمل، حيث أن نتيجة العقد وما يترتب عليه شرعا تابع لما يتراضيان عليه، ويلزمان به أنفسهما عند التعاقد، ما لم يكن في شيء من ذلك مخالفة لحكم الله تعالى ومناقضته لشرعه"².

فالأصل هو أن الحد الأقصى لساعات العمل اليومي هو ثماني ساعات، أما الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعي فهو ثماني وأربعين ساعة، ذلك أن لكل عامل الحق في يوم منتظم للراحة الأسبوعية حسبما تشير المادة 60 من قانون العمل"³.

3- الالتزام بالمحافظة على صحة العمال وسلامتهم :

"لقد كفل المشرع حماية العامل في صحته و سلامة جسده من أدنى أدنى قد يصيبه، فقد نصت المادة 822 من القانون المدني على أنه يجب على صاحب العمل القيام بما يأتي :

¹ صديق عوض الله محمد حامد، التزامات عقد العمل، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة شندي، كلية الدراسات العليا، 1437هـ-2016م، ص 89.

² د. علي محمد أحمد أبو العز، مرجع سابق، ص 349.

³ د. هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 215.

(1)- أن يوفر كل أسباب الأمن والسلامة في منشآته وأن يهيئ كل ما يلزم لتمكين العامل من تنفيذ التزاماته.

(2)- أن يعني بصلاحية الآلات والأجهزة الخاصة بالعمل حتى لا يقع منها ضرر.

فقد أثار قانون العمل إلى إلزام صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة وبشكل يتلاءم مع عدد العمال وطبيعة العمل والمخاطر الناتجة عنه، هذا وقد ألزم بضرورة توفير طبيب وممرض أو أكثر في المؤسسة أن زاد عدد العاملين فيها عن خمسين، فضلا عن تشكيل لجان ومشرفي للسلامة والصحة المهنية في المؤسسة¹.

4- الالتزام المتعلق بإصابات العمل وأمراض المهنة :

"وفقا لما قضت المادة 02 من قانون العمل بإصابة العمل هي كل إصابة تلحق بالعامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه، أما المقصود بالأمراض المهنية فهو الإصابة بأحد الأمراض الصناعية المحددة قانونا والالتزام صاحب العمل هذا يفرض عليه القيام بالعديد من الأمور أولها بنقل المصاب إلى المستشفى أو أي مركز طبي، وتبليغ الجهات الأمنية المختصة بالحادث، فضلا عن إرسال إشعار إلى وزارة العمل بذلك خلال مدة لا تزيد على 48 ساعة من وقوع الحادث، وسواء نجم عن تلك الإصابة أضرار جسمانية للعامل أو ترتب عليها وفاته، كما يستعمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب إلى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته، وإلا فإن صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من تمثلها يعاقب في حالة مخالفته هذه الأحكام بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد عن خمسمائة دينار في كل مخالفة، على أن تضاعف العقوبة في حالة التكرار"².

¹ د. هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 232-233.

² د. هيثم حامد المصاروة، مرجع نفسه، ص 237-238.

5- معاملة العامل بالاحترام اللائق :

يلتزم رب العمل بمعاملة العامل معاملة لائقة بأدمية، فلا يجوز له أن يضربه أو يسبه، أو ينتقص من قدره بغيبته وإن كان بصفات قائمة به، أو أن يفترى عليه خلقا شائنا كذبا وزورا، ولا يملك أن يكلفه فوق طاقته من الأعمال أو أن يأمره بارتكاب فعل سيء بحياته وكرامته، بل يجب عليه أن يعامله معاملة عادلة حسنة، لقوله صلى الله عليه وسلم : "إخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم، فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس، ولا تكفوهم من العمل ما يغلبهم، فإن كلفتموهم فأعينوهم"¹.

6- إعطاء العامل شهادة خدمة أو خبرة نهاية العقد :

يلتزم رب العمل بأن يعطي العامل مجانا نهاية عقده، وبناءا على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة، وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ويبين فيها أيضا قيمة الأجور والمزايا الأخرى إن وجدت².

المبحث الثاني : تنظيم عقد العمل في القانون الجزائري

عقود الأعمال عندما ظهرت طرحت عدة مشكلات من حيث وجودها أو جدل كبير فيما إذا كان يجب تنظيمها أم لا من حيث المفاهيم وحيث تنظيمها والقواعد القانونية التي يجب أن تخضع لها، وموقف التشريعات من تنظيمها فالخصوصيات التي تطبع عليها... وغيرها وفي هذا الإطار كان يجب التساؤل فيما إذا كانت عقود الأعمال منظمة في القانون أم لا خاصة وأنه من ناحية تنظيم العقود بشكل عام نجد مفاهيم وهي العقود المسامات وغير المسامات المعنى أن هناك عقد منظم من الناحية القانونية وعقد غير منظم قانونيا³.

¹ د. علي أبو العز، مرجع سابق، ص 345.

² د. علي أبو العز، المرجع نفسه، ص 385.

³ بوعش وافية، محاضرات في عقود الأعمال، موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص قانون الأعمال، جامعة محمد الصديق بن يحيى، كلية الحقوق والعلوم السياسية، س.ج 2020-2021.

وبناء على ما سبق فإن التطرق لتنظيم عقد العمل في القانون الجزائري يكون من خلال أربعة مطالب يمكن إجمالها على النحو الآتي :

المطلب الأول : وسائل تنظيم عقد العمل

الفرع الأول : التكييف القانوني لعقد العمل

أولا : مجال تطبيق قانون العمل

(أ) - **مجال تطبيق قانون العمل من حيث المكان :** "يحكم مجال تطبيق قانون العمل من حيث المكان قاعدة عامة أساسها مبدأ إقليمية القوانين واستثناء عن هذه القاعدة تطبيق القانون الذي اتجهت إليه إرادة الأطراف المتعاقدة.

1-تطبيق مبدأ إقليمية القوانين :

يستمد أساسه من فكرة سيادة الدولة المطلقة على إقليمها البري والبحري والجوي، تطبيقا لهذا المبدأ فإن القانون الجزائري يطبق على كافة العمال المتواجدين داخل الإقليم الجزائري سواء كانوا مواطنين أم أجانب، ولا يطبق خارج حدود هذا الإقليم على العمال الجزائريين المتواجدين بالخارج وهو ما نصت عليه أحكام القانون المدني¹.

2-خضوع العقود الدولية لقانون الإرادة :

في إطار المبادئ الأساسية المستقرة في القانون الدولي الخاص، يطلق مبدأ خضوع العقود الدولية لقانون الإدارة، وهو مبدأ يسلم به فقهاء القانون الدولي الخاص، وهو ما كرسه المشرع الجزائري ضمن أحكام القانون المدني، والأحكام الواردة في إطار علاقات العمل في المناطق الحرة، حيث نصت على أنه تكون علاقات العمل فيما يخص شروط التوظيف والأجور والتشريع بين الأجراء والمؤسسات الموجودة في منطقة حرة خاضعة لإتفاقات تعاقدية تبرم بحرية بين الطرفين كرس الاجتهاد القضائي الفرنسي القديم هذا الاتجاه حيث طبقت قانون الإرادة على عقد عمل تم إبرامه بين عامل فرنسي وإحدى الشركات المتعددة الجنسيات "شركة

¹ د. بوحجار هاشمي، محاضرات في القانون الاجتماعي - قانون العمل - قانون الضمان الاجتماعي، ص 07-08.

هولندية"، غير أنه إذا لم تتوفر الإرادة الصحيحة أو الضمنية لدى الأطراف المتعاقدين فإنه يتعين الرجوع إلى ضوابط الإسناد الأخرى التي تناولتها الفقرة 02 من المادة 18 من ق.م.ج وهي ضابط الموطن المشترك للمتعاقدين، إذا كان الموطن واحداً، وإذا اختلفا موطناً، فإنه يتم تطبيق قانون محل إبرام عقد العمل¹.

ب)- مجال تطبيق قانون العمل من حيث الأشخاص : "من أهم التساؤلات التي تطرح هنا من أهم الأشخاص الذين تطلق عليهم أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في الجزائر، وكذا الأشخاص المستثنون من مجال التطبيق وهل تطبق أحكام هذا القانون على جميع المؤسسات مهما كانت طبيعتها الاقتصادية أو الإدارية عامة أو خاصة سنجيب عليها فيمايلي :

1-الأشخاص المعنيون بمجال تطبيق قانون العمل :

ينحصر مجال تطبيق أحكام قانون العمل على علاقات العمل الفردية والجماعية تربط بين العمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى.

- **العمال الأجراء :** يقصد بالعمال الأجراء جميع الأشخاص الطبيعيين الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل أجر في إطار التنظيم المعمول به وذلك لحساب شخص آخر سواء كان عمومي أو خاص يدعى المستخدم².

- **المستخدم أو الهيئة المستخدمة :** حصر المشرع مجال تطبيق أحكام قانون العمل على فئة العمال الأجراء وعلى المستخدم، غير أنه لم يقدم تعريفاً دقيقاً لهذا الأخير مكتفياً بتعريف عام، ويرى بعض الفئة أن المستخدم هو الشخص القانوني الذي يرتبط بالعامل بعقد عمل والذي يكون العامل بموجبه تابعاً له، ويرتبه قانون العمل مجموعة من التزامات على أن يضمن في ذمته المالية تنفيذ هذه الالتزامات، كما لا يشترط في المستخدم أن يكون أداؤه لعمله بقصد الربح

¹ أ. عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ط 01، دار الخلدونية للنشر والتوزيع 05 شارع محمد مسعودي القبة القديمة، الجزائر، س.ن 1430هـ-2009م، ص 55-57.

² د. بوحجدار هاشمي، مرجع سابق، ص 09.

إذ لا أهمية للنشاط الذي يمارسه وإنما المهم هو أن يكون مالكا لرأس المال أو صاحب سلطة على من يعملون تحت إدارته¹.

2- الأشخاص المستثنون في مجال تطبيق قانون العمل:

1-2- الأشخاص المستثنون بصفة مطلقة من أحكام قانون العمل : "استثنت أحكام

قانونا لعمل من مجال تطبيقه المستخدمين المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني والقضاء والموظفين والمتعاقدين مع الهيئات والإدارات العموميين.

- **أفراد الجيش الوطني الشعبي والقضاة :** بالنسبة لأفراد الجيش الوطني الشعبي يجب أن تكون تحت يده أساليب لاختيار التجنيد تراعي اعتبارات والتجنيد تراعي اعتبارات أوسع من اعتبارات الوظيفة العمومية التي هي أكثر دقة، كما أن تنظيم المهن العسكرية يختلف عن تنظيم مهن الموظفين من حيث هيكل الجيش، وأخيرا يجب أن يكون أفراد الجيش الوطني الشعبي خاضعين لنظام صارم يترك للإدارة العسكرية سلطة تبرير أوسع خصوصا فيما يتعلق بالانتقال والإحالة على الاستيداع لذلك فإنهم يخضعون لأحكام خاصة بهم.

أما بالنسبة للقضاة فقد استثناهم القانون الأساسي للوظيفة العمومية وذلك لسببين الأول يتعلق باحترام حصانة رجال القضاء والثاني له طابع نفسي محض سيأتي من الاهتمام بإضفاء هيبة خاصة على وظيفة القاضي، ومن ثم فهم يخضعون لأحكام خاصة بهم².

- **الموظفون والمتعاقدون مع الإدارة :** استثنت أحكام قانون العمل فئة الموظفين والمتعاقدين مع

الإدارات العمومية من مجال تطبيقه فالموظفون يخضعون لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أما الأعوان المتعاقدون مع الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات يخضعون لأحكام تنظيمية خاصة، حرص المشرع على استبعاد هذه الفئة من مجال تطبيقه لأن العلاقة التي تقوم بين العامل والدولة أو أحد فروعها تقتضي وضع قواعد تشريعية وتنظيمية خاصة تتلاءم مع طبيعة تلك العلاقة. إن المتعاقدين مع الإدارة لا يعتبرون موظفين،

¹ بن عزوز صابر، مرجع سابق، ص 59-60.

² د. بوحجدار هاشمي، مرجع سابق، ص 11-12.

بحيث يمكن للإدارة أن تلجأ بصفة استثنائية إلى توقيف أعوان متعاقدين بعقود محددة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي ولا يخول شغل هذه المناصب للمتعاقدين الحق في اكتساب صفة الموظف¹.

2-2- العمال الخاضعون لأنظمة خاصة وتسري عليهم أحكام قانون العمل فيما لم يرد فيه نص : أخضعت أحكام قانون العمل بعض الفئات الأخرى إلى أحكام خاصة على الرغم أنها تستمد بعض الأحكام العامة من قانون العمل، من بين هذه الفئات مسيرو المؤسسات الاقتصادية، مستخدمو الملاحة الجوية والبحرية - مستخدمو السفن التجارية - الصيد البحري - عمال المنازل - الصحفيين والمسرحيين والممثلين التجاريين - رياضي النخبة.

فبالنسبة لمسيرو المؤسسات مثلا فإنهم يخضعون لازدواجية تشريعية، فمن حيث الحقوق والواجبات يبقون خاضعين للأحكام التي يخضع لها جميع العمال بينما ينفرد عقد عملهم ببعض المواصفات الواردة في النص التنظيمي الخاص بهم.

يخضع عقد عمل مسيرو المؤسسات إلى شروط خاصة من حيث إبرامه ومحتواه، فالأصل أن يبرم العقد بناء على تفاوض حر مع جهاز إدارة الشركة، بحيث يجب أن يحدد العقد على الخصوص الأجر الأساسي ومختلف التعويضات، المنافع العينية سلطات المسير الأجير الرئيسي في تشغيل أدوات المديرية مدة العقد (محددة أو غير محددة)، ولم يخضع المشرع مسيرو المؤسسة للأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية ولا للواردة في النظام الداخلي².

الفرع الثاني : انعقاد وسريان علاقة العمل

تضمن هذا النوع بالخصوص بيان مراحل انعقاد العمل ثم سريانها.

أولا : انعقاد علاقة العمل

¹ بن عزوز صابر، المرجع نفسه، ص 67-68.

² د. بوحجدار هاشمي، مرجع سابق، ص 59-60.

إن من بين ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى هو انعقاده على مرحلتين :
التجريب و الترسيم.

1-مرحلة التجريب :

تعتبر مرحلة تمهيدية قبل تثبيت العامل في منصب عمله إذ تسمح بأن يوضع خلالها العامل الجديد محل اختبار قصد التأكد من كفاءته واستعداده للقيام بالعمل الموكل إليه¹. والاستعدادات تتعلق بعدة جوانب مهمة للتقييم خاصة اللياقة الجسمية والروح المعنوية والقدرة على التحكيم الفني أو الإداري أو الفكري، إن الهدف من فترة التجربة هو تأكد المستخدم من مؤهلات العامل والتي أجلها تعاقد معه، وكانت المادة 120 من قانون 90-11 قد تركت أمر تحديدها إلى الاتفاقيات الجماعية.

غير أن المشرع الجزائري عاد وحدد الفترة القصوى لفترة التجربة والمتمثلة في 06 أشهر و12 شهرا فيما يخص المناصب التي تحتاج إليه مؤهلات عالمية.

ويمكن في ظل هذه المرحلة للمستخدم إنهاء العقد متى شاء بدون إخطار مسبق أو تعويض إذا ما تبدى له عدم قدرة العامل على إثبات مؤهلات، كما أنه بالمقابل فإن للعامل الحق في التمتع بجميع الحقوق التي يتمتع بها بقية العمال ما عدا حالة الاستداع وطلب الانتداب كما يمكنه هو أيضا الانسحاب وفسخ العقد إذا ما ظهر له عدم ملائمة ظروف العمل لما يطمح إليه².

2-مرحلة التثبيت أو الترسيم :

¹ د. جالي مصعب، محاضرات في مقياس قانون العمل، موجهة لطلبة سنة ثالثة علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الموسم الجامعي 2021-2022، ص 13.

² د. عاشوري مولدي، قانون تشريعات العمل في الجزائر، مطبوعة جامعية موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العربي تبسي، تبسة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، س.ج 2020-2021، ص 29.

"هي تلك الفترة التي تعقب فترة التجربة حيث يتم تثبيت العامل في منصبه بعد ثبوته قدرته على إنجاز الأعمال التي أنيطت به بالكفاءة المطلوبة، ومن ثم يصبح عقد العمل نهائياً منتجا لكافة آثاره القانونية والاتفاقية، فيصبح العامل متمتعاً بكافة الحقوق والالتزامات التي منع منها في فترة التجربة ويصبح العقد محصناً من أي تعسف بما يحمي حقوق العامل وفق ما كرسه نص المادة 63 من القانون رقم 90-11.

كما يمكن لصاحب العمل أن يثبت العامل في منصب عمل أقل درجة من المنصب المتفق عليه في العقد التمهيدي، إذا لم يتمكن من إثبات مقدرته المهنية المطلوبة وفقاً لما تنص عليه الأحكام القانونية والاتفاقيات الجماعية¹.

ثانياً : سريان علاقة العمل

يعرف عقد العمل من حيث سريانه وضعيتين العمل الفعلي والانقطاع وهما كمايلي :

(أ) - **وضعية العمل الفعلي** : وهي الوضعية الأصلية المترتبة عن علاقة العمل، حيث تفرض تواجد العامل في مقرات العمل وقيامه بالوظيفة المسندة إليه فعليا، على اعتبار أن حق العامل في اقتضاء الأجر مرهون بأداء العمل المتفق عليه وما ينجم عن وضعية العمل الفعلي هي مجموعة الامتيازات المرتبطة حصراً بهذه الوضعية، من ذلك الحصول على المنح والتعويضات والحق في الترقية².

(ب) - وضعية التوقف المؤقت عن العمل :

¹ د. سكيل رقية، محاضرات في مادة قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر حقوق تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، س.ج 2020-2021، ص 50-51.

² د. بالي مصعب، مرجع سابق، ص 73.

