

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

محاضرات في قانون العمل

موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس - إدارة الموارد البشرية-

الموسم الجامعي 2024/2023

الأستاذة: الزهرة رزايقية

خطة عامة للدراسة

مقدمة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لقانون العمل

المبحث الأول: مفهوم قانون العمل

المطلب الأول: التعريف بقانون العمل

المطلب الثاني: مصادر قانون العمل

المبحث الثاني: مفهوم عقد العمل

المطلب الأول: تعريف عقد العمل

المطلب الثاني: عناصر عقد العمل

الفصل الثاني: التنظيم القانوني لعقد العمل

المبحث الأول: انعقاد عقد العمل

المطلب الأول: أركان عقد العمل

المطلب الثاني: سرعان عقد العمل

المبحث الثاني: آثار عقد العمل

المطلب الأول: حقوق وواجبات العامل

المطلب الثاني: حقوق وواجبات صاحب العمل

المبحث الثالث: منازعات العمل وآليات تسويتها

المطلب الأول: منازعات العمل الفردية وسبل تسويتها

المطلب الثاني: منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها

المبحث الرابع: إنتهاء عقد العمل

المطلب الأول: الحالات الإرادية لإنهاء عقد العمل

المطلب الثاني: الحالات غير الإرادية لإنهاء عقد العمل

مقدمة

يُمثل العمل المنفذ الأساسي ليحصل كل فرد على احتياجاته، فمن دونه تصبح عديد الأسر ضمن من يتسولون لقمة العيش. والعمل من أهم آليات تطور الشعوب ونهضتها في مختلف مجالات الحياة لذا أولته الدول اهتماما كبيرا خاصة مع نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين وإلى يومنا هذا، حيث ازدادت التشريعات في مجال العمل وهذا تنقيحا للأحكام والقواعد التي تضبط هذا المجال الحيوي. والمشرع الجزائري كباقي المشرعين في العالم يواكب بتواتر ما تعرفه علاقات العمل فردية كانت أو جماعية من تطورات ليضع لها ما يناسبها من ضوابط. ويكفي قداسة للعمل ما قاله الله عز وجل في الآية 105 من سورة التوبة: "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون".

من خلال هذه المحاضرات سنحاول تبين مختلف المفاهيم المرتبطة بقانون العمل وبعقد العمل وأيضا سنتوضح مجمل الأحكام القانونية الناظمة لعقد العمل وهذا في التشريع الجزائري وسيكون ذلك من خلال فصلين، الأول يتضمن البحث في الإطار المفاهيمي لقانون العمل أو علاقات العمل بينما يدور الثاني حول التنظيم القانوني لعقد العمل طبعاً في التشريع الجزائري.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لقانون العمل

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لقانون العمل

من خلال هذا الفصل سنبحث في جملة المفاهيم ذات الصلة بدراسة قانون العمل، في مقام أول سنحاول تحديد مفهوم قانون العمل من خلال التعريف بهذا القانون وأيضا تبيان مصادره (مبحث أول)، وفي مقام ثان سنطرق لمفهوم عقد العمل من خلال تعريف أيضا والبحث في عناصره (مبحث ثان).

المبحث الأول: مفهوم قانون العمل

يمكن أن نحدد مفهوم قانون العمل بالتعريف به (مطلب أول) ثم بتبين مصادره (مطلب ثان).

المطلب الأول: التعريف بقانون العمل

يمكن التعريف بقانون العمل من خلال التطرق لنشأته وتطوره سواء في القوانين المقارنة أو في المنظومة القانونية الجزائرية (فرع أول) وأيضا بتقديم بعض مما قدم له من تعريفات وما أجمل له من خصائص (فرع ثان).

الفرع الأول: نشأة وتطور علاقات العمل

عرفت علاقات العمل مراحل مختلفة في تطورها وهذا تبعا لتطور الحياة البشرية، وقد ارتبطت في هذه المراحل بتطور اقتصاديات المجتمعات عبر التاريخ، وبالتالي فيمكن تتبع هذه المراحل بدءا بالحياة البدائية للإنسان على وجه الأرض إلى ما تعرفه الحياة العملية في هذا العصر المتميز عن غيره من العصور بتعدد الحريات والحقوق الممنوحة للعمال¹.

سنبحث في تطور هذه العلاقات أو في تطور قانون العمل بصورة عامة أولا في بعض الأنظمة المقارنة سواء في العصور القديمة أو الحديثة (أولا) ثم نحاول تسليط الضوء على ما عرفه قانون العمل في الجزائر من تطور إلى غاية الصورة التي يعرفها اليوم (ثانيا).

