

جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

السنة الثانية ليسانس حقوق

محاضرات في مقياس قانون العمل

"تحت إشراف الأستاذة المحاضرة أنجيبة عراب ثاني"

السنة الجامعية: 2022/2021

المحاضرة الأولى:

نشأة وتطور فكرة العمل

المقدمة:

لقد شهد العمل تطورات هامة عبر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة لكونه شرط ملازم لبقاء وتطور الافراد والمجتمعات.

ولما كانت علاقات العمل قائمة على منطق القوة والاستئثار تم السيادة المطلقة لمبدا سلطان الإرادة في التعاقد، وسيادة قانون العرض والطلب لاسيما في بداية القرن التاسع عشر بازدياد حجم النشاطات الصناعية والتجارية، ظل العمال بمنأى عن كل اشكال الحماية من سوء المعاملة والاضطهاد والاستغلال وتدني الأجور وظروف العمل السيئة وكثرة حوادث العمل. لذلك ظهرت الحاجة الى التكتل للضغط على العمال عن طريق الاحتجاج والاضرابات، ثم انشاء الجمعيات والنقابات للدفاع عن مصالح العمال المهنية والاجتماعية.

وامام تزايد حدة الصراع بين العمال وأصحاب العمل كان لابد من تدخل الدولة لحماية العمال، امام عدم التوازن بينهم وبين صاحب العمل من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، نظرا لعدة عوامل أهمها ، انتشار الأفكار التحررية التي تنادي بضرورة تدخل الدولة لحماية العمال.

وفي ضوء التحولات الاقتصادية الجديدة التي عرفتها البلاد، وتأثيرها المباشر على عالم الشغل ، اتجه المشرع الجزائري نحو وضع حد ادنى من الاحكام والضمانات القانونية لتنظيم علاقة العمل.

يعتبر قانون العمل من القوانين التي عمل الفقه على دراستها لما لها من علاقة بمختلف جوانب الحياة سواء منها الاقتصادية او الاجتماعية او لعلاقته بمختلف فروع القانون الأخرى كالقانون المدني، الإداري، الاقتصادي..... الخ.

ونظرا لعدم تكافئ الفرص بين صاحب العمل، المالك لوسائل الإنتاج ولسلطة التوجيه والتسيير، والعامل الذي لا يملك الا قوت عمله، فقد عمل قانون العمل على توفير العديد من الضمانات القانونية والتنظيمية، التي تكفل استقرار العامل في عمله وتحد من الاستعمال المفرط لسلطات صاحب العمل.

فقانون العمل من القوانين الحديثة، تأخر ظهوره الى غاية منتصف القرن التاسع عشر، وان كان ظهور العمل باعتباره المجهود المبذول قد اقترن بظهور الانسان.

المطلب الأول: عوامل نشأة قانون العمل

ارتبط ظهور تشريع العمل، بجملة من الأسباب هيأت لنشوئه تتمثل فيما يلي:

الفرع الأول: مبادئ الثورة الفرنسية

ظهرت الأسس الأولى لقانون العمل اثناء الثورة الفرنسية 1789م، والتي من اهم المبادئ التي نادى بها، مبدئ الحرية والمساواة، حيث تم الإعلان عن مبدأ حرية العمل من خلال مرسوم الارد لسنة 1791م، وتم التأكيد فيما بعد على مبدأ سلطان الإرادة في ابرام علاقة العمل من خلال ادراجها في القانون المدني سنة 1804م.

غير ان مبدأ سلطان الإرادة قد فشل في تطبيقه بسبب تناقض المصالح بين العمال وارباب العمل، وامام هذه الوضعية كان لابد من تدخل الدولة في تنظيم العلاقة بينهما من خلال العمل على صيانة الحقوق المكتسبة للعمال وضرورة إيجاد توازن اقتصادي واجتماعي بينهم.

الفرع الثاني: تطور وظيفة الدولة

لقد انعكس تطبيق مبدأ سلطان الإرادة بالسلب على واقع العمل الاجتماعي، مما أدى الى تصاعد الدعوات الى ضرورة تخلي الدولة عن دورها الحارس للاقتصاد، وتبني دور أكثر إيجابية من خلال التدخل لضبط النظام الاجتماعي وذلك من خلال توفير حد أدنى من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، كوضع تشريعات خاصة بتأمين عن الاخطار المهنية، والتشريعات الخاصة بالتعويض عن حوادث العمل والتأمينات الاجتماعية.