1- الاستيـداع :

ورد النص عليه في المادة 64 و08 من القانون 90-11 : "قد يحدث أن يتفق الطرفين في بعض الحالات التي يتعذر فيها على العامل الاستمرار في أداء العمل الموكل إليه كحالة إصابة أحد أفراد أسرته بمرض طويل الأمد أو المرافقة للعلاج في أماكن بعيدة عن مكان الإقامة، أو عندما يضطر زوج العامل إلى مرافقة زوجته عند تغيير هذا الأخير مقر إقامته الدائمة بسبب تغيير مكان العمل، كما يكمن للمرأة العاملة أن تستفيد من هذه الوضعية عندما يضطرها الأمر إلى القيام بتربية ورعاية أبنائها أو لأغراض شخصية أخرى خاصة بالعامل، إذا كنت تستدعي فعلا التفرغ لها مؤقتا، الحالات التي تختلف مدة التوقف فيها حسب اختلاف سبب التوقف نفسه، كما يختلف عدة مرات تجديدها كذلك لنفس السبب.

2- حالات الانتداب (الإعارة) :

الحالة التي ينقطع فيها العامل عن العمل في مؤسسته الأصلية بسبب التحاقه بمهمة أو وظيفة في هيئة عمومية وطنية أو دولية، أو القيام بواجب يفرضه عليه القانون. من بين هذه الحالات :

- حالة ممارسة مهمة نيابية.
- ممارسة وظيفة عامة في هيئة عمومية داخل أو خارج الوطن.
- أداء واجب الخدمة الوطنية أو تجديد التكوين العسكري.
- متابعة فترة تكوين أو تربص في إطار برامج التكوين المستمر¹.

3- حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة :

كلاهما عذر يحول دون تمكن العامل أو العاملة من العمل الفعلي لإعتبارات مرتبطة بوضعها الجسمي، وعليه فإن علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض، أما بالنسبة لعطلة الأمومة فإن المرأة العاملة في هذه الحالة تستفيد من عطلة

¹ أ. أحمد داود رقية، محاضرات قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، س.ج 2019-2020، ص 07-08.

إجبارية قدرها 14 أسبوعا على أن يبدأ سريانها كأقصى تقديرا أسبوعا قبل التاريخ المفترض للولادة.

4- الإضراب :

أقر الدستور الحق في الإضراب، واعتبرته المادة 64 من قانون 90-11 أحد أشكال التوقف القانوني عن العمل، كما أقرته المادة 32 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل.

5- التوقف التأديبي :

هو إجراء تأديبي قد يوقعه رب العمل ضد العامل وفق سلم الأخطاء والعقوبات المقررة في النظام الداخلي، ويترتب عن التوقيف حرمان العامل من العمل، وتبعاً لذلك من الأجر¹.

6- التوقيف الاحتياطي :

كتوقيف المتهم وحبسه أثناء مراحل التحقيق، وقبل إثبات الإدانة أو البراءة، حيث يستحيل على العامل المتهم الخاضع لهذا الإجراء ممارسة حريته نتيجة حبسه أو توقيفه، بالتالي لا يتمكن من الوفاء بالتزاماته تجاه صاحب العمل.

وتقديراً لإصدار حكم سابق على حكم العدالة في حق العامل، فإن القانون يقتضي (احتياطياً) بتوقيف علاقة العمل طوال الفترة السابقة على صدور الحكم النهائي على العامل، مهما كانت التهمة الموجهة إليه، ما تقضي به المادة 64 فقرة 05 من ذات القانون².

7- التوقف المؤقت للمؤسسة المستخدمة :

قد يتصور أن يتوقف نشاط المؤسسة المستخدمة لأسباب متعلقة بالمستخدم توقفاً مؤقتاً كأن يدفع التطور التكنولوجي آلات الإنتاج توقف هذه المؤسسة من أجل تجديد هذه الآلات، أو سبب ظروف طبيعية تمنع مزاولة العمال لعملهم أو حتى لأسباب إدارية كما في حالة الغلق

¹ د. بالي مصعب، مرجع سابق، ص 14.

² أ. أحمد داود رقية، مرجع سابق، ص 09.

الإداري المؤقت، غير أن أكثر ما يثيره التوقف المؤقت لنشاط المؤسسة المستخدمة في هذه الحالة يتمثل في استحقاق العمال لأجورهم، ذلك أن أعمال القواعد العامة للقانون المدني المتمثلة في القوة القاهرة يقضي باستحالة تنفيذ المستخدم لالتزاماته.

غير أنه بالمقابل فإن الفقه يميز بين حالتين بخصوص مدى استحقاق العمال لأجرهم في ظل هذه الحالة، إذ أن العبرة في حدوث الظروف التي من شأنها أن توقف نشاط المؤسسة المستخدمة يتمثل في مدى توقعها من عدمه، فمتى كانت ظروف إيقاف نشاط المؤسسة يمكن توقعه كما في حالة الأعطال التي تصيب آلات الإنتاج فإن العمال يستحقون الأجر¹.

الفرع الثالث : أحكام ظروف عقد العمل

أولاً : الظروف والجوانب التنظيمية التي تحكم علاقة العمل

تتضمن ظروف العمل الظروف والجوانب التنظيمية التي تحكم علاقة العمل والتي يمكن إجمالها فيما يلي :

1- المدة القانونية للعمل :

وهي المدة اليومية أو الأسبوعية التي يكون من خلالها العامل في وضعية تبعية لرب العمل، ملتزماً بوضع جهده في خدمته، وقد تكفل المشرع الجزائري بتنظيمها واعتبرها من النظام العام وهي محددة بأربعين ساعة يترك للمؤسسات المستخدمة صلاحية توزيعها على مدار الأسبوع حسب خصوصيات كل قطاع.

2- فترات الراحة والعطل القانونية والخاصة :

يمكن أن نبين في هذا الصدد :

¹ د. عاشوري مولدي، مرجع سابق، ص 32-33.

2-1- الراحة الأسبوعية : حدد المشرع حداً الأدنى بأربع وعشرين ساعة متتالية أسبوعياً حسب المادة 35 من قانون 90-11 وتستحق في الأصل يوم الجمعة، مع إمكان تكييفها حسب خصوصيات كل قطاع بان تمنح في يوم آخر.

2-2- العطل والإجازات القانونية : المقصود بها إجازات العطل الوطنية المحددة قانوناً والتي تكون مدفوعة الأجر مثل عيد الثورة والاستقلال وعيد الفطر والأضحى وكذلك بالنسبة للعطلة السنوية التي تستحق على أساس يوم عطلة بالنسبة لكل يوم عمل.

2-3- العطل الخاصة : يتمكن العامل من الحصول فردياً على عطل خاصة في حالات معينة حددتها المادة 54 من القانون 90-11¹، إضافة إلى استحقاق عطلة خاصة بمناسبة أدائه الحج مرة واحدة خلال مساره المهني².

ثانياً : مدى تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل

وجدت فكرة العمل بوجود الإنسان وتطورت بتطوره عبر العصور، وقد نشأت وترعرعت علاقات العمل بداية في العصر الحديث في ظل أحكام القانون المدني بموجب مبدأ سلطان الإدارة، غير أن الثورة الصناعية، وما فرضته مزاحمة الآلة للإنسان وما نجم عنه من فرض رب العمل من شروط تعسفية على العمل نظراً لعدم التوازن في المراكز التعاقدية، مما أثبت بلا جدل فشل هذا المبدأ في تنظيم مثل هذه العلاقات وهو ما اضطر المشرعين في مختلف الدول تحت ضغط عدة عوامل للتدخل في تنظيمها من خلال قواعد من النظام العام لحماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف.

¹ تنص أحكام المادة 54 من قانون علاقات العمل رقم 11 لسنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل على أنه : "زيادة على حالات الغياب لأسباب منصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب دون فقدان الأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له التبريرات، مسبقاً للأسباب التالية : تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل مستخدمين حسب المادة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية، يستفيد العامل ثلاثة (03) أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية : زواج العامل وولادة مولود له، أو زواج أحد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوج، أو وفاة زوج العامل، أو ختان ابن العامل غير أنه في حالي الولادة أو وفاة يكون التبرير لاحقاً، تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

² د. بالي مصعب، مرجع سابق، ص 14.

أما في الجزائر فقد مر تنظيم علاقات العمل بمرحلتين :

• **مرحلة النظام اللائحي :**

الذي يقتضي تدخل الدولة في تنظيم جميع نواحي علاقات العمل لاسيما من خلال القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 وهو ما يستجيب لفلسفة النظام الاشتراكي منذ سنة 1962 إلى غاية 1989.

• **مرحلة النظام التعاقدية :**

والذي يقتضي انسحاب الدولة من تنظيم هذه العلاقات فاسحة المجال لأطرافها لتنظيمها بإرادتهم، إلا فيما يتعلق بمسائل النظام العام حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف وهذا ما يتفق ومبادئ النظام اللبرالي السائد منذ سنة 1989 إلى يومنا هذا. والذي تجسد لاسيما من خلال القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أفريل 1990¹.

وسنذكر فيمايلي المواطن التي تتدخل فيها الدولة :

(أ)- منع العمل أصلا إذا كان عملا ممنوعا حرّمته الشريعة، كتمارس البغاء والقمار وصنع الخمر، ومراقبة الأعمال الجائزة في الشريعة ليكون القيام بها على وجه صحيح يوصل إلى الغاية المقصودة منها.

(ب)- وضع قواعد مرنة لتحديد قيمة الأجرة، بحيث تتفق المساواة بين فئتي العمال وأرباب الأعمال، وحتى لا يتحكم أحد الطرفين بتحديد الأجرة على حساب الآخر.

(ت)- تقوية مركز الطرف الضعيف، وتثبيت حقوقه بحيث يستطيع بفضل ذلك أن يدافع عن نفسه اعتماد الغير دون التجاء وبساطة².

1- محاولة التشريعات تنظيم البعض من عقود الأعمال :

¹ د. سكيل رقية، البعد التعاقدية في علاقات العمل في التشريع الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 21، س.ن جانفي 2019، ص 162.

² د. علي أبو العز، مرجع سابق، ص 221-222.

رغم عدم تمكن التشريعات من تنظيم أغلب عقود الأعمال إلا أنها تمكنت من تنظيم بعضها مثالها موقف المشرع الجزائري الذي أخذ يستنسخ أو يستقبل تقنيات التعاقد في مجال الأعمال والتي تزامنت مع التفتح للسوق الجزائرية على المبادرة الخاصة وعلى السوق الخارجية تحتم على المشرع الأخذ بالتجارب بالمقارنة في مسألة تنظيم لعقود الأعمال، وظهرت تجارب المشرع الجزائري في مجال عقود الأعمال في :

1-تنظيم عقد التسيير بموجب القانون 89-01 المعدل للقانون المدني.

2-تنظيم عقد تحويل الفاتورة.

3-تنظيم عقد الاعتماد التجاري.

4-تنظيم عقد ترخيص استغلال العلامة التجارية ضمن الأمر رقم 06-03 المتعلق

بالعلامات¹.

وبالجملة فإن جميع التنظيمات المتعلقة بشؤون العمل التي فيها مصلحة محققة للمجتمع تدخل في نطاق ما تقدم، ومن البديهي أن هذه الأوامر والتنظيمات يجب أن يكون هدفها تحقيق مصلحة عامة لا تحقيق مصالح شخصية خاصة، وأن تكون صادرة عن الشورى التي أمر الله بها لا عن أمر اعتباطي انفرد به الحاكم².

المطلب الثاني : طرق مواجهة الاخلال بعقد العمل

"اهتم المشرع الجزائري ونظم قطاع الشغل وشؤون العمل فأصدرت تشريعات عديدة بسميات مختلفة استجابة لظروف سياسية واقتصادية واجتماعية سادت المجتمع والدولة الجزائريين، يكتسي هذا القطاع أهمية نظرا لعلاقته بالسلم الاجتماعي وتثبيت دعائم الاستقرار الداخلي وتحقيق النمو الاقتصادي، في هذا الإطار حرص المشرع على إيجاد الصيغ والوسائل الممكنة والملائمة لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، حيث تدخل لترتيب إجراءات وأحكام عقود العمل وتحديد سلم الأجور والمدة وكيفية إنهاء علاقة العمل بمختلف الظروف، وتنظيم

¹ بوعش وافية، مرجع سابق، ص 18-19.

² د. علي أبو العز، المرجع نفسه، ص 222.

اللجوء إلى مفتشية العمل والقضاء عند الإخلال بتلك العلاقة وانتهاء بالحماية الاجتماعية القائمة على التضامن المهني والاجتماعي.

وقرر المشرع الجزائري في حالة الإخلال بأحكام قواعد قانون العمل التي هي في معظمها أمرة تشمل جزاءات وعقوبات المادة¹ 138 وما يليها من القانون رقم 90-11 يمكن هذا التوجه تغير لحماية المؤسسات المستخدمة باعتماد آليات مرنة تخفف الأعباء عن هذه المؤسسات بما يمكنها من تحقيق النجاعة والنمو والجودة².

الفرع الأول : الرقابة الإدارية والقضائية على استعمال السلطة التأديبية في العمل

لقد أضفى المشرع من خلال القانون 90-11 مرونة أكثر في عالم الشغل، وذلك بفتح الباب أكثر لإبرام العمل ورسم لها حدودا وكل نظام قانوني لا يحقق ذلك لا يمكن أن يمنح ضمانات ويحقق حماية للعامل، وتخوفا من الانزلاق بها وتحويلها إلى وسيلة أساسية في إبرام عقود العمل، فقد سارع المشرع الجزائري إلى إخضاعها لنوع من الرقابة الإدارية والقضائية لفحص مدى تقييد أصحاب العمل بالحالات المنصوص عليها وهو ما يؤكد مايلي :

أولا : الرقابة الإدارية

نظرا للطابع الإستثنائي لهذا النوع من العقود والاحتيايل الذي مارسه أصحاب العمل في اللجوء إلى هذا النوع من التعاقد لسهولة، ولعدم احترامهم للحالات التي نصت عليها المادة السابقة فقد أخضعت هذه العقود ابتداء من التعديل الذي جاء به الأمر 96-21 وبموجب المادة³ 12 مكرر لرقابة مفتش العمل الذي يتأكد من أن العقد أبرم من اجل إحدى الحالات

¹ تنص المادة 138 من قانون ع.ع 90-11 على : "يعاين مفتشوا العمل ويسجلون المخالفات حبال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل".

² الأستاذ سعداوي كمال، محاضرات في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، قسم الحقوق، الإدارة العامة، جامعة محمد لىن باغبين، سطيف، كلية الحقوق والعلوم السياسية، س.ج 2019-2020، ص 02-04.

³ الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخة في 1990/04/25.

تنص أحكام المادة 12 من قانون 90-11 الموافق ق.ع.ع المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق ل 21 أبريل 1990م على أنه : "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه :
- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.

المنصوص عليها قانونا كما عليه أن يتأكد أيضا من أن المدة المحددة في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل، وفي حالة ثبوت مخالفة أحكام عقد العمل المحدد المدة، فإن هذا يؤدي بصفة آلية إلى تحويل العقد إلى غير محدد المدة حسب نص المادة 14¹ من القانون².

ثانيا : الرقابة القضائية

إن إحاطة المشرع للسلطة التأديبية برقابة سابقة لا يكفي لضمان عدم تجاوز صاحب العمل لحقه في إيقاع العقاب، ذلك إن إخضاع لوائح الجزاءات التأديبية لاعتماد وزير العمل لا يحول دون تعسف صاحب العمل في استعمال حقه عند التطبيق، فقد يوقع على العامل جزاء غير وارد في تلك اللائحة، أو قد يوقع الجزاء على العامل دون التقيد بالمدد والإجراءات المحددة في هذا الإطار لا بل أن تقديم شكوى لمفتشي العمل قد لا يكون في أحيان كثيرة ذا جدوى بالنسبة للعامل، وخاصة إذا ما تعلق الأمر بعقوبة الفصل، لذلك كان لا بد من إخضاع السلطة التأديبية هذه لرقابة لاحقة يتم من خلالها إنصاف العامل ورفع الظلم عن كاهله، حيث يكون الملاذ الأخير للعامل في مثل هذه الحالة التظلم أمام القضاء³.

وتكتمل هذه الرقابة السابقة بدور القاضي الاجتماعي بمناسبة فصله من مختلف النزاعات التي تشار بشأن هذا العقد، وإعادة تكييفه إلى عقد عمل غير محدد المدة في حالة مخالفة قواعد عقد العمل المحدد المدة، بالإضافة إلى تقرير عقوبة جزائية متصلة في الغرامة المالية.

- عندما يتعلق الأمر باستغلاف 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.

ويبين بدقة عقدا لعمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة".

¹ الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخة في 1990/04/25.

تنص أحكام المادة 14 من قانون 90-11 ق.ع المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق لـ 21 أبريل 1990 على أنه : "يعتبر عقد العمل المبرم بمدة محددة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد العمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون.

² أ. أحمد داود رقية، مرجع سابق، ص 18.

³ د. هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 185.

من ثم يتضح من نص المادة 12 السالف الذكر قاعدة أمره لا يجوز الاتفاق على مخالفتها لأنها تتعلق بالنظام العام الاجتماعي.

بالتالي فإن عقد العمل محدد المدة فعلا مكرس قانونا على أنه عقد استثنائيا وجاء من أجل تحقيق مرونة أكثر في التعاقد، لكن الفراغ القانوني والغموض محلا للواقع مغاير لذلك تماما حيث أن قانون 90-11 قد ساهم في ظهور هذه التجاوزات من قبل أصحاب العمل نتيجة الغموض والفراغ المتواجد في التشريع والخاصة بعقد العمل المحدد المدة¹.

وتتجسد هذه الرقابة القضائية في حالات نذكر منها :

(أ) - مدى رقابة المحكمة على إنهاء خدمات العامل بسبب الظروف الاقتصادية : قد تظهر أثناء سريان عقد العمل ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية تحول دون استمرار هذه العلاقة أحيانا وإذا ترك لصاحب العمل تقدير هذه الظروف فمن الطبيعي أن يتعسف صاحب العمل عند إنهاء عقد العمل بحجة هذه الظروف، ومن هنا لم يترك المشرع لصاحب العمل الحرية في تقدير الظروف الاقتصادية التي تنشأ عند سريان عقد العمل بل وضع ضوابط وشروط وإجراءات لا بد من إتباعها، كذلك الأمر فإن للقضاء دور مهم وهو التحقق من الظروف الاقتصادية وجدية هذه الظروف².

(ب) - مدى رقابة المحكمة على الإجراءات التأديبية التي تتخذ بحق العامل : فقد أوضحت المادة 48 من قانون العمل رقم 08 لسنة 1996 أنه لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير أو من يفوضه على أن يراعي مايلي:

- أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد وإيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد عن ثلاثة أيام للشهر الواحد، وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن

¹ أ. أحمد داود رقية، مرجع سابق، ص 19.