¹ عاشور مولدي، قانون تشريعات العمل في الجزائر، مطبوعة جامعية موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2021/2020، ص 3،

أولاً: ظهور علاقات العمل وتطورها في بعض الأنظمة المقارنة

تعتبر الفلاحة بصورة عامة والزراعة بصورة خاصة أولى النشاطات الاقتصادية التي عرفها الإنسان البدائي بعد عمليات الصيد البدائية التي مارسها لتوفير ما يحتاجه لمعيشته. وقد شُيدت أولى الحضارات الإنسانية على ضفاف مجموعة من الأنهار نظراً لخصوبة الأراضي المحيطة بها، من هذه الحضارات الحضارة المصرية القديمة (حضارة الفراعنة)، حضارة بلاد الرافدين، وأيضاً حضارات شعوب الهند والصين وأيضاً الإغريق والرومان، لكن علاقات العمل التي عرفتها هذه الحضارات أغلبها بُني بين أسياد وعبيد وأيضاً عامة الناس، فهي كانت تفتقر للتنظيم القانوني الذي تعرفه هذه العلاقات اليوم خاصة ما يتعلق بالحقوق والحريات.

أما الحضارة الإسلامية فقد أتت بالجديد في هذا المجال حيث أقيمت على أسس وضعها الشرع الحكيم، تضبط مختلف مجالات الحياة ومنها علاقات العمل حيث أقرت الشريعة الإسلامية الحقوق والحريات لكل مسلم عامل. فقد روى النبي ﷺ عن ربه (حديث قدسي): "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه خصمته، رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حراً فأكل ثمنه ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يؤته أجره" (رواه البخاري). وقوله تعالى: "وأن ليس للإنسان إلا ما سعى وأن سعيه سوف يُرى ثم يُجزاه الجزاء الأوفى" (الآيات 39-40-41 من سورة النجم). وأيضاً قوله تعالى: "من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون" (الآية 97 من سورة النحل).

وفي القرون الوسطى، في أوروبا بالتحديد لم يعرف مجال العمل تطوراً في مجال التنظيم القانوني لعلاقات العمل، فقد كانت السطوة في تحديد ملامح هذه العلاقات للإقطاعيين، الذي اعتبروا عمال الأرض جزء مما يملكون، حيث كانوا مقيدين بالعمل دون مناقشة لظروفه ولا حتى حرية تركه إلا بعد موافقة سيد الأرض وهم بالتالي يخضعون لما يقرره.²

وإن لم تظهر كقاعدة عامة تشريعات تنظم علاقات العمل قبل القرن التاسع عشر، فبعض الحضارات القديمة عرفت استثناء جملة من الأحكام التي يمكن اعتبارها قواعد قانونية ناظمة للحياة

² راجع: عبد السلام معزيز، محاضرات في قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، 2016/2015، ص 3،

العملية منها حضارة الملك حمورابي(الدولة البابلية)، من هذه الأحكام تحديد أجور مختلف الحرفيين كالبنائين والنجارين³.

أما الظهور الحقيقي أو النشأة الأولى لقانون العمل فكانت وراءها ما عرفته الحياة البشرية من ثورات صناعية، حيث انتشرت الآلات والمصانع الكبيرة التي احتاجت ليد عاملة، وبالتالي فقانون العمل يعد حديث النشأة ولو نسبياً⁴. وقد أرسى الثورة الفرنسية جملة من الحريات والحقوق منها الحرية في العمل، كما أقر مرسوم Allard لسنة 1791 بشكل صريح حرية العمل؛ "لكل شخص الحرية في ممارسة الوظيفة أو الفن أو المهنة التي يراها مناسبة له"⁵. وأيضاً ساهمت نظرية الحق الطبيعي التي عرفت رواجاً كبيراً في القرن التاسع، حيث نادى أنصارها من خلال كتاباتهم بالحرية التعاقدية، منهم آدم سميث في مؤلفه ثروة الأمم(دعه يعمل اتركه يمر)، وكذلك أدى احتدام التنافس الصناعي والتجاري بين أرباب العمل الممارسين لنشاط واحد إلى بلورة المفهوم الاقتصادي الحر للعمل وأُرسيت ركائز الرأسمالية⁶.

لكن ظهور تضارب في المصالح بين العمال وأرباب العمل ساهم في فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في مجال التعاقد، فقد عرفت عديد الأنشطة الاقتصادية نوع من الاحتكار بدل المنافسة الحرة مما أدى إلى تدخل الدول لضبط علاقات العمل وهذا حفظاً للحقوق التي اكتسبها العمال وكل ذلك خدمة للتوازن الاقتصادي والاجتماعي فيما بينهم. ثم ظهر التكتل العمالي نتيجة الاضطهادات التي تعرضت لها فئات عمالية عديدة، فتأسست النقابات المهنية التي تجمع أفكاراً موحدة للعمال بألمانيا وفرنسا وبريطانيا، وبدأت ملامح التطور الأولى لقانون العمل في القرن التاسع عشر، وظهر أول قانون إجتماعي في مارس 1841 بفرنسا خاص بعمل الأطفال حيث حددت السن القانونية لعملهم بـ 8 سنوات، كما شدد على منعهم من العمل ليلاً، كما تضمن بعض بعض المسائل الاجتماعية، لكن باءت هذه المحاولات وغيرها لسنوات متتالية بالفشل، إلا أن سنة 1884 أتت بالجديد للعمال حيث صدر قانون 1884/03/21 الذي يعد منعرج حاسم في قانون العمل، ذلك أنه تم الاعتراف بحرية تكوين الجمعيات المهنية (النقابات)، بل