المطلب الثاني: نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة، والذي عرف تطورا سريعا بالرغم من حداثة، ويمكن تقسيم مراحل تطوره الى المراحل الآتية:

أ- مرحلة ما قبل الاستقلال:

عرفت هذه الفترة تطبيق اغلب القوانين الفرنسية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في الجزائر مع ادخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر.

ب- المرحلة ما بين 1962 الى 1989:

عرفت هذه المرحلة صدور القانون 62-157 المؤرخ في 1962/12/31 القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية الا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية الذي بقي ساريا الى غاية صدور الامر 29/73 المؤرخ في 1973/07/05 والذي دخل حيز النفاذ ابتداء من 1975/07/05.

وقد صدر في سنة 1975 مجموعة من القوانين منها القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بموجب الامر 30/75 المؤرخ في 1975/04/29، و اخر متعلق بتحديد اختصاصات مفتشية العمل بموجب الامر 33/75 المؤرخ في 1975/04/12.

ج- مرحلة ما بعد 1990:

عرفت هذه المرحلة صدور عدة قوانين تبعا للتوجه الجديد للبلاد، وتطبيقا لأحكام دستور 1989 وتطبيقا للطابع التعاقدي لعلاقات العمل، على خلاف الطابع التنظيمي الذي كانت تتميز به القوانين السابقة ومن بين هذه القوانين:

القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية في العمل وممارسة الحق في الاضراب، والقانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، والقانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

المحاضرة الثانية:

ماهية قانون العمل ومصادره

عرف هذا الفرع من القانون بعدة تسميات باختلاف الفقهاء واختلاف نظرتهم، كما عرف بتعدد مصادره وتنوعها.

المطلب الأول: ماهية قانون العمل

يعرف قانون العمل بانه ذلك القانون الذي يتضمن جملة من القواعد القانونية التي تنظم علاقة العمال مع اصحاب العمل اي المستخدمين وهذه القواعد موجودة في عدة قوانين وضعها المشرع الجزائري ومن اهمها قانون 90-11 فماهي اهم خصائص هذا القانون؟ وما علاقته مع بعض القوانين؟ وما هي مصادره؟

الفرع الأول: خصائص قانون العمل

- يعتبر قانون سريع التطور .
- يتميز بدائية الاحكام اي احكامه خاصة بمسائل العمل فقط .

- كثرة مصادره بحيث نجد ان له مصادر خارجية وداخلية .
 - احتواء قواعده على عقوبات وهذا ما يجعله مميزا عن باقي القوانين.
 - يعتبر قانون جماعي بمعنى اخر قواعده تحكم جماعات.
 - معظم قواعده امرة
 - لا يمكن تصنيفه ان كان عام ام خاص اذ يمكنك اعتباره قانون مجيز بين العام والخاص
 - يتميز بانه القانون الوحيد الذي يعرف انه قانون اجتماعي
- الفرع الثاني: علاقة قانون العمل مع بعض القوانين الأخرى**
- يرتبط قانون العمل بالعديد من فروع القانون الأخرى.

أولاً: علاقته مع القانون المدني

ان وجود بعض المسائل في قانون العمل تم احوالها الى القانون المدني وأبرزها ابرام عقد العمل الذي يخضع للقواعد العامة لانعقاد العقد يجعل له علاقة متينة مع القانون المدني ولا ننسى البعد التاريخي الذي كان قانون العمل فيما مضى جزء من القانون المدني ولكن للتغيرات التي حصلت استوجب استقلالية قانون العمل.

ثانياً: علاقته مع القانون الدستوري

يمكن القول ان معظم قواعد القانونية لقانون العمل هي تجسيد لمبادئ مذكورة في الدستور ومنها المذكورة في الباب الخاص بالحريات كحق الاضراب وحرية انشاء اتفاقيات وغيرها.

ثالثاً: علاقته بقانون الاعمال

يرتبط قانون العمل والقانون الاقتصادي بصفة عامة بعلاقة تكامل من حيث ان القانون الاقتصادي ينظم ويضبط العلاقات التجارية والمالية بين مالكي راس المال فيما بينهم، وبين المتعاملين معهم من مؤسسات وبنوك، اما قانون العمل فانه ينظم العلاقة بين مالكي راس المال والعمال الذين يعملون لديهم، مما يجعل كلا القانونين يؤثر في الاخر.