² عبد الله فواز حمادنة، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 146-147.

- نفسه قبل فرض العقوبة عليه وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له.
- أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوما على ارتكابها.
 - أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره، وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعامل في المؤسسة وفقا ما يقرره الوزير أو من يفوضه¹.

ثالثا : رقابة مفتشية العمل على عقود العمل

خول المشرع الجزائري لمفتش العمل مهمة الرقابة على تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بالعمل والسهر على احترام قانون العمل جملة وتفصيلا، من خلال تمكينه من عدة صلاحيات تسهل عليه مهمته، وقد جاء في المادة 12 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل بانه : "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بالامتثال لها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 08 أيام، وإذا لم يتخذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة التي تثبت خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف بينما نصت المادة 23 من القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل بقولها "يعاين المفتشو العمل ويسجلون المخالفات لأحكام هذا القانون".

وقد منح المشرع للوكالة الوطنية للتشغيل سلطة إخطار مفتشية العمل المختصة إقليميا عن كل خرق للنصوص المتعلقة بالتشغيل والتنصيب من طرف الهيئة المستخدمة، كما منح

¹ عبد الله فواز حمادنة، المرجع نفسه، ص 147 .

للمصالح التابعة للوكالة حق الزيارات الميدانية للهيئات المستخدمة والاطلاع على السجلات والدفاتر المتعلقة بتشغيل العمال¹.

الفرع الثاني : الأحكام الخاصة ببعض الفئات من العمال

تستلزم العديد من الاعتبارات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وضع أحكام وقيود خاصة لتجنب مخالفة شروط عقد العمل التي تستجيب لمقاييس العمل المطلوب تنفيذه، وتشمل هذه الأحكام الخاصة بعمل الأحداث والنساء والمعوقين، وكذلك بعض الاستثناءات الواردة على عمل الأجانب.

أولا : الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث

يشكل اعتماد حد أدنى لسن تشغيل الأحداث أهمية بالغة من حيث حمايتهم من المخاطر المختلفة سواء تعلق الأمر بإتمام مرحلة التعليم الإلزامي، أو من حيث حماية نموهم الجسدي والنفسي السريع التأثير وجميع المشاكل والآثار السلبية المرتبطة بذلك فالمشعر الجزائري قد أتبع منهج غالبية التشريعات العمالية المقارنة، من حيث تحديد السن الدنيا لتشغيل الأحداث بـ 16 سنة إذ نصت المادة 15 في فقرتها الأولى من ق.ع.ع على أنه : "لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيّن التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم معمول بهما، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي..."².

ثانيا : الأحكام الخاصة بتشغيل النساء

"لقد عمد المشعر العمالي الجزائري إلى أفراد مجموعة من المقتضيات التي ترمي في مجملها إلى مناهضة التمييز حيال المرأة العاملة، وتحقيق التكافؤ في سوق العمل، ناهيك عن حرصها على تمتعها بحماية مميزة، إضافة إلى ما يحظى به العمال بصفة عامة، بما يشكل

¹ سي فضيل زهية، تطبيق مبدأ سلطان الإدارة على عقود العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 04، س/ن جوان 2017، ص 206-207.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 181-182.

مؤشرا على التمييز الإيجابي حيالها¹، كون أنه مراعاة للاعتبارات النفسية الفيزيولوجية والعائلية للمرأة، إذ منح متفش العمل صلاحية الترخيص لنساء بالعمل ليلا عند الضرورة وفي حالات خاصة، كما قررت أحكام أخرى للمرأة العاملة، من بينها حق المرأة العاملة في عطلة الأمومة وتقرير ساعة يوميا للأم المرضعة.

وقد تقرر بعض العقوبات المدنية والجنائية، حين مخالفة الأحكام المتعلقة بظروف عمل الأحداث والنساء، من طرف أصحاب العمل إضافة للجزاء المدني المتعلقة ببطلان كل علاقة عمل تقوم مخالفة لأحكام التشريع المعمول به، ويكون البطلان مطلقا وعديم الأثر، إلا من حيث الأجر المستحق عن عمل تم تنفيذه².

ثالثا : الأحكام الخاصة بتشغيل المعوقين

لم يهمل المشرع الجزائري على غرار التشريعات العمالية المقارنة، دور المعوقين في المجتمع وضرورة إدماجهم وتأهيلهم المهني، حيث أصدر عدة أحكام ونصوص تنظيمية خاصة بهذه الفئة من المجتمع، وهذا ما أشار إليه ق.ع.ع في المادة 16³ منه إلى وجوب قيام المؤسسات المستخدمة بتخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم.

وعموما فإن مختلف التشريعات العمالية المقارنة أحاطت عملية تشغيل المعوقين بحماية خاصة تشمل الجوانب التالية :

1- ضرورة تخصيص مناصب شغل للمعوقين في حدود نسب معينة تستجيب لشروط التأهيل المطلوبة.

¹ أ. أحمد داود رقية، مرجع سابق، ص 11.

² بشير هدي، مرجع نفسه، ص 184.

³ ج.ر.ع 17 المؤرخة في 1990/04/25.

تنص أحكام المادة 16 من ق.ع.ع 90-11 على أنه : "يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم".

- 2- تحقيق مبدأ المساواة في تنفيذ العمل بين مختلف فئات العمال من بينهم العمال المعوقين مع إمكانية منحهم بعض الحقوق التي تتفق مع حالتهم ووضعيتهم المهنية الخاصة.
- 3- ضرورة منح رخص تغيب وعطل خاصة للعمال المعوقين لإعادة تأهيلهم المهني أو إجراء المعاينة الطبية المطلوبة بصورة دورية ومستمرة¹.

رابعاً : الأحكام الخاصة بالعمال الأجانب

رغم أن ق.ع.ع لم يتضمن في مادته 21 سوى الإشارة إلى أنه : "يمكن للمستخدم أن يوظف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة وذلك حسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما"، وبالتالي لم يضع قواعد تنظم العمالة الأجنبية.

في حين نظم المشرع الجزائري شروط دخول الأجانب وإقامتهم بطريقة محكمة، بمنح الأولوية لليد العاملة الوطنية من خلال القانون رقم 81-10 المتضمن شروط تشغيل العمال الأجانب بالإضافة إلى المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المتمم للمرسوم 66-212 والمتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر، ثم القانون 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر (وكذا المنشور الوزاري رقم 1364 أ.ع المتضمن دليل إجراءات سير متابعة ومراقبة اليد العاملة الأجنبية).

أما بخصوص رقابة العمالة الأجنبية فإنها تهدف إلى تمكين السلطات المختصة من مدى احترام الهيئات المستغلة للعمال الأجانب لشروط تشغيلهم، وعدم مخالفتها للتدابير والإجراءات المتعلقة بذلك، إضافة على عدم مخالفة العامل الأجنبي للترتيبات التي يقرها تشريع العمل².

المطلب الثالث: المسؤولية العقدية في علاقات العمل

تقتضي القوة الملزمة للعقد بقيام أطرافه بتنفيذ ما يقع على عاتقهم من التزامات وفي حال عدل أحد طرفي العقد عن تنفيذ التزاماته، أو تأخير في تنفيذ هذه الالتزامات، كما بالإمكان

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 185-187.

² أ. أحمد داود رقية، مرجع سابق، ص 19-21.

إجباره على ذلك عن طريق تحريك المسؤولية العقدية، فما هو مفهوم المسؤولية العقدية ؟ ولما كانت المسؤولية العقدية لا تقوم إلا بتوافر أركانها مجتمعة¹، وتتمثل المسؤولية العقدية في جزاء الإخلال بتنفيذ التزام ناشئ عن العقد، ولكنها ليست جزاؤه الوحيد إذا كان العقد الذي ولده ملزماً للجانبين، بل يضاف إليها في نطاقه جزاءات أخرى، إذا أخل أحد المتعاقدين في عقد ملزم لجانبين بالتزام نشأ عنه في ذمته جاز للمتعاقد الآخر أن يطلب فسخ العقد لحل الرابطة القانونية التي ولدها.

ويستخلص بانحلالها من الالتزامات الناشئة عنه في جانب²، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال فرعين سوف نعرضهما على النحو التالي:

الفرع الأول : مفهوم المسؤولية العقدية

أولاً : تعريف المسؤولية العقدية

يمكن تعريف المسؤولية العقدية بأنها : "واجب تعويض الضرر الذي ينتج عن إخلال بالتزام عقدي، وعرفها بعض الفقه بأنها جزاء العقد، وعلى ذلك يمكن للباحثة أن تعرف المسؤولية العقدية بأنها : جزاء الضرر الذي أصاب أحد طرفي العقد نتيجة خطأ قام به من التزام نتيجة لعقد التزاماً بتحقيق غاية أو التزام ببذل عناية، وهذا الخطأ يشمل عدم الوفاء بالالتزام، أو نفذ التزامه بشكل جزئي أو سيء، أو تأخر بتنفيذ التزامه³، والتعريف بالمسؤولية

¹ د. نادية محمد مصطفى فرمار، حدود المسؤولية العقدية في إطار الالتزام ببذل عناية وتحقيق نتيجة، مجلة بحوث الشرق الأوسط، عدد 48، ص 374.

² موحى أسدي أمير، المسؤولية العقدية وتنفيذ الالتزام، مجلة القانون والأعمال الدولية، عدد 23، غشت 2019، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، الرباط، ص 346.

³ د. نادية محمد مصطفى، مرجع سابق، ص 375.

العقدية في علاقات العمل يقتضي البحث في أركانها وشروطها وهو ما سندرسه في هذا الفرع¹ وعلى النحو الآتي.

ثانيا : شروط المسؤولية العقدية

يجب لأن لا تكون المسؤولية العقدية في حال كان قد أبرم عقد صحيح بين العامل وصاحب العمل وأن يحدث إخلال بالالتزام بهذا العقد وعليه سوف نبين شروط قيام المسؤولية العقدية في النقطتين الآتيتين :

(أ) - **وجود عقد صحيح** : لا يمكن أن تقوم المسؤولية العقدية إلا إذا كان ثمن عقد أبرم صحيحا بين المتعاقدين، أما إذا لم ينعقد العقد فالأصل أنه لا يترتب أي أثر قانوني على ما يجري بن طرفي التعاقد في دور المفاوضات.

والمسؤولية العقدية كما تقوم منذ نشوء العقد، فإن ليس لها محل عقب انقضائه، فإن أية مسؤولية تقوم بعد إنهاء العقد لا تطبق عليها إلا قواعد المسؤولية التقصيرية.

وقد يقع من أحد الطرفين ما يستتبع بطلانه إذا كان البطلان يقوم على ما يشوب الرضا من عيوب تلك التي يحصرها القانون بصفة في الغلط والتدليس والإكراه، إذ يحق للمتضرر أن يطالب بالتعويض عما صدر من الآخر من مثل تلك الأفعال وإن لم تكن محلا لإبطال العقد.

(ب) - **الإخلال بالتزام عقدي** : يتخذ الخطأ العقدي أكثر من مظهر قانوني يختلف باختلاف نوعية الإخلال الذي ارتكبه المدين فهو قد يمثل في امتناع أحد المتعاقدين عن الوفاء بالالتزامات التي تعهد بها.

وقد يكون ذلك في شكل تأخر في التنفيذ الأمر الذي يتسبب في إلحاق الضرر بالطرف الآخر وبناء على هذا فإن المدين كان يعتبر مخطأ إذا كان الإخلال الذي ارتكب على قدر من

¹ أحمد سليم فريدنصرة، الشرط المعدل للمسؤولية العقدية في القانون المدني المصري، أطروحة استكمال لمتطلبات درجة الماجستير في القانون الخاص بكلية الدراسات العليا في جامعة نابلس، فلسطين، 2006، ص 05.

الخطورة والجسامة، إلا أن الرأي الغالب في الفقه المعاصر يذهب إلى نبذ التفرقة لعدم أهميتها فالخطأ كيف ما كان يعتبر سببا للمساءلة العقدية سواء كان جسيميا أو يسيرا ولا يتحلل المدين من تحمل هذه المسؤولية إلا بإثباته، أن الفعل كان بسبب أجنبي لا بد له فيه كالقوة القاهرة والخطأ المنسوب للدائن أو الغير.

ومن البدهة أنه عند مخالفة قاعدة أمره فإن العقد يعتبر باطلا وعندئذ تطبق الأحكام الواجب تطبيقها في مثل هذه الحالة¹.

ثالثا : أركانها

إن المسؤولية العقدية لا تقوم إلا بتوافر أركانها مجتمعة والتي هي : الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما وهذا ما سنعالجه في النقاط التالية :

1- الخطأ العقدي :

نظرا لتباين الآراء في تحديد معنى الخطأ فقد ترك المشرعون أمر تعريف الخطأ إلى الشراح ورجال القانون، حيث تعددت آرائهم في ذلك وانتبهوا إلى أن الخطأ هو إخلال الشخص بالتزامه مع إدراكه بهذا الإخلال، أي الانحراف عن سلوك الرجل العادي، وقد عرفه الفقيه الفرنسي بلانيول الخطأ بأنه : "خرق للالتزام سابق".

وتختلف صورة الخطأ تبعا إلى اختلاف نوعي الالتزام العقدي، فقد يكن الالتزام بتحقيق غاية، وقد يكون ببذل عناية، مع العلم أن ما يميز هذا الالتزامات ويجعلها إما التزامات بتحقيق

¹ د. فراس عبد الرزاق حمزة، مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد 07، ص 17-14.

غاية أو التزامات ببذل عناية هي إرادة الأطراف، فإذا تعذر معرفة إرادتهم وجب الرجوع عندئذ إلى طبيعة النتيجة التي يسعى المتعاقدان إلى تحقيقها.

وتبعا لهذا التقسيم فإن كان التزام المدين بتحقيق غاية، فإنه يعتبر مخطئا، إذا لم تحقق الغاية المطلوبة، فالخطأ قد وقع بالفعل، لأنه لم ينفذ ما التزم به.

أما في حالة الالتزام ببذل عناية، فإن الخطأ إذا لم يرق المدين ببذل العناية اللازمة، ومعيار عدم التنفيذ أي الخطأ في هذا النوع من الالتزام هو معيار الرجل المعتاد، فإذا لم يرق المدين ببذل مقدار معين من العناية، هي عناية الرجل المعتاد يكون مرتكبا للخطأ العقدي¹.

2- الضرر :

الضرر هو الركن الثاني من أركان المسؤولية العقدية، فإذا أثبت الدائن الخطأ، ولم يثبت الضرر لا تكون أمامهم مسؤولية عقدية، وينقسم الضرر على ضرر مادي ومعنوي، فأما المادي فهو الذي يصيب الدائن في ذمته المالية والمعنوية فهو ما يصيب الدائن في شرفه أو سمعته أو كرامته، وكذلك هناك الضرر الجسدي الذي هو الأدنى الذي يصيب الإنسان في جسمه.

وهناك شروط للضرر حتى يتم التعويض عنه، هي : أن يكون الضرر محققا وأن يكون متوقعا ومباشرا، وأن يكون هناك علاقة بين الخطأ العقدي والضرر².

3- العلاقة السببية بين الخطأ والضرر :

لا يكفي لأن يسأل المدين عن الإخلال بتنفيذ التزامه العقدي، أن يثبت الدائن خطأ في جانب المدين وضررا لحق به، بل يجب أن يكون الضرر نتيجة لذلك الخطأ، أن يكون اضرار نتيجة طبيعية للخطأ العقدي، ولذلك فلا يسأل مرتكب الفعل، إلا عن الضرر الذي يعتبر نتيجة

¹ د. نادية محمد مصطفى قزمار، مرجع سابق، ص 383-386.

² د. نادية محمد مصطفى قزمار، مرجع نفسه، ص 387.

طبيعية لخطئه، أي الذي لم يكن بإمكانه أن يتوفاه، وأن يبذل في تجنبه جهدا معقولا يقاس بمقياس الرجل العادي إذا وجد في الظروف نفسها.

وعرفت العلاقة السببية بأنها : "تلك الصلة التي تربط الضرر بالخطأ، فتجعل الضرر نتيجة للخطأ فإذا انعدمت هذه الرابطة انتفت المسؤولية لانعدام ركن من أركانها¹.

الفرع الثاني : الجزاء المترتب عن الإخلال بالتزامات عقد العمل

ككل عقد إن عقد العمل يولد التزامات تقع على أطراف العلاقة التعاقدية من أهمها أن يتجزأ العامل للعمل المكلف به وما هو من مستلزماته، فيلتزم العامل حينها بأن يؤدي العمل بنفسه حسب الأصل وأن يبذل فيه العناية المطلوبة وأن ينفذ ما عليه وفق حسن النية وأن يبتعد عن الإضرار بالمستخدم.

ومن جهة أخرى يلتزم رب العمل بدفع الأجر المستحق وسائر التعويضات القانونية والاتفاقية وتوفير العمل وأدواته وكذا الجوانب الصحية والخدماتية للعامل وغيرها².

إلا أن قيام المسؤولية في عقد العمل يوقع جزاء على كلا الطرفين يترتب عن مخالفتهم لقواعد والتزامات العمل وتتمحور هذه المسؤولية في الحالات التالية :

- مسؤولية صاحب العمل عند الإنهاء الغير مشروع لعقد العمل.

- مسؤولية العامل عن الإخلال بعقد العمل.

أولا : مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء الغير مشروع لعقد العمل

(أ) - الإنهاء الغير مشروع لعلاقة العمل : يعد الإنهاء الغير مشروع لعلاقة العمل صورة من صور التعسف في مجال التشريع العمالي كون أن عقدا لعمال قائم على مجموعة من الالتزامات والإجراءات الواجب اتخاذها إذا انعقد العقد صحيحا، وتحدد مضمونه، فإنه يصبح واجب

¹ خالد ضو، أركان المسؤولية العقدية وشروط قيامها - دراسة تأصيلية، مجلة البيان للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 08، العدد 01، جوان 2023، ص 124.

² د. مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل - دراسة مقارنة، الأصل للطباعة والنشر والتوزيع، المدينة الجديدة تيزي وزو، ص 03.

التنفيذ، فالقوة الملزمة للعقد تقتضي قيام كل طرف فيه بتنفيذ ما يقع من التزامات بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسب النية.