³ مصعب بالي، محاضرات في مقياس العمل، موجهة لطلبة سنة ثالثة علوم التسيير، تخصص: إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2022/2021، ص 2،

⁴ العيد هلال، محاضرات في قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية من التعليم الأساسي للحقوق، قسم التعليم الأساسي للحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019/2018، ص 4،

⁵ عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 6،

⁶ رقية سكيل، محاضرات في قانون العمل، موجهة إلى طلبة السنة الأولى حقوق (نظام L.M.D)، تخصص قانون شؤون الأسرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، 2021/2020، ص 3-4،

أيضاً تمت معالجة مسائل أخرى تتعلق بشؤون العمل، منها الفترة القانونية للعمل (48 ساعة في الأسبوع، 8 ساعات في اليوم)، قانون الضمان الاجتماعي لـ 1898/04/09 الذي ألزم أرباب العمل على ضمان وحماية العمال من حوادث العمل، تحديد فترة الراحة الأسبوعية بموجب قانون 13 جويلية 1906.⁷ ثم صدر قانون عمل متكامل وهذا سنة 1910، وبعدها انتعشت الفترة الممتدة بين 1928 و1932 في مجال التشريعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي، حيث صدر قانون خاص بالتأمينات الاجتماعية في 5 أفريل سنة 1928، كما صدرت في 11 مارس سنة 1932 عدة نصوص قانونية خاصة بالمنح العائلية، وقانون خاص بفض نزاعات العمل الجماعية من خلال التحكيم والمصالحة وهذا بتاريخ 31 ديسمبر 1936...⁸

ثانياً: تطور قانون العمل في المنظومة القانونية الجزائرية

بعد الاستقلال عرفت المنظومة القانونية الجزائرية نوع من الفراغ لذا تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية عدا ما يمس منها بالسيادة الوطنية ومجال العمل هو الآخر لم يستثن من هذا الأمر (وتم ذلك بموجب الأمر رقم 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1962 والذي ينص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي عدا ما يعارض السيادة الوطنية)، ولكن خلال هذه الفترة أسند للعمال مهمة تسيير وإدارة أملاك المستعمر.⁹

ثم عرفت المنظومة القانونية الجزائرية للعمل جملة من التطورات في مراحل متتالية يمكن إجمالها في:

- الأمر رقم 66-133 الصادر في جوان سنة 1966 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العامة (جريدة رسمية عدد 46)، ومما جاء فيه: "... وبناء عليه فإن وضعية الموظفين تتميز حالياً بمظهر مزدوج: عدم

⁷ إعلان حرشاوي، محاضرات في مقياس قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس (ل.م.د)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، ص 6-7، <http://fdsp.univ-djelfa.dz/ar/wp-content/uploads/2022/06/%D9%85%D8%B7%D8%A8%D9%88%D8%B9%D8%A9-%D9%85%D8%AD%D8%A7%D8%B6%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D9%85%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%B3-%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-19-20.pdf>, 2024-02-06.

9:30

⁸ رقية سكيل، مرجع سابق، ص 06.

⁹ راجع لأكثر توضيح: عبد السلام معزيز، مرجع سابق، ص 4-5.

الاستقرار الحقوقي من جهة، وعد الاستقرار في الوظيفة من جهة أخرى، فالموظفون يبحثون دائما عن الوضعية التي تدر عليهم بأكثر الفوائد.

وإذن فإن الحالة الراهنة للموظفين العموميين لا تشكل قاعدة انطلاق لجعل الوظيفة العمومية تتقدم تقدما مفيدا ولهذا يجب وضع حد لهذه الحالة وذلك بإقامة هياكل إدارية صحيحة وبتكوين الإطارات المكلفة بتنشيطها تكوينا كاملا بقدر الإمكان..".

- الأمر رقم 71-73 يتضمن الثورة الزراعية(جريدة رسمية عدد 97) ومما جاء فيه : "... فإن الثورة الزراعية ، زيادة عن مشاغلها الخاصة بالعدالة الاجتماعية، انما تستهدف التحويل الجذري لأوضاع المعيشة والعمل في الريف...".

- الأمر رقم 73-29 المتضمن إلغاء قانون 31 ديسمبر سنة 1962.

- الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات(جريدة رسمية عدد 101)، نصت المادة الأولى منه على: "تطبق أحكام هذا الأمر على تنظيم وتسيير المؤسسة الاشتراكية التي تهدف إلى القيام بنشاط اقتصادي أو اجتماعي أو ثقافي باستثناء القطاع الفلاحي المسير ذاتيا أو القطاع التعاوني"، بينما عرفت المادة 2 منه المؤسسة الاشتراكية بأنها: "إن المؤسسة الاشتراكية هي المؤسسة التي يتكون مجموع تراثها من الأموال العامة"، وجاء في المادة 3 منه أيضا أن: "المؤسسة الاشتراكية هي ملك للدولة تمثل الجماعة الوطنية وتسير حسب مبادئ التسيير الاشتراكي المحددة في هذا الأمر".

