**ثانيا : مصادر قانون العمل :** تقتضي دراسة مصادر قانون العمل تحديد طرق نشوء قواعده و أحكامه التي تتميز بأصالة ملحوظة فإلى جانب العقود و القواعد التي تسنها السلطات الرسمية في الدولة من قوانين و تنظيمات ، توجد في الواقع مجموعة من القواعد يضعها أطراف علاقة العمل أنفسهم ، و مجموعة أخرى تصدر في إطار التنسيق و التعاون بين الدول في إطار المعاهدات و الاتفاقيات الدولية ، و على هذا الأساس يمكن تقسيم هذه المصادر إلى نوعين ، مصادر قانونية و مصادر اتفاقية.

**I-المصادر القانونية لقانون العمل :** تنقسم المصادر القانونية لقانون العمل إلى مصادر قانونية ، و أخرى اتفاقية

1. **التشريع** : يعتبر التشريع المصدر الأول من المصادر القانونية الوطنية لجميع فروع القانون بما فيها قانون العمل و يتفرع هذا التشريع إلى ثلاث صور ، تشريع أساسي ، تشريع عادي ، تشريع فرعي .

1-1 **التشريع الأساسي:** بالنظر إلى أهمية بعض القواعد المنظمة لعلاقات العمل ، عني الدستور الجزائري بالنص عليها باعتبارها تشكل المبادئ العامة و الأساسية في تنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية ، و من أهم المبادئ الدستورية التي اهتمت بها الدساتير لا سيما الجزائرية الحق في العمل ، الحق في الحماية و الأمن ، الحق في الراحة و الحق النقابي ، الحق في الإضراب ([[1]](#footnote-0))

**1-2 التشريع العادي :** يقصد بالتشريع العادي النصوص التي تضعها السلطة التشريعية في الدولة ، و في حدود اختصاصاتها المبينة في الدستور **،** و تطبيقا للقواعد الدستورية المذكورة أعلاه ، أصدر المشرع جملة من النصوص نذكر منها :

القانون 90-02 المعدل و المتمم و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .

القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل .

القانون 90-04 المعدل و المتمم و المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية .

القانون 90-11 المعدل و المتمم و المتعلق بعلاقات العمل

القانون 90-14 المعدل و المتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

 ويجب الإشارة هنا إلى أن بعض القوانين ألغيت بموجب القوانين التالية:

**\_ القانون 90-02 المعدل و المتمم و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، ملغى بموجب قانون 23\_08 مؤرخ في 21يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.**

**\_ القانون 90\_14 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ملغى بموجب قانون 23\_02 مؤرخ في 25 أفريل يتعلق بممارسة الحق النقابي.**

**1-3 التشريع الفرعي** : أدى تنوع مجالات و مواضيع قانون العمل إلى جعل أغلب النصوص القانونية العادية عاجزة عن تنظيم كل علاقات العمل و ما تنتجه من آثار مباشرة و غير مباشرة ، و هو الأمر الذي حتم ترك تنظيم هذه المسائل التقنية إلى الوسيلة الأكثر مرونة و فعالة ، و هي النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها من مراسيم و قرارات و تعليمات و هي الأدوات التي تختص بها السلطات التنفيذية ([[2]](#footnote-1)) ،و من جملة النصوص التنظيمية الكثيرة المتعلقة بعلاقات العمل و التي صدرت تطبيقا للتشريعات العادية نذكر منها العض مع ضرورة الإشارة إلى أن بعضها قد الغي :

المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06-01 -2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها.

المرسوم التنفيذي 90-418 المؤرخ في 22-12-1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل و تنظيمها و عملها، **ملغى بموجب المرسوم التنفيذي 23\_364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية و اللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها. .**

المرسوم التنفيذي 91-272 المؤرخ في 10-08-1991 المحدد للاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة .

المرسوم التنفيذي 91-481المؤرخ في 14-12-1991 المحدد لكيفيات ضبط التوقيت اليومي للعمل

المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ 12-05-1993 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل .

 **ومن المراسيم التنفيذية الصادرة في سنة 2023 نذكر:**

**المرسوم التنفيذي رقم 23\_359 مؤرخ في 17 اكتوبر2023 يحدد كيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الاحصائية الخاصة بمنخرطيها**

**المرسوم التنفيذي رقم 23\_360 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد كيفيات الانتداب لممارسة عهدة نقابية والاستفادة من رخص الغياب وعطلة التكوين النقابي في المؤسسات والإدارات العمومية.**

**\_ المرسوم التنفيذي رقم 23\_361 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا وقائمة المستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.**

**\_ المرسوم التنفيذي رقم 23\_362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد دورية الاجتماعات الاجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والادارات العمومية.**

\_ **المرسوم التنفيدي رقم 23\_363 مؤرخ في 17أكتوبر 2023 يحدد مهام الوسطاء في مجال نسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم.**

**\_ المرسوم التنفيذي 23\_364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية و اللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.**

**\_ المرسوم التنفيذي رقم 365 المؤرخ في 17 أكتوبر2023 يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل ، وكذا تنظيمه وسيره.**

3**-العرف** : يعتبر العرف المصدر الثالث للتشريع حسب المشرع الجزائري ، و العرف هو مجموعة القواعد التي يجري إتباعها على سبيل الاعتياد بحيث يسود الاعتقاد بالزميتها ، و في نطاق قانون العمل فإنه كثيرا ما تنشأ قواعد عرفية بين أوساط مهن أو حرف أو مناطق معينة ، ذلك أنه و إن انكمش دور العرف في فروع القانون الأخرى بسبب ازدياد دور المشرع ، لكن العرف احتفظ بدوره في قانون العمل بسبب الطابع الواقعي لهذا القانون .