وبوجه عام تقوم المسؤولية على المستخدم عند التسريح في حالة مساءلة شخص عن مخالفته لواجب مفروض عليه سواء ديني، أخلاقي أو قانوني يستوجب توقيع الجزاء على مرتكب المخالفة.

وما يهمننا هو المسؤولية القانونية في مجال علاقات العمل التي تترتب في حالة مخالفة الشخص لقواعد قانونية تتعلق بتنظيم السلوكات في المجتمع تهدف تحقيق مصالح العامل وتستوجب توقيع جزاء قانوني سواء مدني أو جنائي بحسب الضرر هل هو عام أو خاص¹.

وبالإضافة إلى ذلك إن التعسف في استعمال حق الفسخ أو إنهاء علاقة العمل هو جزء من تطبيقات الخطأ العقدي، لأنه ناشئ عن علاقة محددة بين شخصين يرتبطان بعقد، وكما أن الضرر الناشئ عن التعسف في استعمال الحق الناشئ عن العقد لا يقع نتيجة تنفيذ العقد، بل ينشأ عن الإخلال بتنفيذ العقد وإن المتعاقد عن انحرافه في استعمال حقه بغية الأضرار بالمتعاقد الآخر، أو لتحقيق مصلحة غير مشروعة مما يجعله بذلك متجاوزا لحدوده².

(ب)- **جزاء مسؤولية المستخدم** : يرتب القانون عدد من الآثار في حالة الإنهاء الغير مشروع لعقد العمل من قبل صاحب العمل أولهما عودة العامل إلى عمله وثانيهما تعويض العامل عن الضرر الذي أصابه من جراء هذا الإنهاء.

¹ د. جادي فايذة، مسؤولية المستخدم عن الإنهاء غير القانوني لعلاقة العمل، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مجلد 04، العدد 02، 2019، ص 275.

² د. جادي فايذة، مرجع سابق، ص 278.

كما يؤدي القضاء دورا كبيرا في حماية العامل من تعسف صاحب العمل في حالات الإنهاء الغير مشروع التعسفي وذلك من خلال قيام العامل بالطعن قضائيا بقرارات الإنهاء التي يصدرها صاحب العمل بحقه¹.

1- إعادة إدماج العامل :

من المسلم به الآن ومنذ صدور القانون 91-29 المعدل والمتمم للمادة 73 من القانون 90-11 أن مسألة إعادة إدماج العامل في منصب عمله أصبحت أمرا اختياريا بالنسبة لطرفي عقد العمل سواء العامل أو صاحب العمل ولكل واحد منهما الحق في وضع حد لعلاقة العمل برفض إعادة الإدماج وقد جسد استقرار قضاء المحكمة العليا ذلك من خلال نقض القرار الذي ألزم المستخدم بإرجاع العامل إلى منصب عمله رغم أنه رفض ذلك مبررا ذلك على النحو التالي : "حيث أن الطاعنة تعيب على الحكم المطعون فيه خطأه في تطبيق المادة التاسعة من القانون 26-21 بدعوى أن قاضي الموضوع أمر بإرجاع المطعون ضده إلى منصب عمله في حين الطاعنة أكدت رفض إرجاعه، وحيث أنه فعلا الحكم المطعون فيه يتضمن إلزام بإعادة إرجاع المطعون ضده إلى منصب عمله وذلك تطبيقا لنص المادة 73-04 المعدلة بالمادة 09-03 من القانون 96-21 السالف الذكر وحيث أن هذا النص يقتضي القضاء بإعادة الإدماج إلى منصب العمل في حالة عدم رفض أحد الطرفين².

2- التعويض عن التسريح الغير الشرعي :

حددت التشريعات المختلفة الإلزام بالتعويض هو الأثر المترتب عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة، فيلزم الطرف الذي أنهى العلاقة العقدية بأن يعرض الطرف الآخر عن الأضرار التي لحقت به بسبب هذا الإنهاء³.

¹ د. فراس عبد الرزاق حمزة، مرجع سابق، ص 17.

² بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 34 حي الأبيار - بوزريعة، ط 02، 2006، ص ص 60-59.

³ د. فراس عبد الرزاق حمزة، مرجع سابق، ص 20.

إلا أن الإنهاء الغير مشروع يترتب عنه نوعين من التعويض، تعويض إذا كان مخالفا للقواعد الإجرائية الإلزامية التي يتطلبها القانون أو الاتفاقيات الجماعية أو تعويض عن عدم الإخطار المسبق.

(أ) - **التعويض عن التسريح المخالف للإجراءات** : يحق للعامل الذي يتعرض لتسريح المخالف للإجراءات أن يلجأ إلى الجهات القضائية المختصة في المسائل الاجتماعية لإلغاء قرار التسريح وهذا ما نصت عليه المادة 73-04 فقرة أولى من القانون 90-11 ق.ع.ع على مايلي : "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استعمل في عمله.

(ب) - **التعويض عن عدم الإخطار المسبق** : تعد مهلة الإخطار المسبق تعبيرا لأحد الطرفين عن إرادة في وضع حد لعقد العمل وينبغي أن تحترم هذه المهلة من قبل المستخدم حيث إذا أراد هذا الأخير أن يقي نفسه من المسؤولية، عليه أن يراعي مهلة الإخطار فإذا ما قام المستخدم بإنهاء العقد من دون مراعاة لميعاد الإخطار أو قبل انقضاء هذا الميعاد، فإنه يلزم بتعويض العامل عن مدة هذا الميعاد¹.

ثانيا : مسؤولية العامل عن الإخلال بعقد العمل

(أ) - **إخلال العامل بأداء العمل** : إذا أخل العامل بما يمليه عليه العقد وما تنص عليه تشريعات العمل، ولم ينجز عمله أو أنجزه في وقت متأخر فيعتبر مخلا بالتزام عقدي يمكن أن يؤدي إلى انهيار العلاقة القائمة بين الطرفين، كما يمكن لرب العمل أن ينهي عقد العمل فضلا عن معاقبة العامل لارتكابه خطأ تأديبيا.

¹ د. جادي فايزة، مرجع سابق، ص ص 278-289.

وتختلف التشريعات والأحكام القضائية في الأخذ بالقواعد العامة للمسؤولية التي تجعل العامل في هذه الصورة من الامتناع عن التنفيذ بيتحمل المسؤولية العقدية، ويلتزم بدفع التعويض نتيجة الأضرار التي خلفها امتناعه عن أداء العمل المنوط به.

فالالتزام الذي يقع على عاتق العامل والمتعلق بتنفيذ الواجبات المرتبطة بمنصب العمل وكذا بذل العناية والمواظبة ينص عليها القانون انطلاقاً من نص الفقرة الأولى من المادة 07 من القانون 90-11.

ومن جهة أخرى فأي التزام تضمنه العقد وارتضاه الطرفان لاسيما ما كان من جانب العامل ينبغي على هذا الأخير أن ينجزه وأن يقوم بمراعاته طبقاً للمبدأ العام للعقد شريعة المتعاقدين وكلما امتنع العامل من الأداء بصفة عامة عن تنفيذ العمل الذي يتم الاتفاق عليه يعتبر مخلاً بما ورد في ذلك العقد على النحو الذي يمنح لرب العمل الحق في مطالبته بالتعويض متى أدى هذا الامتناع إلى الإضرار بمصالح العمل¹.

ب)- الجزاء على إخلال العامل بالتزاماته : يرتبط توقيع الجزاء أو العقوبة التأديبية بصدور خطأ من جانب العامل ومخالفته لالتزاماته المهنية المفروضة عليه بموجب الأنظمة القانونية والتنظيمية والاتفاقية المعمول بها لدى صاحب العمل، وبالتالي فالجزاء التأديبي ينطوي في جوهره على معنى الردع أو الزجر فهو يمثل نوع من العقاب مطالب للعمل ذاته أو من جنسه، يصدر بقرار من صاحب العمل حيث يمس حالة العامل المهنية سواء من الناحية المعنوية كالتوبيخ، أو الناحية المادية كالخصم من المرتب أو كلاهما معاً، وعادة ما تصنف الجزاءات التأديبية التي يذكرها النظام الداخلي في جدول يقسم إلى درجات تبعا لضآلة وجسامه الخطأ المرتكب، وتصنف على النحو التالي² :

1- الإنذار :

¹ د. مهدي بخدة، مرجع سابق، ص ص 13-21.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 831.

وهو تنبيه العامل إلى المخالفة التي ارتكبها وتحذيره بفرض عقوبة أشد في حال تكرار المخالفة، فهي عقوبة تحذيرية استباقية، فيما معنى الزجر لما ارتكبه العامل من خطأ، والإنذار عقوبة معنوية ، فلا يخصم من أجر العامل شيء، ولا يغرم ولا يوقف عن العمل أو يفصل لكنها تمهد لذلك.

2- الغرامة :

وهي عقوبة مالية تقضي باستقطاع جزء من أجر العامل أو قطع أجرة أيام معينة، أطلق عليها المقنن المصري لفظ "الخصم من الأجر"، حيث تكون جزاء لمخالفة أكبر¹، والغرامة أو الخصم -كما تسمى في بعض الأحيان- عقوبة يوقعها صاحب العمل على العامل الذي يرتكب مخالفة تعد أشد من حيث جسامتها وخطورتها من تلك التي يعاقب فيها العامل بالإنذار، فمثلا : إنها قد توقع على العامل الذي يتأخر من الحضور إلى العمل في مواعده ، وعلى أية حال فإن الغرامة لعقوبة قد تكون بخصم مبلغ محدد من الأجر، كما أنها قد تكون بحرمان العامل من أجره لمدة معينة كيوم أو يومين، إذ يمتلك صاحب العمل سلطة تقدير مدى تناسب العقوبة مع المخالفة وتوقيعها على العامل.

3- الوقف عن العمل :

ويقصد به منع العامل من مواصلة العمل فترة من الوقت مع حرمانه من الأجر خلالها لارتكابه مخالفة ما. وعلى ذلك فإنه لا يترتب على إيقاع هذه العقوبة إنهاء عقد العمل بين الطرفين، وكل ما هناك من أثر هو وقف عقد العمل لمدة مؤقتة فلا ينتج آثاره خلالها².

4- الفصل عن العمل دون إشعار :

وهو إنهاء خدمة العامل نهائيا وفسخ عقد العمل دون إشعار أو دفع مكافآت، وهو أشد عقوبة تقع على العامل لأن فسخ عقد العمل يأتي بإرادة رب العمل المنفردة، فإنه يشتهر بالفصل

¹ خليل حسن جميل حامد، مرجع سابق، ص ص 13-21.

² د. هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص ص 170-173.

التعسفي، لكن معيار التفارقة الأساس أن الفصل التعسفي يكون من رب العمل بلا مبرر¹، وبما أن فسخ العقد وفصل العامل أخطر ما يمكن أن يوجه للعامل، ويعرضه للخطر من حيث سمعته ومصدر رزقه وحددت قوانين العمل العربية الأحوال إلى رب العمل فصل العامل من أجلها وذلك بارتكابه خطأ جسيماً، ومن ذلك مايلي :

*** الحالات التي يجوز فيها توقيع عقوبة الفصل من العمل دون إشعار :**

- 1- انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديمه شهادات أو توصيات مزورة.
- 2- عدم قيام العامل بالتزاماته المترتبة عليه بموجب عقد العمل.
- 3- ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل ويشترط أن يكون الخطأ مادي لا معنوي، وأن تكون الخسارة جسمية لا يسرة.
- 4- مخالفة النظام الداخلي للمؤسسة، كما لو تعلقت بأوقات العمل أو التعليمات اللازمة اتباعها لسلامة العمال أو المحل وهي الحالة التي أكد عليها المشرع مباشرة.
- 5- غياب العامل دون سبب مشروع (المرض الشديد أو وجود قوة القاهرة حالت دون وصوله إلى العمل).
- 6- إفشاء أسرار صاحب العمل، إذ يعد العامل مخلاً بإحدى الالتزامات الملقاة على عاتقه والمتمثل بالمحافظة على أسرار العمل.
- 7- الحكم القطعي على العامل بجرائم معينة أثناء العمل وفي مكانه أو خارجه وفي غير أوقاته أو حتى قبل الالتحاق بالعمل.
- 8- وجود العامل في حالة سكر بين أو تأثره بمخدر أو مؤثر عقلي الأمر الذي يشكل مساساً وخطراً على مصالح رب العمل وحسين سير العمل.
- 9- قيام العامل بارتكاب علم مخل بالأداب العامة في مكان العمل سواء أكان موجهاً إلى أحد رؤسائه أو أي زملائه أو أي شخص آخر.

¹ خليل حسن جميل حامد، مرجع نفسه، ص ص 81-82.

10- اعتداء العامل على غيره من الأشخاص كأن يكون بالضرب أو بالتفوه بألفاظ نابية أو حتى بالتشهير والتهديد أي سواء كان الاعتداء ماديا أم معنويا¹.

المطلب الرابع : حالات انتهاء عقد العمل

لقد أخذ المشرع بمجموعة الأسباب التي تشكل حالات انحلال علاقة العمل السارية في الأنظمة التقليدية، سواء في قانون الوظيف العمومي أو قانون العمل، وبعدها القانون الأساسي العام للعامل.

ومن ثم فإن تلك الحالات تترد أحيانا إلى إرادة طرفي علاقة العمل (العامل أو المؤسسة المستخدمة) بينما تعود أحيانا أخرى إلى أسباب خارجة عن إرادة الطرفين².

ويمكن تقسيم دراسة هذه الحالات بالنظر إلى اختلاف شروط وإجراءات الانتهاء إلى نوعين حالات عادية وحالات غير عادية وذلك على النحو التالي بيانه :

الفرع الأول : الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل

يقصد بالحالات العادية لإنهاء علاقة العمل، تلك الحالات والأسباب المشتركة التي يمكن فيها لأحد طرفي علاقة العمل طلب إنهاء عقد العمل وفقا للإجراءات المحددة في تشريع العمل، والأنظمة السارية والمعمول بها، وتشمل هذه الحالات : الاستقالة، واستحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل وانتهاء مدة العقد (عقد محدد المدة).

1-الاستقالة :

تعتبر الاستقالة من الحالات القانونية لإنهاء العقد، والتي أقرها التشريع الجزائري في قانون علاقات العمل، بل اعتبرها حقا للعامل يمارسه عند الاقتضاء شريطة أن يقدمها لصاحب

¹ د. هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص ص 176-181.

² د. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، 15 حي النصر (150 مسكن)، الحجار، عنابة، ب/ط، ب.س.ن، ص 43.

العمل في وثيقة مكتوبة، وأن لا يترك منصب عمله إلا بعد انتهاء فترة الإخطار المسبق، وفقا لما هو محدد في الاتفاقيات الجماعية.

والملاحظ في هذا الشأن أن المشرع الجزائري قيد الاستقالة بمهلة الإخطار أو الإشعار حيث يبدأ سريانها، منذ ابتداء الموافقة عليها من طرف صاحب العمل وفقا للمدة المحددة في الاتفاقية الجماعية¹.

2- استحالة التنفيذ والعجز الكلي :

استحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل تخضع إلى مبادئ الشريعة العامة أو ما يعرف بالقانون المدني، وكذلك لأحكام علاقات العمل وكذا قانون الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية خاصة، حيث نصت المادة 176 من القانون المدني على أنه : "إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عينا حكم عليه بتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه، ما لم يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا بد له فيه، ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين عن تنفيذ التزامه ويتجلى ذلك من خلال حالة الوفاة أو العجز الكلي عن العمل أو في حالة التقاعد².

(أ) - حالة الوفاء (المادة 8-92 من القانون الأساسي العام للعامل) : إن لهذا العقد صفة شخصية خاصة من جانب العامل، لذا فإن وفاته تؤدي إلى انتهاء العقد بحكم القانون، فلا يمكن أن تدرك انتقال التزامه بعد موته إلى ورثته، أو أن يجد هؤلاء أنفسهم مضطرين إلى الحل محل مورثهم إلا إذا كانت شخصيته قد روعيت وقت التزام العقد، لذا قضت المادة 63-01 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بفسخه في حالة وفاة صاحب العمل أو العامل المتدرب³.

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 109.

² د. عاشوري مولدي، مرجع سابق، ص 40.

³ د. بجاوي المدني، مرجع سابق، ص 59.

(ب)- العجز الكلي عن العمل : إن حالة العجز الكامل عن العمل هي حالة طبيعية لإنهاء علاقة عمل، ويكون ذلك عندما يصاب العامل بعجز كلي عن العمل سواء كان عجزا جسديا أو عقليا والمشرع في المادة 166¹ لم يتطرق للعجز الجزئي، ذلك أن العجز الكلي المقصود كما نراه هو ذلك العجز الذي لا يمكن معه ممارسة النشاط الذي وظف من أجله العامل، ولا يتلاءم مع حالته الصحية، الجسدية والعقلية، حتى وإن كان ذلك يعبر عن عجز جزئي من الناحية الطبية².

(ج)- الإحالة على التقاعد : تعد الإحالة على التقاعد أحد طرق إنهاء علاقة العمل بصفة عادية وفقا لنص المادة 366³ السالفة الذكر، حيث لا يشترط في تحقيقها تقديم طلب من قبل العامل، بل يمكن للمستخدم أن يبادر إلى إحالة هذا العامل على التقاعد متى توافرت الشروط اللازمة لذلك، ذلك أن العبرة في الإحالة للتقاعد مدى توافر الشروط من عدمه، ووفقا لنص المادة 06 مكرر من قانون التقاعد المضافة من خلال الأمر 97-13 والتي نصت على أنه : "4...- تتم الاستفادة من التقاعد في الحالات المنصوص عليها في المقطعين الأول والثاني أعلاه بطلب من العامل الأجير دون سواه.

يعد قرار الإحالة على التقاعد بمقتضى هذه المادة المتخذة بصفة منفردة من طرف المستخدم باطلا وعديم الأثر"، وهذا ما أكده المشرع الجزائري من خلال آخر تعديل القانون

¹ الجريدة الرسمية العدد 17 أول شوال عام 1410هـ.

² مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص 245.

³ المادة 66 : "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :

- البطلان أو الإلغاء القانوني.
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة.
- الاستقالة.
- العزل.
- العجز الكلي عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع.
- التسريح للتقليص من عدد العمال.
- إنهاء النشاط القانوني للمهنة المستخدمة.
- التقاعد.
- الوفاة.