وحسب البعض يعد هذا الأمر أول قانون عمل للجزائر المستقلة، حيث حدد مفهوم العامل وكرس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين العمال، غير أنه لم يكن يهدف إلى وضع تنظيم خاص بعلاقات العمل¹⁰.

- الأمر رقم 71-75 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص(جريدة رسمية عدد 101) وهذا بالرغم من انعدام القطاع الخاص آنذاك لاتباع الدولة الجزائرية لنظام التسيير الاشتراكي، ومما نص عليه في المادة 2: "يحدث قسم نقابي من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين في كل وحدة أو مؤسسة أو استغلال تابع للقطاع الخاص يشغل أكثر من 9 عمال دائمين".

¹⁰ رقية سكيل، مرجع سابق، ص 6.

ثم شهدت مرحلة 1975 إصدار العديد من التشريعات الاجتماعية، بداية بالأمر رقم 31-75 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، الأمر رقم 32-75 المتضمن المدة القانونية للعمل، الأمر رقم 33-75 المتضمن تحديد اختصاصات مفتشية العمل، ثم بعدها صدر الأمر رقم 12-78 المتضمن القانون الأساسي للعامل والذي يعد كدستور ينظم ويحكم كافة جوانب علاقات العمل وفي مختلف المجالات¹¹.

ثم أتت مرحلة فارقة في قانون العمل الجزائري هي مرحلة التسعينات أين أخذ المسار السياسي والاقتصادي الجزائري منحى آخر حيث دخلت الدولة الجزائرية مرحلة التعددية الحزبية من جهة واقتصاد السوق من جهة ثانية. وتميزت بصدور القانون رقم 11-90¹² المتعلق بعلاقات العمل (جريدة رسمية عدد 17) وقد عرف عدة تعديلات. ومما أقره هذا القانون ما جاء في مادته الأولى: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين"، وفي المادة 2: "يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى 'المستخدم'".

كما صدرت في نفس السنة جملة من القوانين دائما ذات صلة بمجال العمل ومنها القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب (جريدة رسمية عدد 6) المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 27-91. ثم القانون رقم 03-90 المتعلق بمفتشية العمل، والقانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (جريدة رسمية عدد 6).

ثم صدر الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية. تنص المادة 2 منه على: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية". وقد صدر سنة 2022 القانون رقم 22-22 متمما لهذا الأمر (جريدة رسمية عدد 85) ومما جاء فيه: "للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة، تكون غير مدفوعة الراتب" (المادة 206 مكرر).

¹¹ مصعب بالي، مرجع سابق، ص 4.

¹² قانون رقم 11-90، مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990، جريدة رسمية عدد 17، مؤرخة في أول شوال عام 1410، معدل ومتمم.

كما صدر أيضا سنة 2023 القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب(جريدة رسمية عدد 42).

الفرع الثاني: تعريف قانون العمل وخصائصه

تعددت التعريفات خاصة الفقهية التي أعطيت لقانون العمل(أولا) كما استنبطت له جملة من الخصائص والمميزات(ثانيا).

أولا: تعريف قانون العمل

عرف بعض الفقه قانون العمل بأنه: "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين"¹³. وعرفه آخرون بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص آخرين تحت سلطتهم وإشرافهم مقابل أجر"¹⁴.

والمشعر الجزائري في مختلف القوانين ذات الصلة بالعمل التي أصدرها لم يقدم تعريف لقانون العمل.

ثانيا: خصائص قانون العمل

يجمع الباحثون على جملة من الخصائص التي يتميز بها قانون العمل يمكن أن نسردها في النقاط التالية:

- قواعد قانون العمل هي قواعد أمرة، ومرد ذلك تدخل الدولة لتأطير هذه العلاقات بقواعد لا يمكن الاتفاق على مخالفة ما تقرره وهذا حماية لمصالح العمال في مواجهة أرباب العمل.

- ميزة الواقعية لقواعد قانون العمل، أي أن قواعده تتماشى ومختلف الظروف التي تعرفها مجالات العمل، مثلا تحديد أجور العمال بحسب ما يطرأ على ظروف العمل أو ما قد يسعى له العمال لتحسين ظروفهم المعيشية...

¹³ نقلا عن: عبد السلام معزیز، مرجع سابق، ص 9.

¹⁴ نقلا عن: علان حرشاوي، ص 13.

- ذاتية مصدر قواعد قانون العمل، فهو يعتمد على أحكام ذات طابع اتفاقي بين النقابات المهنية وأصحاب العمل وترتبط أحكامه بالظروف التي تلحق العمال وكذا متطلباتهم¹⁵. وهذه الذاتية أو الاستقلالية تبرز من خلال تميز قواعده بصياغة فنية متميزة¹⁶.