**II-المصادر الاتفاقية لقانون العمل :** فضلا عن المصادر القانونية لقانون العمل و التي تنشأ بمقتضى نص في القانون ، يستند قانون العمل إلى مصادر اتفاقية ذات طبيعة دولية و وطنية

**1-المصادر الاتفاقية الدولية لقانون العمل :** أشار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى حق الإنسان في العمل ، حيث نصت المادة 23 منه على ما يأتي **( لكل شخص الحق في العمل ، و له حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له الحق بالحماية من البطالة ...)**

إلا أن الاهتمام الدولي بتنظيم علاقات العمل سبق ذلك بكثير ، حيث بدأت الإرهاصات الأولى لتدويل قانون العمل في أواخر القرن 19 إلا أن الجهود الدولية لم تتبلور بوضوح إلا بإنشاء منظمة العمل الدولية عام 1919 بمقتضى معاهدة فرساي بوصفها جهاز من أجهزة عصبة الأمم ، لتستقل هذه عن العصبة ماليا و عضويا ، لذا ضلت هذه المنظمة تؤدي مهمتها بالرغم من انهيار العصبة و في عام 1946 أصبحت هيئة العمل الدولية منظمة متخصصة مستقلة ملحقة بهيئة الأمم المتحدة .([[3]](#footnote-2))

حيث كان لمنظمة العمل الدولية دور كبير و بارز في رعايتها للعديد من المؤتمرات الدولية المتعددة الأطراف ذات الصلة بمجال العمل و التي تهدف إلى تطبيق قواعد عمل متماثلة في جميع الدول الموقعة على الاتفاقيات الناشئة عن هذه المؤتمرات .

حيث تمكنت منظمة العمل الدولية من توحيد قواعد قانون العمل في الكثير من الأمور الحيوية بالنسبة لعلاقات العمل ، ففي دورتها التاسعة و الثلاثين المنعقد سنة 1956 أقرت اتفاقيات تتعلق بالخدمات الاجتماعية التي تقدم للعمال و تقليص ساعات العمل و وجوب مساواة أجور النساء و الرجال و إقرار الراحة الأسبوعية في الأعمال التجارية و المكاتب المهنية .

و في السنوات الأخيرة أقرت هذه المنظمة اتفاقيات عمل أخرى تتعلق بتحريم العمل القسري ، كل هذا فضلا عن الاتفاقيات التي صادقت عليها غالبية الدول الأعضاء في مختلف الميادين ، كتنظيم شروط العمل و التفتيش و الضمان الاجتماعي و العلاقات المشتركة ، كما تعقد المنظمة مؤتمرات فنية تشارك فيها الحكومات و العمال و أصحاب الأعمال لدراسة شؤون العمل و الأمن الصناعي ، حيث أن مثل هذه المواضيع تهم الفئات الثلاث ممثلة في المنظمة و ترسل النتائج التي يتم التوصل إليها في هذه المؤتمرات إلى الدول الأعضاء لتسترشد بها ([[4]](#footnote-3)).

**2-المصادر الاتفاقية الداخلية لقانون العمل ( الاتفاقيات الجماعية):** تندرج اتفاقيات العمل الجماعية ضمن المصادر الداخلية الاتفاقية أو ما يعرف بالمصادر المهنية لقانون العمل ، و هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل و ظروفه ، بين منظمة نقابية أو أكثر ، و بين صاحب عمل أو أكثر ممن يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك المنظمات بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفا أفضل ([[5]](#footnote-4))، **و بالتالي فإن اتفاقيات العمل الجماعية ترسم الإطار الذي يجب أن تتم ضمن نطاقه عقود العمل الفردية ، بمعنى أنه لا يجوز مخالفة أحكام اتفاقية العمل الجماعي عند إبرام عقد عمل فردي ، بحيث أصبح يعتبر باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا الاتفاق الجماعي الوارد في عقد العمل الفردي ما لم يكن أكثر فائدة للعامل ، من جهة أخرى يجب ألا تخالف هذه الاتفاقيات قواعد النظام العام الواردة في قانون العمل .** ([[6]](#footnote-5))

كما تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في كونها تكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل ، و ذلك بتفصيل العام منها ، و تكيفه ليكون أكثر ملائمة لظروف المؤسسة أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه ، كما أن الأحكام التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية لبعض المسائل يمكن أن تلعب دورا رائدا في تطوير التشريع المنظم لعلاقات العمل ذاتها ، فقد يقتبس المشرع بعض الأحكام التي تثبت التجربة العملية نجاحها ، فيعمم بذلك حكمها لتشمل جميع الخاضعين لقانون العمل. ([[7]](#footnote-6))

1. ()انظر المواد من 55 إلى57 من التعديل الدستوري لسنة 1996، بعد التعديل الدستوري لسنة 2020 أنظر المواد من 66 إلى 70، الجريدة الرسمية العدد 82 المؤرخة بتاريخ 30 ديسمبر 2020 . [↑](#footnote-ref-0)
2. ()أحمية سليمان ، ( محاضرات في قانون العمل ) ، مرجع سابق ، ص 09 [↑](#footnote-ref-1)
3. ()محمد حسين منصور ، قانون العمل ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2010 ، ص 27. [↑](#footnote-ref-2)
4. ()غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل : دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان ، 2011، ص 55 [↑](#footnote-ref-3)
5. ()محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 26. [↑](#footnote-ref-4)
6. () شواخ محمد الأحمد ، التشريعات الاجتماعية قانون العمل ، الجزء الأول مديرية الكتب و النشر الجامعي ، سوريا ،2007 ، ص 66. [↑](#footnote-ref-5)
7. () بن عزوز بن صابر ، مبادئ في شرح قانون العمل الجزائري : دراسة مقارنة ، مرجع سابق ، ص 120. [↑](#footnote-ref-6)