12-83 المتعلق بالتقاعد سنة 2016 حيث عدلت المادة 10 منه، حيث نصت أنه : "تتم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، بطلب من العامل الأجير دون سواه".

وتبعاً لذلك يفهم من خلال هذه المواد أن أي إحالة على التقاعد تتم بصفة منفردة من قبل المستخدم تعد من قبيل التسريح التعسفي والذي يستوجب التعويض¹.

3- انتهاء مدة العمل (عقد العمل المحدد المدة) :

ينصب عقد العمل المحدد على إنجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية، وهي الأعمال أو الأشغال التي تقتضي مدة محدودة لإنجازه، وبالتالي ينتهي العقد أصلاً وطبقاً للمبادئ العامة للعقود المحددة بانتهاء المدة المتفق عليها، فلا تترتب أي إلزام على عاتق طرفي العقد، كما يجوز إنهاء العقد محدد المدة قبل حلول أجله سواء باتفاق الطرفين، أو بالفسخ المسبق للعقد، مع الأخذ في جميع الحالات بالإجراءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها، كمنح مهلة الإخطار المسبق والتعويض عن التسريح ويعتبر الفسخ الانفرادي من طرف صاحب العمل دون صدور خطأ من العامل موجبا للتعويض الذي يحدده قاضي الموضوع وفقاً لدرجة الضرر الحاصل، ومن ثم فإن هذا النوع من عقود العمل يتقارب مع العقود الغير محددة المدة من حيث تطبيق نظرية التعسف في الفسخ مع إثباته².

الفرع الثاني : الحالات الغير عادية لإنهاء علاقة العمل

يعد إنهاء عقد العمل سلطة يقرها المشرع لأي طرف من طرفي عقد العمل وذلك من خلال نص التشريعات على حالات يحق فيها للعامل ولصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون أن يلحقهم جرم ذلك أي مسؤولية وهذا هو الإنهاء المشروع ولكن قد يحدث أحيانا أن يسيء أي من الطرفين استعمال هذا الحق فينهي عقد العمل انتهاء غير مشروع، مما يعطي الطرف

¹ د. عاشوري مولدي، مرجع سابق، ص ص 42-43.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 114-115.

الآخر الحق في مطالبته بالتعويض¹. وقد تعترض عقد العمل بحكم كونه عقد من العقود ما يعترض كل العقود من حالات لا يهدف أطرافها عند إبرامها أن تحدث، بعكس التنفيذ الطبيعي لها، كما في حالة البطلان أو الفسخ أو العزل أو التسريح لأسباب اقتصادية².

1- البطلان أو الإلغاء القانوني :

إن هذه الحالة في حد ذاتها تتضمن سببين وهما البطلان والإلغاء وكلاهما مختلف عن الآخر، ذلك أن الإلغاء يتعلق بصدر قانون جديد يلغي أحكاما أو عدة أحكام، كأن يرفع من العمر الأدنى للتوظيف، فهو يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل للعمال الذين لا تتوفر فيهم السن الجديدة، وذلك مع الإشارة إلى أن المادة 14 من القانون 90-11 تنص على أنه في حالة عدم احترام الشروط المقررة قانونا لإبرام عقد عمل محدود المدة، فإنه تقوم بين الطرفين علاقة عمل غير محدودة المدة، ويصبح بذلك وكأنه يتم إلغاء العقد المبرم ويؤدي في نفس الوقت إلى قيام علاقة جديدة متمثلة في عقد غير محدود المدة.

أما البطلان فينصب أساسا على مخالفة أحكام القانون ومثال ذلك تشغيل أطفال لا يزيد عمرهم عن 16 سنة أو تشغيل النساء في عمل ليلي. ففي هذه الحالة يبطل العقد، وينهي معه عقد العمل وتنص المادة 135 من القانون 90-11 (تعد باطلة وعديمة لأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به) ومخالفة التشريع هو مخالفة الأحكام الخاصة بعمل النساء والأطفال والأجانب³.

2- فسخ عقد العمل :

¹ د. مقني بن عمار، الأسباب الإدارية لانقضاء عقد العمل، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد 10، جوان 2018، ت.ن، 2018/05/30، ص 120.

² د. عاشوري مولدي، مرجع سابق

³ مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص ص 232-233.

يخضع عقد العمل كغيره من العقود الملزمة للجانبين إلى القواعد العامة من حيث انحلال العلاقة العقدية عن طريق اتفاق الأطراف أو ما يسمى الفسخ الإتفاقي طبقاً لنص المادة 119¹ من القانون المدني الجزائري، وتبعاً لذلك يجوز لأطراف عقد العمل المطالبة بفسخ العقد وفق الشروط التي تضعها اتفاقيات العمل الجماعية وعقود العمل ذاتها، مثل الإخطار المسبق عن النية في فسخ العقد، ذلك أن الفسخ في مثل هذه الحالات يخضع للرقابة القضائية، إذ يستعمل الطرف المبادر بالفسخ المسؤولية في إثبات السبب المشروع والذي من أجله يطالب بالفسخ².

3- العزل :

يستند العزل أو تسريح العامل بسبب ارتكابه لخطأ جسيم أثناء العمل بمناسبته، على حماية مصالح صاحب العمل وعدم الإخلال بالقواعد التي تحكم وتنظم العمل بالمؤسسة المستخدمة، لذلك ومن أجل حماية مصالح العمال تتجه التشريعات الحديثة إلى إتباع أسلوب النص القانوني في التحديد النموذجي للحالات التي تمثل أخطاء جسيمة.

وقد اتبع المشرع الجزائري هذا المنهج في التعديل الذي أدخل على نص المادة 73³ من ق.ع.ع حيث بين الحالات التي تمثل أخطاء جسيمة يمكن أن يترتب عليها التسريح⁴، والتي ذكرناها سابقاً في جزء إخلال العامل بالتزامات عقد العمل.

4- التسريح لأسباب اقتصادية :

¹ الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 20 رمضان 1325 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975. المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم المادة 119 : "في العقود الملزمة للجانبين إذا لم يوف أحد المتعاقدين بإلزامه جاز للمتعاقد الآخر بعد إعداره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه، مع التعويض في الحالتين إذا اقتضى الحال ذلك، ويجوز للقاضي أن يمنح المدين أجلاً حسب الظروف، كما يجوز له أن يرفض الفسخ إذا كان لم يوف به المدين قليل الأهمية بالنسبة إلى كامل الالتزامات".

² د. عاشوري مولدي، مرجع سابق، ص 45-46.

³ قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410هـ الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990م المتعلق بعلاقات العمل، المادة 73 : "يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي".

- يحدد النظام الداخلي الشروط التي تسمح للعامل المعني الاستفادة من التعويض عن العزل المنصوص عليه في الفقرة السابقة.

⁴ بشير هدي، مرجع سابق، ص 120.

يعتبر تسريحا لسبب اقتصادي ذلك التسريح الذي قام به صاحب العمل لسبب أو لعدة أسباب غير لصيقة بشخص العامل والذي ينجم عنه إلغاء الوظيفة أو تحويلها أو نتيجة لتعديلات جوهرية لعقد العمل المترتبة خاصة من مشاكل اقتصادية أو تحولات تكنولوجية.

ولقد اعتبره آخرون أنه عبارة عن فصل عاملين أو أكثر لسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية يتم في شكل دفعات متتالية.

لقد نص المشرع الجزائري على التسريح لأسباب اقتصادية في المادة 69 من قانون 90-11 والتي قضت بأنه : "يجوز المستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

تمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى عمالة جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص¹.

¹ د. عاشوري مولدي، مرجع سابق، ص 48.

خلاصة الفصل الأول :

تطرقنا في الفصل الأول من هذا البحث إلى الإطار المفاهيمي لعقد العمل من خلال تحديد طبيعة عقد العمل، ذلك بتعريفه وتحديد خصائصه التي تميزه عن غيره من العقود الأخرى وكذا الشروط المقترنة بهذا العقد حيث فرعناها إلى شروط شكلية وأخرى موضوعية وكذا توجهنا إلى تحديد العناصر التي تركز عليها هيكله علاقة العمل، وكيف قسم المشرع الجزائري هذا العقد حسب ما جاء في قواعد وأحكام قانون علاقات العمل 90-11، ثم تطرقنا إلى ما يترتب عن سريان هذه العلاقة من آثار والتي حصرتها النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية على شكل مجموعة من الحقوق والالتزامات لكل طرفي العقد (العامل، رب العمل)، ثم إلى الوسائل التنظيمية لعقد العمل من خلال التكييف القانوني ومجال تطبيقه والاستثناءات الواردة على أحكامه، وكيفية سريان وانعقاد علاقة العمل، ومدى تجسيد الرقابة في حالة الإخلال بهذه العلاقة وتنظيم اللجوء لمفتشية العمل وكذا القضاء، وذلك لضمان الحماية للعامل من جهة والمستخدم من جهة أخرى، والمسؤولية العقدية المترتبة في حال عدل أو تأخير الأطراف عن تنفيذ التزاماتهم والجزاء المترتب عليها، وفي الأخير الحالات التي أخذ بها المشرع الجزائري لانحلال علاقة العمل.

الفصل الثاني

انتهائات عمق العمل

وطرق مواجتها

تمهيد:

حدد عقد العمل حقوق والتزامات أطرافه، بما لا يدع مجالاً لأن يتعدى أحدهم على الآخر، صونا لهذه الحقوق وتحقيق المصالح التي تجمعهما، فكان أن فرض على رب العمل العديد من الالتزامات اتجاه العامل، لكن أحيانا يخل العامل بالتزاماته اتجاه رب العمل، أو العكس، الأمر الذي يسبب له خسائر، لهذا أتاح له القانون اتخاذ مجموعة من الإجراءات ضمن سلطته الانضباطية باعتباره مدير المؤسسة والحارس على مصالحها، لذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين: المبحث الأول تناولنا فيه مفهوم الإخلال بعقد العمل، والمبحث الثاني منازعات العمل الفردية والجماعية.

المبحث الأول: مفهوم الإخلال بعقد العمل:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على ظاهرة الانحلال بعقد العمل وأهميتها في البيئة العملية، حيث يمكن أن تؤثر هذه الظاهرة على العلاقة بين الطرفين وتسيير العمل بشكل عام، من خلال دراسة مفصلة لهذا الموضوع، سنقدم في ذلك تعريف الإخلال بعقد العمل، أنواعه، أسبابه، وآثاره.

المطلب الأول: تعريف الإخلال بعقد العمل

يعرف الإخلال بعقد العمل على أنه: الانتهاك أو الخرق لأحد الشروط المتفق عليها في العقد من جانب أحد الأطراف، سواء كان ذلك بشكل متكرر أو جديد.

ويعرف أيضا على أنه: خرق أو عدم الامتثال للشروط والأحكام المنصوص عليها في عقد العمل، سواء كان ذلك من قبل صاحب العمل أو العامل.

ويمكن أن يكون الإخلال بعقد العمل عرضة للتفسير القانوني، ولذلك يتطلب التعامل معه للجذر وتعقل للحفاظ على حقوق الأطراف وضمان استمرارية العمل بشكل مستقر¹.

المطلب الثاني: أنواع الإخلال بعقد العمل

يمكن تصنيف الإخلال بعقد العمل إلى أنواع متعددة، بناء على السبب أو السلوك الذي يشكل هذا الإخلال، الذي يشير إلى عدم التزام الطرفين (العامل وصاحب العمل) بشروط وأحكام العقد المتفق عليه، ويمكن أن يحدث بأشكال متعددة:

الفرع الأول: الإخلال من جانب العامل

- امتناع العامل عن أداء المهام الوظيفية: يتحقق الامتناع عن العمل بإحجام العامل عن إتيان عمل يوجب عليه القانون القيام به، أو رفضه لأداء العمل المكلف به من قبل رئيسته أو بأداء عمله على نحو غير صحيح.
- انتهاك سرية المعلومات الخاصة بالشركة أو المؤسسة: ويقصد به عدم المحافظة على الأسرار الوظيفية، وما تتضمنه من معلومات وبيانات ووثائق أتيح للعامل بحكم منصبه ووظيفته- الإطلاع عليها.
- التغيب المتكرر أو الغياب غير المبرر عن العمل.
- ارتكاب سلوك غير لائق في مكان العمل¹.

الفرع الثاني: الإخلال من جانب صاحب العمل

- الإخلال بالأجر: يعني عدم دفع الأجر المستحق للعامل، أو دفع أجر غير عادل أي دفع أجر أقل من المتفق عليه في العقد أو من المعدلات السائدة في السوق.
- الإخلال ببيئة العمل: عدم توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين.
- التمييز والمضايقة: التمييز بين العاملين على أساس الدين أو العرق أو أي أساس آخر، أو التعرض للمضايقة في مكان العمل.
- الإخلال بالشروط التعاقدية: تغيير شروط العمل دون موافقة العامل مثل تعديل شروط العمل أو الوظيفة بدون موافقة العامل كساعات العمل أو موقع العمل...

¹أنظر إلى الموقع قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 <https://ahmedelfaramawy.com>

- **الفصل التعسفي:** إنهاء عقد العمل دون سبب قانوني أو بدون إتباع الإجراءات القانونية اللازمة.

يحق للطرف المتضرر اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويضات المناسبة، قد يؤدي الإخلال إلى فسخ العقد إذا كان الضرر جسيماً، في بعض الحالات يمكن اللجوء إلى الوساطة والتحكيم لحل النزاعات.

المطلب الثالث: أسباب الإخلال بعقد العمل

من بين الأسباب:

الفرع الأول: الانتهاكات الجسيمة لسياسات الشركة

تشير إلى الأفعال أو السلوكيات التي تتعارض بشكل كبير مع القواعد واللوائح المعتمدة في المؤسسة، هذه الانتهاكات يمكن أن تشمل:

- **الاحتيال المالي:** مثل التزوير أو السرقة أو سوء استخدام أموال الشركة.
- **عدم الامتثال للقوانين واللوائح:** مثل انتهاك قوانين العمل أو السلامة أو حماية البيانات.
- **انتهاك سرية المعلومات:** الكشف غير المصرح به عن المعلومات الحساسة أو الأسرار التجارية للشركة.
- **سوء استخدام الموارد:** استخدام ممتلكات الشركة لأغراض شخصية أو استغلال المواد بشكل غير قانوني¹.

الفرع الثاني: الظروف الاقتصادية التي تستدعي تقليص العمالة

تقليص العمالة إجراء تلجأ إليه الشركات أو المؤسسات نتيجة لعدة ظروف اقتصادية منها:

- **الركود الاقتصادي:** يحدث الركود عندما يتباطأ النمو الاقتصادي، أو ينكمش الاقتصاد مما يؤدي إلى انخفاض الطلب على المنتجات والخدمات، وبالتالي تقلص الإيرادات وتضطر الشركات لتقليص التكاليف، بما في ذلك العمالة.

¹ موقع إلكتروني، مرجع سابق.

- إعادة الهيكلة: قد تقوم الشركات بإعادة هيكلة عملياتها أو استراتيجياتها للتركيز على الأنشطة الأكثر ربحاً، مما قد يؤدي إلى إلغاء بعض الوظائف غير الأساسية.
- الأزمات المالية: خلال الأزمات المالية قبل انهيار الأسواق المالية، أو الأزمات البنكية تتعرض الشركات لضغوط مالية كبيرة تجبرها على تقليص حجم العمالة.
- الاندماجات والاستحواذات: عندما تندمج شركتان أو تستحوذ شركة على أخرى، يتم إعادة تقسيم الموظفين للتخلص من التكرار الوظيفي وتقليل التكاليف.
- التغييرات في الطلب: تغييرات كبيرة في الطلب على منتجات أو خدمات معينة سواء بسبب تغير أذواق المستهلكين أو ظهور منافسين جدد، يمكن أن تؤدي إلى تقليص العمالة.
- السياسات الحكومية: في بعض الأحيان، قد تؤدي تغييرات في السياسات الاقتصادية أو التجارية، مثل فرض رسوم جمركية أو قيود على التجارة إلى تقليص العمالة في الصناعات المتأثرة.

كل هذه الظروف تفرض على الشركات اتخاذ قرارات صعبة بشأن القوى العاملة لتحقيق استدامة مالية وتحسين الكفاءة التشغيلية في مواجهة التحديات الاقتصادية¹.

المطلب الرابع: آثار الإخلال بعقد العمل

إذا كانت هناك انتهاكات لعقد العمل، فقد تكون الآثار متنوعة حسب القوانين المحلية وشروط العقد نفسه، والتي تؤثر على كل من العامل وصاحب العمل، و من بين الآثار:

الفرع الأول: الإنهاء القانوني للعقد

أولاً: إنهاء العقد من جانب العامل

لقد نص المشرع الجزائري على بعض الأسباب التي يجوز فيها للعامل إنهاء عقد العمل.

1- الاستقالة: ما نصت عليه المادتان 66 ف 03 والمادة 68 ف 01 و 02 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹، على أنه يحق للعامل الاستقالة من منصب عمله وطلبه فسخ العقد والتحلل من التزاماته المهنية لذلك تعتبر من الحالات القانونية لإنهاء العقد.

¹ أنظر الموقع <https://theses.univ-batna.dz>

2- حق العاملة في الإنهاء الزواج أو الحمل أو الإنجاب: تخضع النساء العاملات من حيث المبدأ إلى نفس الحقوق والالتزامات على كافة العمال، طبقاً لمبدأ منع التمييز بين العمال لأي سبب من الأسباب، واعتبار أي نص قانوني أو القاضي أو عرفي من شأنه تكريس التمييز بين العمال على أساس عرفي أو ديني أو ما إلى ذلك باطلاً وعدم الأثر بنص القانون².

3- عدم قيام صاحب العمل بإزاء بالتزامات طبقاً لأحكام القانون: يحق للعامل إنهاء عقد العمل إذا أخل صاحب العمل بتنفيذ التزاماته الجوهرية، وبالتالي ينقضي عقد العمل بالفسخ بناء على نص المادة 119 ف 01 من القانون المدني الجزائري على أنه "في العقود الملزمة للجانبين، إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه، جاز للمتعاقد الآخر بعد إعدار المدين، أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه، مع التعويض في الحالتين إذا اقتضى ذلك".