- هو قانون حديث النشأة؛

- يغلب على قواعد قانون العمل الطابع الحمائي، فهو يسعى لتحقيق أقصى حماية للعمال؛

- هو قانون يتكيف والمستجدات التي تعرفها الحياة العملية في جوانبها المختلفة كالاقتصادية والاقتصادية¹⁷.

- يغلب على قواعده المصدر الدولي، فالقوانين الوطنية للعمل مصدرها الاتفاقات الدولية في المجال، مثلا الأحكام المنظمة للراحة الأسبوعية مصدرها الاتفاقية رقم 14 لسنة 1961، حظر عمل النساء في الليل والذي نظمته الاتفاقية رقم 96 لسنة 1949¹⁸.

المطلب الثاني: مصادر قانون العمل

يمكن أن نميز بين صنفين من المصادر، مصادر وطنية (فرع أول) ومصادر دولية (فرع ثان).

الفرع الأول: المصادر الوطنية لقانون العمل

هي جملة النصوص القانونية التي سنتها الدولة لتنظيم علاقات العمل، وهي كما لخصها عديد الباحثين تتمثل في مصادر رسمية كال دستور ومختلف تشريعات العمل (أولا) ومصادر غير رسمية كالعرف وبعض العادات المهنية (ثانيا).

¹⁵ معزیز عبد السلام، مرجع سابق، ص 10.

¹⁶ ميمونة قويدر، محاضرات في مقياس قانون العمل، السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، ص 8.

¹⁷ عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 19.

¹⁸ ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 10.

أولاً: المصادر الرسمية

يأتي في مقدمة هذه المصادر الدستور باعتباره القانون الأعلى للدولة وهو الذي يتضمن المبادئ العامة التي تحكم الدولة، ومن بين ما جاء في الدستور متعلقاً بالعمل مثلاً تنص المادة 61 منه على حرية التجارة والاستثمار والمقاولة وهي تمارس في إطار القانون أي أحقية ممارسة نشاط ما ولكن في إطار ما يحدده القانون من ضوابط وقواعد. أيضاً تنص المادة 66 منه على أن: "العمل حق وواجب. كل عمل يقابله أجر..." وأيضاً المادة 68: "تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل".

ثم تأتي التشريعات العادية أي جملة القوانين التي تصدرها السلطة التشريعية ويستمد منها قانون العمل بعض من أحكامه، من هذه القوانين القانون 11-90 المعدل والمتمم، القانون رقم 02-90 المعدل والمتمم، القانون 03-90 وأيضاً الأمر 03-06 المتمم بموجب القانون 22-22 وغيرها من القوانين المذكورة آنفاً.

قد يكون القانون المدني كمصدر لقانون العمل باعتباره الشريعة العامة التي لا تستغني عنها باقي القوانين، حيث كلها تحيل إلى النظرية العامة للعامة أو النظرية العامة للالتزامات المتضمنة في القانون المدني.

ثم تأتي النصوص التنظيمية أي التي تصدر تطبيقاً للأحكام القانونية، كالرسوم التنفيذية الصادرة عن السلطة التنفيذية تنفيذاً لبعض التشريعات المرتبطة بعلاقات العمل، من ذلك مثلاً جملة المراسيم الصادرة سنوات التسعينات في إطار تفعيل بعض القوانين التي صدرت حينها ومنها المرسوم التنفيذي رقم 289-90 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين والمرسوم التنفيذي رقم 288-92 الذي صدر تطبيقاً للقانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

كما يُجمع عديد الباحثين على إدراج الأحكام القضائية ضمن هذه الفئة من مصادر قانون العمل، فحسب البعض¹⁹، يُفترض أن يُسهم القضاء باجتهاداته في تفسير النصوص القانونية في خلق قواعد ومبادئ تُثري قانون العمل، وإن كان النظام القانوني الجزائري لا يُقر للقضاء بمثل هكذا مكانة.

¹⁹ كمال سعداوي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد المين دباغين، سطيف، 2019-2020،

وبالرغم من أن مبدأ الفصل بين السلطات يحول دون قيام الجهات القضائية بالتشريع إلا أن هذه الأخيرة تبقى تلعب دورا هاما في خلق وصياغة قواعد قانون العمل، ففي عديد الحالات وبعد حيازتها لقوة الشيء المقضي فيه أو بعدما تبناها السلطة التشريعية أو التنظيمية أو إن تم قبولها ضمن الاتفاقيات الجماعية تصبح الأحكام القضائية قواعد لتنظيم علاقات العمل²⁰.

ثانيا: المصادر غير الرسمية (المكملة أو التفسيرية)

تتلخص هذه المصادر في آراء الفقه التي تقوم بتحليل الظواهر المرتبطة بمجالات العمل والتعليق عليها وتنقيحها ومن ثم تقديم الآراء بشأنها وللسلطة المختصة في التشريع أن تأخذ بها لإثراء النظام القانوني لعلاقات العمل.

نجد أيضا ضمن هذه الفئة من مصادر قانون العمل الأعراف والعادات المهنية الناتجة عن الممارسة والتي قد تنشأ عنها قواعد قانونية خاصة بالنظر إلى صفة الواقعية التي تتسم بها هذه العراف والعادات، كما يضاف لهما الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية التي تسنها المؤسسة المستخدمة وهي التي عرفتها المادة 73 من القانون 90-11 بأنها: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط" وهو ما يوضح أهمية مثل هذه الأنظمة في حسن تسيير وسيرورة المؤسسة²¹. والاتفاقيات الجماعية في مجال العمل هي ما يتفق عليه ممثلو العمال أو مندوبو المستخدمين وبين صاحب العمل أو منظمات أصحاب العمل²²

الفرع الثاني: المصادر الدولية لقواعد قانون العمل

تمثل الاتفاقيات المبرمة بين مختلف الدول بمعية بعض المنظمات العالمية التي أسست في المجال المصادر الدولية لمختلف التشريعات الوطنية للعمل، ومثال عن هذه المنظمات نجد منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية كمنظمة إقليمية بين مختلف الدول العربية.

تأسست منظمة العمل الدولية سنة 1919 بموجب معاهدة فرساي، حيث كانت عبارة عن جهاز تابع لعصبة الأمم، ثم باتت وكالة أو منظمة متخصصة تابعة لهيئة الأمم المتحدة وهي تتشكل من ثلاث

²⁰ رقية سكيل، مرجع سابق، ص 18.

²¹ عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 22.

²² حسين قرساس، محاضرات في قانون وعلاقات العمل، جامعة المسيلة، ص 5.

أجهزة وهي؛ مؤتمر العمل الدولي، مكتب العمل الدولي ومجلس الإدارة²³. فأما مكتب العمل الدولي فيعتبر كأمانة عامة دائمة للمنظمة، بينما يُعد مؤتمر العمل الدولي كسلطة عليا في المنظمة، ويتكون من ممثلي الدول الأعضاء ولكن بطريقة فريدة من نوعها حيث يتشكل كل وفد دولة من أربع مندوبين، فإثنان يمثلان الحكومة وواحد عن العمال والآخر عن أصحاب العمل، أما مجلس الإدارة فهو الجهاز التنفيذي للمنظمة، حيث يتولى وضع سياساتها وبرامجها التفصيلية، كما يشرف على مكتب العمل الدولي ويعد جدول أعمال مؤتمر العمل...²⁴.

أما منظمة العمل العربية فقد أنشئت سنة 1971 كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية، متخصصة في البحث في قضايا العمل وإيجاد الحلول لها وتطويرها، ومما قامت بإنجازه إقرارها للاتفاقية العربية للحريات النقابية سنة 1977²⁵. وهي تتشكل من جملة من الأجهزة وهي مؤتمر العمل العربي الذي يُعد بمثابة السلطة العليا في المنظمة، وهو يتكون من مندوبي الدول الأعضاء في المنظمة²⁶، ومجلس الإدارة الذي يأتي بعد مؤتمر العمل العربي من حيث الصلاحيات وقد أقر العمل بصيغة مجلس الإدارة في الدورة السابعة في مارس سنة 1979، حيث عوض لجنة المتابعة²⁷، وأخيرا مكتب العمل العربي الذي يعتبر بمثابة السكرتارية الدائمة للمنظمة، ويرأسه مدير عام هو المسؤول عن سير عمله وكذا عن تنفيذ قرارات مؤتمر العمل ومجلس الإدارة²⁸.

المبحث الثاني: مفهوم عقد العمل

سنبحث في مفهوم عقد العمل من خلال تعريفه (مطلب أول) وكذا العناصر المكونة له (مطلب ثان).

²³ لأكثر توضيح راجع: جمال ونوقي، محاضرات في قانون العمل، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس جذع مشترك حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2021-2022، ص 34-35.

²⁴ ذو الفقار كاظم مطير، منعم ناير فارس، 'دور القانون الدولي حماية حقوق العمال'، مجلة الإمام الكاظم للعلوم الإسلامية، العدد الرابع، 2018، ص 204، <https://www.iasj.net/iasj/article/210929>، 14-02-2024، 15:00.

²⁵ حسين قرناس، مرجع سابق، ص 6.

²⁶ أسامة عرفات أمين، 'دور منظمة العمل العربية في إنشاء قانون دولي عربي للعمل ورفع مستوى القوى العاملة العربية'، مجلة كلية الشريعة والقانون بأسبوط، ص 457، https://journals.ekb.eg/article_71295.html، 14-02-2024، 15:00.

²⁷ المرجع نفسه، ص 458.

²⁸ المرجع نفسه، ص 460.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل وإن كانت المادة 8 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تنص على أن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم.