ثانياً: إنهاء العقد من جانب صاحب العمل لأسباب تعود للعامل

حدد المشرع الجزائري في المادة 13 من قانون 90-11، حالات على سبيل الحصر يجوز فيها لصاحب العمل أن يفسخ العقد فوراً دون مراعاة مهلة لإخطار و منها:

1- إفشاء أسرار صاحب العمل: بموجب نص المادة 07 ف 08 من قانون 90-11 فقد أوجب على العامل المحافظة على أسرار العمل، وترجع أهمية هذا الالتزام إلى خطورة هذه الأسرار، إذ يعد عدم إفشاء السر المهني التزاماً أساسياً يقع على عاتق العامل حيث يشكل إفشاء الأسرار خطأً جسيماً وفقاً لنص المادة 73 من قانون 90-11.

2- وجود العامل في حالة سكر: يشكل تناول المسكرات الممنوعة كالكحول والمخدرات خطأً جسيماً، لأنه يمس الآداب العامة ويشكل خطراً على أمن المؤسسة والأشخاص المتواجدين بها سواء كانوا عمالاً أو زبائن أو مرتادي المؤسسة³.

¹المادة 66 ف 03، والمادة 68 ف 01 و 02 من القانون 90-11 المؤرخ في 11/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

²نص المادة 17 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

³مقني بن عمار، الأسباب الإرادية لانقضاء عقد العمل، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد 10 جوان 2018، مجلة دولية تصدرها جامعة مولاي طاهر سعيدة، الجزائر.

3- المحافظة على وسائل العمل: تعتبر المحافظة على وسائل وممتلكات المؤسسة التزامات تقع على عاتق العامل بالشكل الذي لا يضر بالمستخدم بقدر ما يقع على المستخدم توفيرها لكي يؤدي العالم عمله باستعمالها بالطريقة التي لا تعرض صاحبه وقدراته لأي ضرر، فإذا ما أخل بذلك يشكل خطأ جسيماً، كما قد يشكل ذلك التصرف خطأ جزئياً، وإذا كان الأمر كذلك فإنه يستوجب انتظار صدور حكم جزائي نهائي بشأنها حتى يستوفي المستخدم إجراءات التسريح¹.

¹المرجع نفسه.

الفرع الثاني: الحكم بالإعادة إلى العمل

يختلف التعويض المترتب على الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، وهو إما أن يكون تعويضاً نقدياً، أو تعويضاً عينياً، ويقصد بالتعويض العيني الحكم بإعادة العامل المفصول إلى عمله أو إجبار العامل المنهي عقده على الاستمرار في خدمة صاحب العمل، ونجد جانب من التشريعات العربية لم تأخذ بالتعويض العيني ما عدا مصر والعراق أو تترك حرية تقديرية للقاضي وللأطراف على السواء مثل فرنسا¹.

الفرع الثالث: الحكم بأداء التعويض

حددت التشريعات المختلفة الإلزام بالتعويض وهو الأثر المترتب على الإنهاء التعسفي لعقد العمل، فيلزم الطرف الذي أنهى العلاقة العقدية بأن يعرض الطرف الآخر عن الأضرار الذي لحقت به.

أولاً: التعويض عن الضرر

يكون التعويض هنا بمقابل نقدي ويقصد به: "مبلغ من المال يدفعه الطرف الذي أنهى العقد بدون سبب مشروع أو كان الإنهاء إلى الطرف المضروب من جراء الإنهاء التعسفي الذي أصابه، وأن الغاية من التعويض هو جبر الضرر جبراً متكافئاً معه وغير زائد عليه"².

نصت المادة 72 الفقرة 02 على أنه: "يستحق هذا التعويض على أساس شهر لكل سنة عمل في الهيئة المستخدمة في حدود خمسة عشر (15) شهراً، وبعد استنفاد الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر".

والمادة 72 الفقرة 03: "يحسب مبلغ التعويض على أساس المتوسط الشهري الأفضل للأجور المقبوضة خلال أحد السنوات الثلاثة الأخيرة"³.

¹ فراس عبد الرزاق حمزة، أسرى معاذ أحمد بمسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد 07، كلية الحقوق، جامعة النهرين، العراق، ص 18.

² فراس عبد الرزاق حمزة، المرجع السابق، ص 25-26.

³ المادة 72 الفقرة 02 و 03 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

ثانيا: مكافأة نهاية الخدمة

عرف الفقهاء نهاية الخدمة في صيغ متعددة حيث عرفها جانب من الفقهاء بأنها: "تعويض قانوني حدد بقدر معلوم ويمنح بشروط مخصوصة ويحجب في حالات مخصوصة"، وعرفها آخرون على أنها: "أجر إضافي مؤجل الدفع إلى حيث انتهاء العقد"، والغرض من هذه المكافأة هو تمكين العامل من مواجهة الظروف الناشئة عن فقدان عمله، وتوفير مبلغ من المال له يتدارك به أمره، حتى يتحصل على مصدر دخل جديد، أو تمكين أسرته من مواجهة الظروف الناشئة عن انتهاء العقد.

المبحث الثاني: منازعات العمل الفردية والجماعية وطرف حلها

تثير علاقات العمل الفردية والجماعية، عدة إشكالات عملية أثناء سريانها وتنفيذها، تؤدي إلى توتر العلاقة بين كل من العامل وصاحب العمل، وبين رب العمل ومجموعة من العمال، بغض النظر عن طبيعة و مدة و شكل الأداة القانونية أو التعاقدية، التي تقوم عليها علاقة العمل، وذلك لعدة أسباب مختلفة ومتنوعة الأمر الذي أدى بتشريعات العمل الحديثة إلى الاهتمام بهذا النوع من الإشكالات والمنازعات وتنظيم عمليات حلها وتسويتها.

وسنتطرق في هذا المبحث إلى دراسة 4 مطالب:

المطلب الأول: نزاعات العمل الفردية

المطلب الثاني: طرق تسوية منازعات العمل الفردية

المطلب الثالث: نزاعات العمل الجماعية

المطلب الرابع: طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية

المطلب الأول: نزاعات العمل الفردية**الفرع الأول: مفهوم النزاعات الفردية**

يقصد بالمنازعة الفردية في العمل كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة، وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو امتثاله لنص قانوني، أو تنظيمي أو الثقافي بسبب ضرر للطرف الآخر¹، أو كما يصفها المشرع الجزائري: "... كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير، ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل العتبة المستخدمة"².

الفرع الثاني: أنواع النزاعات الفردية

تتقسم منازعات العمل الفردية إلى أربعة أنواع:

أولاً: منازعات متعلقة ببند العقد

يعتبر عقد العمل ترجمة لإدارة الأطراف المتعاقدة في ضبط وتحديد حقوق والتزامات كل طرف فيه لضمان ما يروونه مناسباً في ذلك من أحكام اتفاقية إلى جانب الأحكام القانونية والتنظيمية، إذ لم يعط له المشرع الجزائري أي تعريف، بل اعتبره مجرد أداة تشكيلة لإبرام علاقة العلم³.

حسب ما أورده المادة 08 من قانون علاقات العمل رقم 90-11، حيث تنص على أنه: "تتشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد

¹أحمية سلمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 05، الجزائر، 2010، ص 07.

²المادة 02 من القانون 90-04 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

³رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، ط 04، الجزائر، 2007، ص 15.

العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل¹.

وبناء على ذلك فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق ببند العقد، تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه، أو بسبب تغير أوضاع اقتصادية أو اجتماعية أو بسبب مطالبة أحد الطرفين إجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر، بحكم عقود العمل الفردية للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل، والتزام الموقعين عليها بما ورد بها خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال.

ثانياً: منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي (قانوني)

كل إخلال بالأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل من أي طرف سواء كان العامل أو المستخدم، فإنه بإمكانه أن ينسب في نشوب نزاعات بين الأطراف، بغض النظر عما يترتب عن ذلك من آثار على علاقة اعلم نفسها التي تصبح باطلة وعديمة الأثر في حالة عدم مطابقتها لأحكام التشريع المعمول بها، وتعرض موقعها إلى عقوبات بالإضافة إلى التعويضات المناسبة للضرر اللاحق الذي يختلف باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة².

ثالثاً: منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي

يلتزم العامل أثناء تنفيذ أعماله بما يقرره المستخدم في النظام الداخلي الذي يعرف بأنه وثيقة مكتوبة يحدد فيها اسم المستخدم لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، ويحدد في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطبقة وإجراءات التنفيذ³.

¹ المادة 08 من قانون 90-11 المؤرخ في 06/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل.

² غربي نجاح، محاضرات منازعات العمل والضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، السنة الجامعية 2022-2023.

³ المادة 77 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل.

يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل (20) عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا، وأن تعرض على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه.

يمكن المستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من (20) عاملان أن يعد نظاما داخليا حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة، تحدد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم¹.

رابعاً: نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية

إن الطابع الفردي الذي يميز المنازعة الفردية في العمل، سواء كان العامل طرفاً فيها بفرده أو تعدد فيها العمال بخلافات مختلفة و متميزة، هو معيار تحديد طبيعة هذه المنازعة، لينصب موضوعها على خلاف قانوني، نتيجة إخلال أو خرق أحد طرفي علاقة العمل للالتزام من الالتزامات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية أو العقدية بما يمس بحق من حقوق الطرف الثاني، فيسبب له ضرراً يجبر الطرف المتضرر على اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لحمل موقع الخرق على تنفيذ الالتزام أو احترام القانون أو التنظيم المعمول بهما.

الفرع الثالث: أسباب المنازعات الفردية

تختلف أسباب المنازعات الفردية من حالة إلى أخرى، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالالتزام، أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو الثقافي، وهو ما يميز أساس سبب هذا النوع من المنازعات (الفردية) عن المنازعات الجماعية، التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويض بقانون أو نظام أو اتفاق جديد، الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات العمالية والإجراءات الحديثة إلى وضع أنظمة وإجراءات تسوية مختلفة تتناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات².

الفرع الرابع: عناصر المنازعات

¹المواد 75-76 من قانون 90-11.

²أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 08.

حتى تكون هناك منازعات فردية في العمل لابد من توفر العناصر التالية:

أولاً: عنصر عضوي

يقضي هذا العنصر أن يقوم النزاع بين عامل أو بعض العمال والمستخدم، فالنزاع الفردي يرتبط ويلخص مصلحة فردية لعامل واحد، إضافة إلى طرق التسوية المتحددة والدقيقة بل والإجرائية عند مواجهة منازعة فردية، وكما أن أهداف المنازعة الفردية هي التعويض عن الضرر أو المطالبة بحق مهني.

ثانياً: عنصر مادي

يشترط في المنازعة أن لا تخرج عن محتوى إطار علاقة العمل طبقاً لما هو محدد في علاقات العمل، بحيث يعتبر النزاع الفردي بمثابة الإخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو الثقافي بما يعرض مصلحة العامل للضرر.

ثالثاً: عنصر غائي

لا تكون أمام منازعة فردية إلا عند فشل الحلول الودية أو ما يسمى بالتسوية الداخلية للمنازعة، وبذلك فالمنازعة تكتسي هاته الصفة وتسري عليها إجراءات المنازعة إلا عند بلوغ مرحلة التسوية الودية أو القضائية¹.

المطلب الثاني: طرق تسوية منازعات العمل الفردية

إن منازعات العمل الفردية يتولد عنها عدم استقرار في علاقة العمل، نتيجة لإخلال أحد طرفي العلاقة بالتزام مهني، مما استوجب وضع بعض الإجراءات للتسوية تبدأ وجوباً

¹خلفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2008، ص 42.

بإجراءات تسوية ودية، سواء داخل الهيئة المستخدمة، أو على المستوى الخارجي، وهذا قبل المرور إلى التسوية القضائية¹.

الفرع الأول: وسائل التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

أولاً: التسوية الداخلية للنزاع

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل توصل طرفي النزاع وهما العامل وصاحب العمل إلى تسوية ودية داخلية للنزاع القائم بينهما دون تدخل أي جهة خارجية عن الهيئة المستخدمة، وذلك إما بسبب صاحب العمل أو العامل وذلك إما في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة في الاتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة، أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية في النزاع في حالة غياب الإجراءات الاتفاقية الأولى².

وفي غياب تلك الإجراءات يعرض العامل النزاع على رئيسه المباشر، وهو ما يسمى بالتظلم الإداري، والذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة والذي يتعين عليه الرد، كتابة عن أسباب رفض كل أو جزء من موضوع النزاع، وذلك خلال خمسة عشر (15) يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العالم بمضمون الرد يمكنه عندئذ عرض النزاع أمام مفتشية العمل، ويعتبر هذا الإجراء ضروري قبل عرضه النزاع على مفتشية العمل³.

ثانياً: المصالحة

تعني قيام طرف ثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من أجل الوصول إلى تسوية ودية ترضي الطرفين، وقد أناط القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية مهمة المصالحة وتسوية المنازعات لهيئة المصالحة التي أنشئت لهذا الغرض، وتتكون من ممثلين عن أصحاب العمل بعدد متساو، ومن ثم دور مفتش العمل الذي يقتصر على مجرد إخطار بعدم التسوية

¹ إشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة سبتمبر 2019، ص 102.

² أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 12.

³ المادتان 03 و 04 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

الداخلية للنزاع اللجوء إلى أسلوب المصالحة حيث نصت المادة 05 من القانون 80-04 على أنه: "بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون"¹.

لوقوف على التنظيم والهيكل الجديدة للمصطلحة، سوف نتناول المحاور المرتبطة بهذا التنظيم، مثل تشكيل مكاتب المصالحة، واختصاصاتها تم إجراءات المصالحة، وأخيرا تنفيذ اتفاقات الصلح الصادرة عن هذه المكاتب، وهذا نظرا لكون إجراء المصالحة يعتبر إجراء شكليا جوهريا وقانونيا من إجراءات تسوية النزاع الفردي في العمل.

1- تشكيل مكاتب المصالحة:

تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء، مشكلة من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، عضوين للعمال، وعضوية ممثلين لصاحب العمل، وذلك وفقا نص المادة 06 من القانون 80-04²، التي تنص على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر، ويكون لكل ممثل خليفة تخلفه عند غيابه أو وقوع مانع له، على أن يتم اختيار الجميع عن طريق الانتزاع السري المباشر، من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، ويتم تعيين الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص، فإما بناء على نتائج الانتخابات ووفق التركيب التنازلي لعد الأصوات المتحصل عليها لكل عضو من الأعضاء وذلك لمدة 03 سنوات³.

ونظرا للدور العام الذي يقوم به أعضاء مكتب المصالحة المتمثل في تقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين بغية إيجاد حد أدنى من التقاهم بينهما، حفاظا على حقوق ومصالح كل منهما، فإن القانون المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل قد أوجب شروطا محددة في الترشح لعضوية هاته المكاتب وبين الموانع التي تحول دون ذلك وكذا أسباب سقوط العضوية.

¹ بشير هدفين مرجع سابق، ص 104.

² المادة 06 من القانون 80-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

³ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 17.

(أ)- شروط الترشح لعضوية مكاتب المصالحة: حددها القانون الجزائري في أربعة شروط أساسية هي:

- التمتع بالجنسية الجزائرية، وبلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب، وممارسة المهنة بصفة أجير أو مستخدم منذ 05 سنوات على الأقل، وأخيرا التمتع بالحقوق المدنية والسياسية¹.

- كما يمنع الترشح على الأشخاص المحكوم عليهم لارتكابهم جنائية أو جنحة، ولم يرد إليهم اعتبارهم، وكذا الفاسدون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم، والمستخدمون الذين حكم عليهم بسبب العودة إلى ارتكاب مخالفات تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة، والعمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل وقدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم العضوية².

(ب)- أسباب وحالات سقوط العضوية عن أعضاء مكاتب المصالحة:

- عندما يفقد المعني لأحد الشروط الواجب توفرها للترشح.
- عندما يصبح في إحدى الحالات التي تمنعه من الترشح المذكورة سالفًا.
- التغيب عن الاجتماعات والجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات أو ثلاث اجتماعات متتالية.
- التخلي عن واجبات وظيفته التمثيلية³.

2- اختصاصات مكاتب المصالحة:

هناك اختصاص موضوع واختصاص إقليمي فالأول يشمل كافة النزاعات الفردية يفى العمل وفق المادة 402 من القانون 80-04، أو كل المنازعات الناتجة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون علاقات العمل 90-11، والقوانين والنظم الملحقة به سواء كانت هذه

¹المادة رقم 12 و13 من القانون 90-04.

²بوعيطة مليكة، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية بتاريخ 2023/01/24، حول آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية المنازعات الفردية.

³المرجع نفسه.

⁴المادة 02 من المرسوم التنفيذي 91-273 المؤرخ في 10/08/1991، المتضمن تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة المعدل والمتمم بالمرسوم 92-288 المؤرخ في 02/07/1992.

المنازعات في مؤسسات عامة أو خاصة، وبالتالي بشتى من اختصاص هذه المكاتب المنازعات الفردية لتي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون، مثل منازعات العمل الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة وكافة العمال المتشابهين لهم مثل القضاة، والعمال المدنيين في الدفاع الوطني...¹.

أما الاختصاص الإقليمي فهو يرتبط بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل، حيث ينشأ مكتب واحد للمصالحة من أجل تسوية المنازعات الفردية في العمل وعند الاقتضاء، يمكن توسيع عدد المكاتب، بإنشاء مكتب للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، ويحدد مجال اختصاصاتها بقرار مشترك بين وزير العمل ووزير العدل ووزير الاقتصاد والمالية.²

3- إجراءات المصالحة:

تبدأ إجراءات المصالحة بإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو شفويا بحضور العالم إلى مكتب مفتش العمل الذي يقوم في هذه الحالة بتحرير ملحوظ بأقوال المدعي أو العامل، ثم يقوم خلال ثلاثة أيام من تقويم العريضة بإخطار مكتب المصالحة واستدعائه للنظر في النزاع المعروف للمصالحة ويجتمع مكتب المصالحة خلال 08 أيام على الأقل من تاريخ استدعائه، مع حضور المدعي والمدعي عليه بصفة شخصية أو من يمثلهم قانونا، وفي حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يحدد مانع شرعي، يمكن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله والغائها (المواد من 26 إلى 28 من القانون 80-04).

أما في حالة عدم حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد، يتم استدعائه مرة ثانية لحضور اجتماع المصالحة، يعقد في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة غيابه ثانية دون عذر شرعي، يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة، تسلّم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية.