أما التشريع المصري فعرف عقد العمل من خلال المادة 674 قانون مدني مصري بأنه: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"²⁹، وهو تعريف يتقارب مع بعض التعريفات المقدمة لعقد العمل من قبل الفقه والتي اخترنا منها الآتي:

عرفه بعض الفقه بأنه: "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال ذات طبيعة حرفية لصالح طرف آخر، وتحت إشرافه، مقابل عوض"³⁰. وقال فيه البعض الآخر: "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفاً"³¹.

ويتميز عقد العمل عن سائر العقود بكونه ينصب على الإنسان، وهذا ما دفع بالمشرع إلى إصباغ ميزة النظام العام على القواعد التي تحكمه، فهي قواعد أمرة بالرغم من ذاتية قواعد هذا القانون واتصافها بالمرونة وتمايز مصادرها التي أعطت نوع من الاستقلالية لقواعده³².

ولعقد العمل جملة من الخصائص من بينها أنه عقد رضائي غالباً، هو أيضاً من العقود الزمنية، هو عقد ملزم للجانبين (العامل وصاحب العمل) وهو كذلك من عقود المعاوضة.

²⁹ عاشور مولدي، مرجع سابق، ص 15.

³⁰ نقلا عن: ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 20.

³¹ مليكة بوعيطة، 'عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري'، مداخلة قدمت خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مكر البحوث القانونية والقضائية بتاريخ 29-03-2022، ص 3، <https://www.mjustice.dz/wp-content/uploads/pdf/29032022.pdf> ، 14-02-2024.

³² العيد هلال، مرجع سابق، ص 30.

المطلب الثاني: عناصر عقد العمل

يتأسس عقد العمل على جملة من العناصر وهي عنصر العمل (فرع أول) والأجر (فرع ثان)، عنصر التبعية القانونية (فرع ثالث)، وأخيرا عنصر مدة العمل (فرع رابع).

الفرع الأول: العمل

يمثل العمل محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، وهو يشمل كل مجهود فكري أو عضلي أو هو هدف محدد يسعى العامل لتحقيقه أو إنجازه لمصلحة صاحب العمل³³. وبهذا الشكل يستلزم القيام به من قبل العامل بصورة شخصية وهذا تبعا للمؤهلات التي يحوزها والتي كانت دافعا لرب العمل للتعاقد معه، وهو ما يؤكد تنظيم قانون علاقات العمل لفترة التجربة حيث يتأكد خلالها صاحب العمل من قدرات العامل وهذا ما أقرته المادة 7 من القانون رقم 11-90³⁴.

ولصحة اعتبار العمل عنصرا في عقد العمل يلخص البعض³⁵ شروط تحقق ذلك في النقاط التالية:

- قيام العامل بالعمل شخصيا دون الاستعانة بأطراف أخرى؛

- تنفيذ محل العمل يكون وفقا لتوجيهات يقدمها صاحب العمل؛

- وجوب توفير الآليات اللازمة والظروف الملائمة لإتمام العامل لعمله في أحسن الأحوال؛

- ألا يندرج العمل ضمن ممارسة أعمال المصلحة العامة.

وهي شروط قررتها المادة 7 من القانون رقم 11-90؛ "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤديوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم،

³³ ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 23.

³⁴ فوزية سكران، المحاضرة الثالثة لمقياس قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 3.

³⁵ ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 23.

- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والانتاجية،
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة،
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم،
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة...".

الفرع الثاني: عنصر الأجر

يمثل عنصر الأجر من أهم المسائل التي يصبو العامل لتحقيقها والتحسين منها كلما سمحت الظروف بذلك، وهو حق أقره التعديل الدستوري لسنة 2020 في الفقرة 2 من المادة 66: "كل عمل يقابله أجر". كما أقرت المادة 80 من القانون 90-11 أن: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"، بينما عرفت المادة 81 من نفس القانون المرتب بأنه: "يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون، ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة،
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم بظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضر والالتزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة،
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

بينما وضحت المادة 82 من نفس القانون المقصود بعبارة الدخل المتناسب بقولها: "يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود، لا سيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الأعمال".

وقد عرفت المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949 الأجر بأنه: "يقصد بكلمة الأجور ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب، وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح

القومية، أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة مكتوب أو غير مكتوب، أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل أنجز أو يجري إنجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها"³⁶.

ويتكون الأجر من عنصرين، واحد ثابت يتمثل في الأجر الأساسي الذي يحسب تبعاً للرقم الاستدلالي لكل منصب عمل أو وظيفة وهذا بحسب السلم المعمول به في تصنيف الوظائف سواء كان وطني أو قطاعي، وآخر متغير ويتشكل من مجموع التعويضات والحوافز المالية التي ترتبط إما بالإنتاج أو بالأقدمية أو بالظروف الاجتماعية³⁷.

والأجر القاعدي أو الأجر الأدنى المضمون يحدد بحسب ما تقرره المادة 87 من القانون رقم 90-11 بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً.