¹ أحمد سليمان، مرجع سابق، ص 18.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 105-106.

أما إذا حضر الطرفان يحزر محضر بالمصالحة أو بعدم المصالحة.

الفرع الثاني: التسوية القضائية

تتمثل التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية المرحلة الأخيرة التي يلجأ إليها بعد فشل الطرق الودية السابقة، وهو المبدأ الذي اعتمده المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية من حيث إنشاء قضاء للعمل مختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل.

أولاً: تشكيل واختصاص محكمة المسائل الاجتماعية

يتشكل القسم المختص بالفصل في المسائل الاجتماعية على مستوى المحاكم الابتدائية من قاض وممثلين عن العمال وأصحاب العمل، من قضاة فقط بالنسبة للمجلس القضائي والمحكمة العليا، وقد أقرت المادة 08 نم القانون 04-90 المتعلق بنزاعات العمل الفردية، بأن جلسات المحكمة تعتمد للنظر في المسائل الاجتماعية أو نزاعات العمل الفردية، برئاسة قاض يعارضه مساعدان من العمال، ومساعدان من أصحاب العمل، يكون تمثيلهم في الجلسات تداولي، كما أجازت تعويض المساعدين في حالة تعذر حضورهم، بالمساعدين الاحتياطيين، أو بقاض أو قاضين حسب الحالة عند غياب المساعدين الاحتياطيين، ويتم انتخاب المساعدين وفقاً للكيفيات والشروط المقررة لانتخاب أعضاء مكاتب المصالح.

أما فيما يتعلق باختصاصات المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية (منازعات العمل الفردية) فقد اعتبرت تشريعات العمل المقارنة بما فيها التشريع الجزائري، قضاء العمل قضاء استثنائي، ليختص لوحده بالنظر في النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل وصاحب العمل وكذا القضايا المرتبطة بتفسير العقود والاتفاقيات الجماعية، والتي لا تمثل في جوهرها نزاعات جماعية حتى وإن كانت تلخص مجموعة من العمال، لكونها غير مرتبطة ببعضها رغم تشابهها، كما هو الحال بالنسبة للنزاعات المترتبة عن العقوبات التأديبية التي تشمل عدد من العمال دفعة واحدة وغيرها من الحالات المتشابهة¹.

ثانياً: إجراءات التقاضي

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 107-108.

تنص المادة 36 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية على أنه/ "في حالة عدم المصالحة يدفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية"، ومن هنا فإن قبول الدعوى متوقف على إجراء المصالحة وهو ما أكدته المادة 37 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية حيث أوجب إرفاق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسبة من محضر عن عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة وبالتالي تخضع إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إلى الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹.

وقد حددت المادة 38 من القانون 04-80، آجال الحكم في القضايا المتعلقة بمنازعات لعمال إذ يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر في المنازعة في مدة لا تتجاوز 15 يوما من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية نظرا لطابع الاستعجالي لقضاة العمل، وعلى المحكمة الفصل في النزاع في أقرب وقت ممكن باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية مثل تعيين خبير، وفيما يتعلق بإعادة السير في الدعوى في حالة وفاة المدعي أو المدعي عليه، فللورثة حق مواصلة السير في الدعوى إلا أن تكون مهياًة للفصل فيها.

ثالثا: طبيعة الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية

يمكن تقسيم الأحكام الصادرة عن قضاء العمل إلى ثلاث فئات:

1- أحكام ابتدائية نهائية:

حيث لا يجوز الطعن فيها بأي أوجه الطعن، سواء العادية أو غير العادية، ومن أمثلة هذا الأحكام²:

- إلغاء العقوبات التأديبية غير الإجرائية.
- الدعاوي الخاصة بتسليم شهادات العمل.
- الدعاوي الخاصة بكشف الرواتب.

¹المواد من 503 إلى 509 من القانون 09-08 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

²المادة 01 و02 من قانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

2- أحكام ابتدائية متحركة بالإنفاذ المعجل:

وهي تلك الأحكام الابتدائية القابلة للطعن إلا أنها تنفذ متاعا تضمنته المادة 22 من القانون 04-90:

- الإنهاء التعسفي لعقد العمل.
- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.
- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة.
- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالستة أشهر الأخيرة.
- حالة احتلال العمال لأماكن العمل، وإن تعلق هذه الحالة بالقضاء

الاستعجالي.

3- الأحكام العادية:

وهي الأحكام القابلة لطرف المراجعة العاجية وغير العادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استنفاد كافة الإجراءات القضائية المقررة صراحة للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه، حيث تمنح للخصوم مهل للمراجعة والاستئناف¹.

المطلب الثالث: نزاعات العمل الجماعية

غالبا ما تتور منازعات العمل بين العمال وبين الهيئات المستخدمة من جهة، وبين هذه الأخيرة وممثلي العمال من جهة أخرى، وذلك بسبب عدم تنفيذ أحدهما لالتزاماتها التعاقدية أو لتخرقه لنص قانوني أو الثقافي أو اتفاق ينجر عنه إلحاق الضرر بالطرف الثاني.

الفرع الأول: تعريف النزاعات الجماعية في العمل

عرفها المشرع الجزائري على أنه: "يعد نزاعا في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بني العمال والمستخدم باعتبارهم طرفين في النزاع"¹.

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 110.

ولتمييز شكلي، يتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمال، أو على الأقل لمجموعة منهم بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكليين أما الثاني فهو موضوعي أي أن يكون النزاع جماعي في موضوعه أو بسببه، بمعنى أن يهم موضوع النزاع جميع العمال، أي أن يتمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين².

الفرع الثاني: أنواع المنازعات الجماعية في العمل

أولاً: نزاعات متعلقة بتطبيق القانون

هي النزاعات التي تثار بين العمال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون، يدعي فيه العمال خوف المستخدم لسند ما من بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال.

ثانياً: نزاعات متعلقة بتعديل القانون

هي النزاعات التي يتمسك فيها العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل أو مراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة الأجور، أو الحصول والاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال³.

ثالثاً: منازعات متعلقة بتفسير اتفاقيات أو اتفاقات جماعية

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية، الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، وذلك بتطبيقه وتنفيذه، وفي ذلك يجب أن

¹ المادة 02 من القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

² أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 92-93.

³ محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، د.ط، المعهد العربي للثقافة العمالية وللبحوث والعمل، الجزائر، 1981، ص 76.

نكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاقيات الجماعية مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون أفيد بالنسبة للعامل.

الفرع الثالث: شروط منازعات العمل الجماعية

يجب توفر الشرطين التاليين لكي تكون المنازعات الجماعية:

- أن يكون النزاع جماعي في أطرافه: حيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل أثار واحد أو عدة أصحاب عمل.
- أن يكون موضوع المنازعة جماعي: حيث يتعلق بسبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال وتشمل على العموم المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال، أو تحسين شروط العمل أو الزيادة في الأجور، وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة والذي يرتبط أهمها بالظروف الاجتماعية ولامادية والتقنية للعمل.

الفرع الرابع: الهيئات المكلفة لحل خلافات العمل الجماعية

أولاً: الهيئات المكلفة لحل خلافات العمل الجماعية قبل مرحلة الإصلاحات

- اللجنة البلدية للمصالحة: أوكل القانون 82-05 مهمة المصالحة إلى لجنة البلدية التي يرأسها مفتش العمل، والمتكونة من ممثلين عن الحزب، وممثل عن الهيئة النقابية المعنية بالأمر إقليمياً، وممثل عن المجلس الشعبي البلدي وممثلين عن أطراف المنازعة.
- ويتولى مفتش العمل فور إحالة الأمر عليه، جميع لجنة بلدية خاصة للمصالحة ورئاستها، وفي حال وصولها إلى حل الخلاف الجماعي تدون محضر لذلك، وتعتبر قرارات هذه اللجنة ملزمة للأطراف.

- اللجنة الولائية للاتقاء الخلافات وتسويتها: أما في حالة عدم توصلها إلى حل للخلاف الجماعي، يحرر مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة ويوقعه، ثم يحيله إلى اللجنة الولائية

المكلفة بالتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها وذلك في طرف يومين من تاريخ توقيع المحضر.

- اللجنة الوطنية لالتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها: تنشأ اللجنة الوطنية

لالتقاء الخلافات الجماعية لدى الوزير المكلف بالعمل، وتحت رئاسته تولى النظر في الخلافات الجماعية التي تطرأ في القطاع الاشتراكي، والتي ترفع إليها من قبل اللجان الولائية وحلها، وكذا التحقيق في أي طعن ضد قرارات اللجان الولائية.

ثانياً: الهيئات المكلفة بحل الخلافات الجماعية للعمل في ظل الإصلاحات

نظم القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسته حق الإضراب، وميز بن الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية، وأحكام تطبيق على المؤسسات والإدارات العمومية¹.

1-مفتشية العمل:

أصبحت تنظم وفق القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل²، فقد وسع من اختصاص نهائي جميع الميادين، مع التأكيد على عدم اختصاصها في المؤسسات التي تقتضي ضرورة الدفاع الوطني، والمستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري أو الأمن الوطني ومن أهم اختصاصات مفتشية العمل مايلي:

- تتولى مراقبة تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية فيما يخص قانون العمل.
- تقديم المعلومات والإرشادات لأرباب العمل أو المسيرين فيما يخص الأحكام القانونية المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم.
- تعمل على مساعدة العمال وأرباب العمل في إعداد الاتفاقيات أو العقود.

المطلب الثاني: طرق تسوية منازعات العمل الجماعية

¹المواد من 104 إلى 13 من القانون 90-02.

²القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل ت.ر عدد 06 سنة 1990.

لقد كان الاهتمام بوضع آليات تسوية منازعات العمل الجماعية ضرورة ملحة، ساهمت في وضعها كل التشريعات بغض النظر عن مبادئها، وذلك تقاديا للأخطاء الناجمة عنها، وعلى الرغم من اختلاف وتنوع هذه الآليات والإجراءات في عملية التسوية، إلا أنها تلعب دورها بقرار ما في تقريب وجهات النظر بين طرفي علاقات العمل.

الفرع الأول: الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية

أولاً: الطرق الوقائية لحل النزاعات الجماعية للعمل

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على السواء، حيث لا نكاد نجد اتفاقية جماعية بين الطرفين، إلا وتضمنت عدة إجراءات احتياطية لتقادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بينهما، خاصة بعد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير، والتفاوض مع أصحاب العمل من أجل وضع النظم والقواعد المنظمة لعلاقات العمل¹.

1- التفاوض الجماعي المباشر:

تنص المادة 04 من القانون 90-02 بأن: "يعقد المستخدمون وممثلوا العمال اجتماعات دورية، ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية" على أن "تحدد دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال"، هذه القاعدة التي عملت على تجسيدها العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة في المؤسسات الوطنية تطبيق لهذا القانون².

2- اللجان المشتركة:

كثيراً ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل أو تقادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر إلى لجان مختلطة ودائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض التصدي يمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، بحيث تفرض التشريعات العمالية حرية

¹أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 95.

²أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 96.

وصلاحية إنشاء وتنظيم مثل هذه اللجان التي تحدد كيفية متابعة النزاع ودراسته واقتراح حلول المناسبة له¹.

ثانياً: الطرق العلاجية لحل النزاعات الجماعية للعمل

يقصد بالإجراءات العلاجية، تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة وللبحث أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة مثل هيئات المصالحة والوساطة والتحكيم.

1- المصالحة:

هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين وقد قيدها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في آجال قريبة.

حيث تنص المادة 05 من القانون 02-90 على أنه: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها يباشر المستخدم أو ممثلوا العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها".

"وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة، أو في حالة فشلها بدفع المستخدم أو ممثلوا العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً".

من خلال تحليل نص المادة أعلاه يتبين أن هناك نوعين من المصالحة:

(أ)- المصالحة الاتفاقية: وتسمى كذلك لأن طرفي الخلاف يتكفلون بتحديد إجراءاتها في صلب الاتفاقية الجماعية، ويكون الغرض منها إيجاد الحلول المناسبة للمنازعة التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل².

(ب)- المصالحة القانونية: حسب الفقرة الثانية من المادة 05 من القانون 02-90، فإن مهمة المصالحة القانونية توكل إلى مفتش العمل الذي يقدم وجوباً لمحاولة المصالحة من

¹أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 97.

²أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 99.

المستخدم وممثلي العمل، ويتوجب على الطرفين الحضور لجلسات المصالحة التي تتوج بتحديد اتفاق يشرف عليه مفتش العمل¹.

2- الوساطة:

هي ثاني إجراء إليه الطرفان المتنازعان بعد فشل إجراءات المصالحة الاتفاقية والقانونية، وهي احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بها، وبالرجوع إلى نص المادتين 10 و 11 من القانون 02-90، يتضح أن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه، وهذا بحكم إطلاعه على مجموعة من المعلومات المهنية والاجتماعية والاقتصادية، كما يمكنه الاطلاع على الوثائق التي يعينه على فهم ظروف النزاع.

3- التحكيم:

إذا توصل أطراف المنازعة إلى إيجاد حل لمشاكلهم بالطرق السالفة الذكر، فإن النزاع ينتهي وتنتهي آثاره، ولكن في حالة عدم فاعلية الإجراءات السابقة، فإن آلية التحكيم تبقى متنفساً ومخرجاً وحالاً للمنازعة الجماعية.

وقد وسع المشرع من نطاق هاته الآلية حيث أجاز لأطراف المنازعة، عرض النزاع على التحكيم وترك إجراءات ذلك لقانون الإجراءات المدنية لاسيما المواد 1006 إلى 1037، وهي نفس المواد التي تنظم التحكيم اختيارياً من حيث اللجوء إليه، فهو إجباري من حيث مآله ويجري التحكيم من قبل حكم أو حكام متفق عليهم من قبل الطرفين ويصدرون أمراً تحكيمياً يحدده رئيس المحكمة المختصة بالصيغة التنفيذية، ومن الآثار التي تترتب عن اللجوء للتحكيم منع استعمال الإضراب أو توقيفه بمجرد اللجوء لهاته الوسيلة².

¹خلفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 62.

²خلفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 63.

أما اللجنة الوطنية للتحكيم فتشكل من عدد متساوي ممثلي العمال، وممثلي الدولة برئاسة قاضي المحكمة العليا، تتمثل صلاحياتها ومهامها في تسوية منازعات العمل الخاصة بالفئات العمالية وقطاعات النشاط التي يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب.

الفرع الثاني: الضغوط المشروعة لحل نزاعات العمل الجماعية

كثيرا ما تؤدي الطرق والإجراءات السامية لتسوية النزاعات الجماعية إلى طريق مسدود أو إلى نتائج دون المستوى الذي يطمح إليه أطراف النزاع، وذلك لعدم الاقتناع بالحلول المقترحة، مما يؤدي إلى اللجوء إلى وسائل الضغط سواء من طرف العمال والمعروفة بالإضراب أو من طرف صاحب العمل والمتمثلة في غلق محل العمل¹.

أولاً: الإضراب

لم يستعمل مصطلح الإضراب إلى بصدور القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب².

ويعرف الإضراب بأنه: "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاعه عمالي جماعي وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل أو ظروفه" ويعرف كذلك بأنه، "امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل، وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي".

1- أنواع الإضراب:

¹أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 137.

²المادة 02 من القانون 90-02.

- **الإضراب التقليدي:** يكون هذا الإضراب بطريقة منظمة ومدروسة مسبقاً بأحكام، من حيث المدة والطريقة، وغالباً ما تأخذ النفايات فيه جميع الاحتياطات اللازمة للوصول إلى الهدف المنشود، وهو الأسلوب الأكثر شيوعاً¹.

- **الإضراب الدائري (المتتابع):** يقتصر هذا النوع على امتناع فئة من العمال عن العمل مدة معينة ومحدودة، لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها.

- **الإضراب القصير والمتكرر:** ويسمى بالإضراب غير المعلق، حيث يتوقف العمال عن العمل بصفة غير معلنة لمدة قصيرة دون مغادرة أماكن عملهم، له تأثير كبير على حسن سير المؤسسة².

- **إضراب الإنتاجية أو الإضراب البطيء:** ويعرف كذلك بالإضراب المستتر أو الجزئي ويتميز هذا الفرع من الإضرابات في التقليل من فعالية وتيرة الإنتاجية بغرض المطالبة بمكافآت الإنتاجية أو تعديل شروطها مع استمرارية العمال في ممارسة نشاطهم، وفق مخطط لتخفيض الإنتاج مدروس مسبقاً.

- **إضراب المبالغة في النشاط والإضراب الإداري:** يتميز هذا الشكل بالزيادة والتصيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المعنويون مما يؤثر سلباً على علاقة المستخدم بمتعامليه³.

2- الأحكام المتعلقة بممارسة الإضراب:

من الثابت فقها وقضاء، أن التوقف عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 90-02 يعد إضراب غير شرعياً، ومن ثم فقد وضع المشرع شروطاً رئيسية لشرعية الإضراب وهي:

• أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية: وهو الشرط الذي

تنص عليه المادة 24 من القانون 90-02: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات

المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى لتسوية قد ترد في عقد

¹المادتان 27 و38 من القانون 90-02.

²خلفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 68.

³خلفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 69.

أو اتفاق بين الطرفين، يمارس حق العمال اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون.

- أن يصدر قرار اللجوء للإضراب عن أغلبية بالعمال المعنيين به: وهو أن يصدر القانون من قبل جماعة العمال المعنيين بالنزاع بصفة ديمقراطية بعيد عن أي ضغط أو إكراه أو ممارسة أو توجيه من أية جهة كانت¹.
- أن يسبق الشروع في الإضراب منح المؤسسة المستخدمة مهلة إخطار مسبق: فعند الشروع في الإضراب يتطلب إعلام صاحب العمل، وذلك عن طريق إشعار مسبق بتاريخ الإضراب ومدته إذا كان محدد المدة أو إذا كان مفتوح².
- ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل وعدم احتلالها بالقوة: وذلك بالالتزام كل من المستخدم وممثلوا العمل باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشأة والسهر على أمنها³، وذلك بتعيين العمال الذين توكل لهم هذه المهام.