وأما عن العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى فجاء النص عليها في المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 15-59³⁸: "يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة بما يأتي:

- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل،
- الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية،
- تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية،
- الظروف الخاصة بالعزلة،
- المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي."

ويحظى الأجر بالحماية القانونية من خلال ما تقرره نصوص الفصل الثالث المعنون الامتيازات والضمانات من الباب الرابع الموسوم بأجرة العمل من القانون رقم 90-11، فتتص المادة 89 على الأفضلية في دفع الديون تكون للأجور مقارنة بباقي الديون بما فيها ديون الخزينة وديون الضمان

³⁶ نقلا عن: موسى بوعجيلة، مبارك بن الطيبي، 'حماية أجر العامل من خلال أحكام قانون العمل الجزائري'، مجلة الناقد للدراسات السياسية، المجلد 06، العدد 02، 2022، ص 701.

³⁷ ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 24.

³⁸ مرسوم تنفيذي رقم 15-59، مؤرخ في 8 فبراير سنة 2015، يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، جريدة رسمية عدد 8.

الاجتماعي. أيضا تقرر المادة 90 من ذات الفصل أنه لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم ولا يمكن حجزها أو الاقتطاع منها وهذا كله حتى لا يتضرر العمال الذين هم في حاجة لها. وتؤكد المادة 88 من نفس الفصل دائما أنه على المستخدم دفع الأجور عند أجل استحقاقها وبصورة منتظمة.

الفرع الثالث: التبعية

يشمل عنصر التبعية الإشراف والمتابعة والرقابة للموظف أو العامل من قبل صاحب العمل، وهي سلطات خولها القانون لهذا الأخير في مواجهة العامل أو الموظف، فهذا الأخير يقوم بعمله وينفذه تبعا لما يتلقاه من إرشادات وتوجيهات ونصائح من رب عمله. ويُجمع الباحثون في المجال على أن عنصر تبعية العامل أو الموظف إلى صاحب العمل أو المستخدم يظهر في عديد الصور أهمها؛ تبعية قانونية ويُعنى بها خضوع العامل أو الموظف إلى سلطة صاحب العمل أو رب عمله أي عليه أن يمثل إلى ما يقرره في حقه من توجيهات وأوامر لتنفيذ العمل على أكمل وجه وإلا تعرض للعقوبات التي يقررها القانون في هذا المجال. وفي هذا الإطار تنص الفقرة 3 من المادة 7 من القانون رقم 90-11 على: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة" وتلخص الفقرة الأخيرة من نفس المادة التبعية القانونية للعمال أو الموظفين إلى مستخدمهم في: "أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل". كما تؤكد هذا الأمر المادة 7 من الأمر 06-03: "يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية".

وتبعية اقتصادية ويقصد بها لدى البعض³⁹ أن العامل أو الموظف مرتبط بمستخدمه اقتصاديا ومعيشيا، ولا يمكنه ممارسة وظيفة أخرى لدى مستخدم آخر، والأجر يعد هو مصدر الرزق الوحيد بالنسبة له.

الفرع الرابع: المدة المقررة للعمل

تُعبّر عن الفترة التي يقضيها العامل أو الموظف تحت سلطة مستخدمه سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو القطاع العمومي. وحسب المادة 11 من القانون رقم 90-11 فالأصل أن مدة عقد العمل غير

³⁹ ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 25.

محددة عدا إن تم النص على غير ذلك بشكل مكتوب، وفي حال عدم وجود عقد عمل مكتوب، فالمفروض أن علاقة العمل تكون قائمة لمدة غير محددة.

أما عن ساعات العمل فتقدر بأربعين ساعة أسبوعيا في ظروف العمل العادية على مدار 5 أيام (الرجوع للأمر 03-97 المحدد للمدة القانونية للعمل).

تنص المادة 11 من القانون 11-90: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة". كما تنص المادة 12 من القانون: "يمكن إبرام عقد عمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية،

ويبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة." ثم أضيفت فقرة أخرى لهذه الفقرات عند تعديل المادة بموجب الأمر 21-96⁴⁰ ونصها: "عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها".

كما تنص المادة 13 من القانون رقم 11-90 أنه: "يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين:

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت،
- إذا طلب العامل الممارس ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم

⁴⁰ أمر رقم 21-96، مؤرخ في 23 صفر عام 1417 الموافق 9 يوليو سنة 1996، يعدل ويتمم القانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 43، مؤرخة في 24 صفر عام 1417 الموافق 10 يوليو سنة 1996.

ولا يمكن أن يقل، في أي حال من الأحوال، الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل".

وقد أخضعت المادة 12 مكرر المستحدثة بموجب الأمر رقم 21-96 عقد العمل المحدد المدة إلى رقابة مفتش العمل، حيث يتأكد من أن هذا العقد قد أبرم فعلا من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 وأن المدة المنصوص عليها في العقد توافق النشاط الذي وظف لأجله العامل.