ثانيا: غلق المؤسسة

ينصرف معنى الغلق عموما إلى القفل المؤقت الكلي أو الجزئي لأبواب المؤسسة من طرف صاحب العمل، مما جاء في نص المادة 29 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الصادر سنة 1975: "هو كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده لإغلاق مؤسسته..."، فهو يعتبر مظهرا ذا فاعلية من مظاهر سلطة المستخدم في المحافظة على النظام والإدارة الداخلية في المؤسسة لصد حركة إضرابية.

ويمكن أن يتخذ الغلق إحدى الصور التالية:

- الغلق الاحتياطي: ويقوم به صاحب العمل عند إحساسه بأن إضراب وشيكا للوقوع.
- الغلق الدفاعي: ويستخدم للرد على الإضراب وذلك بغلق المؤسسة.

¹المادة 28 من القانون 90-02 المتعلق بنزاعات العمل الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

²المادة 30 من القانون 90-02، قانون سابق.

- **الغلق الهجومي:** حيث يبادر صاحب العمل بغلق المؤسسة وذلك بوضع حد للنزاع القائم، ويعتبر هذا النوع من الغلق نادر الوقوع حالياً، بسبب تطور الأحكام التشريعية في مجال تنظيم منازعات العمل.

خلاصة الفصل الثاني:

يحدث الإخلال بعقد العمل عندما يتم خرق أحد الطرفين (العامل أو صاحب العمل) للشروط المتفق عليها في العقد، يمكن أن يشمل أنواع عديدة تؤدي إلى مسائل قانونية وانهيار العلاقة العقدية، كما يعتبر حدوث النزاعات العملية أمر متوقع نظرا للطابع الحيوي و الحركي لعلاقة العمل والتي خصها المشرع الجزائري بأنظمة إجرائية خاصة.

الخاتمة

الخاتمة:

يحكم علاقة العمل مبدأ أساسي مفاده ضرورة تنفيذ عقد العمل، بحسب النية ويعتبر هذا الأخير التزاما عقديا يتحمل كل طرف يخل به المسؤولية العقدية فالالتزام بالإخلاص يقتضي أن يمتنع العامل عن كل ما من شأنه أن يعرقل تنفيذ العقد بسبب ضرر للمؤسسة، بل يجب أن يساعد صاحب العمل على تنفيذ العقد بالتعاون بين الطرفين، فهو ملزم للجانبين، ومعروف ببعض الخصائص والمميزات وكذلك استقلالية وآثاره، بالإضافة إلى أنواعه وأسباب انتهائه.

كما حظي موضوع منازعات العمل الفردية والجماعية باهتمام المشرع الجزائري وذلك حفاظا منه على استقرار العلاقات المهنية، التي تعتبر المحرك الأساسي للاقتصاد الوطني ووعيا منه أيضا الأخطار التي تتجر عنها هذه الخلافات، ويظهر ذلك الاهتمام من خلال القوانين والأوامر المراسيم الخاصة التي تساهم في كيفية تنظيم وتسوية هذه النزاعات.

وبناء على ذلك يمكن الخروج ببعض الاستنتاجات العامة العالقة بالإشكالية المطروحة في بداية هذا البحث، يمكن إجمالها فيما يلي:

- يجب أن يسود احترام القواعد القانونية والالتزام بها.
- أقر المشرع الجزائري العديد من الالتزامات التي تقع على عاتق العامل في مواجهة رب العمل كنتيجة للتعاقد الذي يربطهما.
- أحاط المشرع عقد العمل برقابة قضائية وأخرى إدارية.
- حصر المشرع الحالات التي يتم فيها اللجوء إلى إبرام عقد العمل في القانون 90-11، وهذا لحماية العامل من تعسف بعض المستخدمين الذين يلجئون إلى هذه العقود.
- أشار المشرع إلى انتهاء علاقة العمل التي تجمع بين المستخدم والعامل قد تكون بصورة قانونية وعادية وقد تكون بصورة غير عادية، والأصل أن تنتهي علاقة العمل حتما بانتهاء مدة العقد الأصلية أو المحددة إذا كان محدد المدة.
- أن المشرع الجزائري نظم منازعات العمل الفردية الجماعية وفق إجراءات محكمة ومنظمة.

- عمل المشرع الجزائري على التصدي لمختلف المنازعات الفردية من خلال طرق التسوية الودية والقضائية، أما النزاعات الجماعية فتتسم التسوية عن طريق التفاوض، الوساطة، والتحكيم في بعض الأحيان، والإضراب الذي يعتبر وسيلة ضغط مشروعة. إلا أنه ورغم هذه المساعي فإن النصوص التشريعية لقانون العمل ما زال يكتنفها بعض الغموض، فضلا عن وجود بعض الفراغات القانونية يجب الأخذ بها.

الاقتراحات:

- لابد من تحديد المدة القانونية عن كل حالة من حالات العقد المحدد المدة، لأنه قد تم ترك المجال مفتوح أمام رب العمل.
- التكتيف من إدراج نصوص قانونية عن الاخلال بعقد العمل وطرق تسويته.
- على المشرع التطرق إلى حقوق المستخدم، لأنها غير منصوص عليها صراحة في القانون 90-11، إذ تم استخلاصها من الشروط التي تحكم علاقة العمل.
- استخدام الأساليب الحديثة في نظام الترقيات، والمكافآت، يؤدي إلى التقليل من النزاعات السلبية.
- إتاحة الفرص للعاملين الذين لهم مقترحات علمية في مجال الإدارة وتطبيقها في بيئة العمل.

قائمة المصادر

والمراجع

أ- قائمة المصادر:

1- القرآن الكريم:

الآية 105 (سورة التوبة). الآية 11 (سورة الجمعة) س ن 1420 / 21/01/ مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف.

2- القوانين:

- 1- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
- 2- القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 3- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل ت.ر. عدد 06 سنة 1990.
- 4- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 11/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.
- 5- القانون 08-09 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

3- المراسيم التنفيذية:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10/08/1991، المتضمن تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة المعدل والمتمم بالمرسوم 92-288 المؤرخ في 02/07/1992.

ب- قائمة المراجع

1- الكتب:

- 1- أحمية سلمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 05، الجزائر، 2010.
- 2- بجاوي مدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، دراسة تحليلية دار هوما للطباعة، الجزائر س ن 2008.
- 3- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هوما للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010.
- 6- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2008.
- 7- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة سبتمبر 2019.
- 8- محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، د.ط، المعهد العربي للثقافة العمالية وللبحوث والعمل، الجزائر، 1981.
- 9- ربيعة جعفرورا، د. الزهرة باعمر، مفهوم العمل لدى الأساتذة الجامعية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، عدد 39، حزيران 2008.
- 10- عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ط 01، دار الخلدونية للنشر والتوزيع 05 شارع محمد مسعودي القبة القديمة، الجزائر، س.ن 1430هـ- 2009م.
- 11- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، ط 04، الجزائر، 2007، ص 15.

2- البحوث الجامعية:

- 12- صديق عوض الله محمد حامد، **التزامات عقد العمل**، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة شندي، كلية الدراسات العليا، 1437هـ-2016م.
- 13- شريفة جنان، **عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة حسب هرم ماسلو**، دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الخدماتية والتربوية بمدينة بسكرة أطروحة دكتوراه الطور الثالث تخصص علم النفس عمل وتنظيم س/ج 2015-2016.
- 14- أحمد سليم فريز نصره، **الشرط المعدل للمسؤولية العقدية في القانون المدني المصري**، أطروحة استكمال لمتطلبات درجة الماجستير في القانون الخاص بكلية الدراسات العليا جامعة نابلس فلسطين 2006.
- 15- عبد الله فواز حمادنة، **سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل "دراسة مقارنة"**، رسالة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011.
- 03- المقالات العلمية :**
- 16- د. ربيعة جعفرورة ، مفهوم العمل لدى الأساتذة الجامعية ، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية و الإنسانية ، جامعة بابل ، ع 39 حزيران 2018 م
- 17- يوسف محمد مداح العثيبي، **عقد العمل - التحديد والخصائص - العناصر والأطراف - دراسة فقهية تطبيقاً على الحاكم الكوستية**، كلية دار العلوم، جامعة القاهرة، مجلة الدراسات الإعلامية والبحوث في الأكاديمية، العدد 107، ص 379.
- 19- بلميهوب عبد الناصر، **تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل**، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص.
- 20- د. واضح رشيد، **إنهاء عقود العمل غير محددة المدة بين المشروعين والتعسف**، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية .
- 21- علي حسين الجيلاتي حسين، **التزام العامل بأداء العمل في الفقه الإسلامي**، جامعة الجزيرة، كلية القانون المجلة القلام للدراسات السياسية والقانونية العلمية

- دولية محكمة، العدد الأول، أكتوبر 2020.
- 22- د.عمار زعبي، الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه رب العمل، مجلة البحوث والدراسات، العدد 121، السنة 13، شتاء 2016.
- 23- سي فوضيل زهية ، تطبيق مبدأ سلطان الإدارة على عقود العمل ، مجلة قانون العمل والتشغيل العدد الرابع جوان 2017 .
- 24- د.جادي فايزة ، مسؤولية المستخدم عن الإنهاء غير القانوني لعلاقة العمل ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية مجلد 04 ع 02 س 2019 .
- 25- د.فراس عبد الرزاق حمزة، مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء غير المشرع لعقد العمل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد 07، كلية الحقوق، جامعة النهرين، العراق.
- 26- د.نادية محمد مصطفى قزمار، حدود المسؤولية العقدية في إطار الإلتزام ببذل عناية و تحقيق نتيجة ، مجلة بحوث الشرق الأوسط ع 48.
- 27- د.محمد الصغير بعلي،تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع حي النصر عنابة، ب ط ،ب س ن.
- 28- مقني بن عمار، الأسباب الإرادية لانقضاء عقد العمل، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد 10 جوان 2018، مجلة دولية تصدرها جامعة مولاي طاهر سعيدة، الجزائر.
- 4.الندوات العلمية :**
- 29- بوعيطة مليكة، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية بتاريخ 2023/01/24، حول آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية المنازعات الفردية.
- 5.المطبوعات الجامعية :**
- 30- بوعش وافية، محاضرات في عقود الأعمال، موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص قانون الأعمال، جامعة محمد الصديق بن يحيى، كلية الحقوق والعلوم السياسية، س.ج 2020-2021.

- 31- علان حرشاي، محاضرات في مقياس قانون العمل موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس (م.م.د)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، س/ج، 2019-2020.
- 32- معزير عبد السلام، محاضرات في قانون العمل - السنة الثانية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية كلية الحقوق والعلوم السياسية 2015-2016، ص 45-46.
- 33- بوجعدار هاشمي، محاضرات في القانون الاجتماعي - قانون العمل - قانون الضمان الاجتماعي.
- 34- بالي مصعب، محاضرات في مقياس قانون العمل، موجهة لطلبة سنة ثالثة علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الموسم الجامعي 2021-2022.
- 35- عاشوري مولدي، قانون تشريعات العمل في الجزائر، مطبوعة جامعية موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العربي تبسي، تبسة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، س.ج 2020-2021.
- 36- سكيل رقية، محاضرات في مادة قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر حقوق تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، س.ج 2020-2021.
- 37- أحمد داود رقية، محاضرات قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، س.ج 2019-2020.
- 38- الأستاذ سعداوي كمال، محاضرات في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، قسم الحقوق، الإدارة العامة، جامعة محمد لمين باغبين، سطيف، كلية الحقوق والعلوم السياسية، س.ج 2019-2020.
- 39- غربي نجاح، محاضرات منازعات العمل والضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، السنة الجامعية 2022-2023.

40- هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية، ط1، 2008، ص 900.

الفهرس

شكر و عرفان

إهداء 01

إهداء 02

قائمة المختصرات

المقدمة

| | |
|---------|--|
| 5..... | المبحث الأول: مفهوم عقد العمل..... |
| 5..... | المطلب الأول: خصصناه لتعريف عقد العمل وبيان خصائصه..... |
| 5..... | الفرع الأول: عقد العمل لغة واصطلاحا..... |
| 10..... | الفرع الثاني : خصائص عقد العمل..... |
| 13..... | المطلب الثاني : شروط العمل..... |
| 13..... | الفرع الأول : الشروط الشكلية..... |
| 14..... | الفرع الثاني : الشروط الموضوعية..... |
| 17..... | المطلب الثالث : عناصر عقد العمل وأنواعه..... |
| 17..... | الفرع الأول : عناصر عقد العمل..... |
| 21..... | الفرع الثاني : أنواع عقد العمل..... |
| 25..... | المطلب الرابع : آثار عقد العمل..... |
| 26..... | الفرع الأول : حقوق والالتزامات العامل..... |
| 33..... | الفرع الثاني : حقوق والتزامات رب العمل..... |
| 37..... | المبحث الثاني : تنظيم عقد العمل في القانون الجزائري..... |
| 38..... | المطلب الأول : وسائل تنظيم عقد العمل..... |
| 38..... | الفرع الأول : التكييف القانوني لعقد العمل..... |
| 41..... | الفرع الثاني : انعقاد وسريان علاقة العمل..... |
| 46..... | الفرع الثالث : أحكام ظروف عقد العمل..... |

- 49المطلب الثاني : طرق مواجهة الاخلال بعقد العمل
- 50الفرع الأول : الرقابة الإدارية والقضائية على استعمال السلطة التأديبية في العمل
- 54الفرع الثاني : الأحكام الخاصة ببعض الفئات من العمال
- 56المطلب الثالث: المسؤولية العقدية في علاقات العمل
- 57الفرع الأول : مفهوم المسؤولية العقدية
- 61الفرع الثاني : الجزاء المترتب من الإخلال بالتزامات عقد العمل
- 68المطلب الرابع : حالات انتهاء عقد العمل
- 68الفرع الأول : الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل
- 71الفرع الثاني : الحالات الغير عادية لإنهاء علاقة العمل
- 75خلاصة الفصل الأول :
- 77تمهيد
- 77المبحث الأول: مفهوم الإخلال بعقد العمل:
- 77المطلب الأول: تعريف الإخلال بعقد العمل
- 78المطلب الثاني: أنواع الإخلال بعقد العمل
- 78الفرع الأول: الإخلال من جانب العامل
- 78الفرع الثاني: الإخلال من جانب صاحب العمل
- 79المطلب الثالث: أسباب الإخلال بعقد العمل
- 79الفرع الأول: الانتهاكات الجسيمة لسياسات الشركة
- 79الفرع الثاني: الظروف الاقتصادية التي تستدعي تقليص العمالة
- 80المطلب الرابع: آثار الإخلال بعقد العمل
- 80الفرع الأول: الإنهاء القانوني للعقد
- 83الفرع الثاني: الحكم بالإعادة إلى العمل

| | |
|-----|--|
| 83 | الفرع الثالث: الحكم بأداء التعويض |
| 84 | المبحث الثاني: منازعات العمل الفردية والجماعية وطرف حلها |
| 85 | المطلب الأول: نزاعات العمل الفردية |
| 85 | الفرع الأول: مفهوم النزاعات الفردية |
| 85 | الفرع الثاني: أنواع النزاعات الفردية |
| 87 | الفرع الثالث: أسباب المنازعات الفردية |
| 87 | الفرع الرابع: عناصر المنازعات |
| 88 | المطلب الثاني: طرق تسوية منازعات العمل الفردية |
| 89 | الفرع الأول: وسائل التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية |
| 95 | المطلب الثالث: نزاعات العمل الجماعية |
| 95 | الفرع الأول: تعريف النزاعات الجماعية في العمل |
| 96 | الفرع الثاني: أنواع المنازعات الجماعية في العمل |
| 97 | الفرع الثالث: شروط منازعات العمل الجماعية |
| 97 | الفرع الرابع: الهيئات المكلفة لحل خلافات العمل الجماعية |
| 98 | المطلب الثاني: طرق تسوية منازعات العمل الجماعية |
| 99 | الفرع الأول: الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية |
| 102 | الفرع الثاني: الضغوط المشروعة لحل نزاعات العمل الجماعية |
| 106 | خلاصة الفصل الثاني: |
| 108 | الخاتمة: |

قائمة المراجع

ملخص

ملخص الدراسة

عقد العمل هو عقد يلتزم بمقتضاه بالعمل تحت إدارة وإشراف رب العمل، من أهم خصائصه أنه عقد رضائي ملزم للجانبين، وعقد معاوضة، كما أنه من عقود المدة.

ولقد كانت جل قوانين العمل قواعد قانونية تنظم علاقة العمل بين رب العمل والمستخدم والعمال الذي يعمل تحت سلطته، وكان من المؤكد انه من المسائل التي اهتم بها التشريع هي تنظيم هذه العلاقة منذ إنشائها إلى غاية انتهائها، كما يمنح عقد العمل للعمال حقوقا ويفرض عليه التزامات وفي حال الإخلال بهذه الالتزامات السائدة على عاتقه، فقد أقر القانون العديد من الآثار القانونية التي لا تسمح للطرف الثاني في العقد وهو رب العمل من ضمان مصالحه.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل، الإخلال بعقد العمل، قانون العمل الجزائري، علاقة العمل، العامل.

Abstract

An employment contract is a contract under which he undertakes to work under the supervision of the employer, one of the most important characteristics of which is that it is a consensual contract binding on both sides, a contract of netting, and a contract of duration. Most of the labor laws were legal rules regulating the employment relationship between the employer, the employee and the worker who works under his authority, and it was certain that one of the issues that the legislation was concerned with is the regulation of this relationship from its inception until its termination, and the employment contract grants the worker rights and imposes obligations on him.

Key words: Employment contract, breach of employment contract, Algerian labor law, employment relationship, employee.



شهادة تصحيح

يشهد الأستاذ خان أنور ... بصفته (ها) رئيسا للجنة مناقشة مذكرة الماستر ل:

الطالب(ة): دراوي هدى رقم التسجيل: 23088015965

الطالب(ة): حامد أمينة رقم التسجيل: 23068062137

تخصص: ماستر قانون اداري دفعة: 2024 لنظام (ل م د).

أن المذكرة المعنونة ب: الاخلال بعقد العمل.

تم تصحيحها من طرف الطالب / الطالبين وهي صالحة للإيداع.

غرداية في 23/06/2024

رئيس القسم:

إمضاء الأستاذ رئيس اللجنة المكلف بمتابعة التصحيح:

د/ خان أنور:

ملاحظة: تترك هذه الشهادة لدى القسم.