المطلب الثاني: مصادر قانون العمل

تنقسم مصادر قانون العمل الى مصادر خارجية وداخلية.

الفرع الأول: المصادر الخارجية

ويقصد بها كل الاتفاقيات التي تم ابرامها مع منظمات العمل سواء مع منظمة العمل الدولية او العربي وكذا كل التوصيات التي تصدرها هذه المنظمات تعتبر ملزمة للقانون الداخلي وتجدر الاشارة الى ان الاتفاقيات تعلوا على القانون الداخلي وبالتالي يجب على الدول الاعضاء الأخذ بها قبل الأخذ بالقانون الداخلي.

الفرع الثاني: المصادر الداخلية (الوطنية)

والتي هي كالآتي:

1-المصادر الرسمية:

-الدستور ونجدها في الباب الخاص بالحريات وقد سبق الاشارة اليها سابقا وتجدر الاشارة الى ان حق الممارسة النقابية والاضراب طرء عليهما تعديل بعد دستور 1996 بحيث كان حق النقابي منحصر على تكوين نقابة واحدة وكدى حق الاضراب كان منحصر على القطاع الخاص فقط اما الان فاصبح حق لكلا القطاعين الخاص او العام.

- التشريع وهي كل الاعمال التي تقوم بها السلطة التشريعية والتي تقوم بتجسيد كل مبادئ الدستورية وقد مرت الجزائر بالعديد من التعديلات حول قانون العمل واخرها قانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل الفردية.

- النصوص التنظيمية وهي الاعمال التي تقوم بها السلطة التنفيذية وتعد مصدرا لان تعدد مجالات قانون العمل مختلفة ولا مجال للنصوص التشريعية لتغطيتها كلها لهذا استوجب تدخل السلطة التنفيذية من خلال نصوص تنظيمية المتمثلة في مراسيم وقرارات وتعليمات تنظم مهنة معينة.

- الاحكام القضائية وهي من الاعمال السلطة القضائية تأتي ملئى بعض الفراغ القانوني ان وجد في قانون العمل الصادر عن المصادر الاخرى بقيامها بتفسير كل ما هو مبهم حول مواد خاصة بقانون العمل.

2-المصادر الغير الرسمية:

والتي تصدر عن العمال وأصحاب العمل وتتمثل في ما يلي:

- الاتفاقيات الجماعية: وهي وثيقة مكتوبة ناتجة عن تفاوض بين مجموعة النقابية للمستخدمين ومجموعة النقابية للعمال ويمكن ان تخص مؤسسة واحدة او عدة مؤسسات عبر تراب البلدية او الوطن من نفس المهنة وتكمل اهميتها لأنها صادرة عن المعنيين بتطبيقها وتنظم شروط العمل لكل مؤسسة حسب المعطيات الخاصة لكل مهنة ويجب ان لا تتضمن مساس بحق من حقوق العمال وان اضافة حقا فهذا جائز ويجب ان يوافق عليها مفتشية العمل وان ترسل نسخة منها لكاتب ضبط المحكمة لكي يعمل عليها القاضي في حالة حصول

نزاع بين المستخدم والعامل لاحد هذه المؤسسات.

- النظام الداخلي للمؤسسة: وهي وثيقة مكتوبة يقوم بإعدادها المستخدم فقط وفي المؤسسة التي يزيد فيها عدد العمال اكثر من 20 عامل واية مخالفة للمصادر الرسمية تكون لصالح العامل فهي جائزة وهي الاخرى يجب ان يوافق عليها مفتشية العمل وان ترسل نسخة لكاتب ضبط المحكمة لكي يعمل عليها القاضي في حالت حصول نزاع ويجب على جميع العمال في تلك المؤسسة ان يعلموا بها بتعليقها من قبل المستخدم في مكان يراه الجميع.

المحاضرة الثالثة:

علاقة العمل الفردية

تنشأ علاقة العمل بموجب عقد العمل، والذي يخضع للأحكام العامة للعقد، إلا أنه يتميز عن باقي العقود الأخرى من حيث العناصر المكونة له، وكذا مختلف الالتزامات والحقوق التي يتمتع بها أطرافه. يتميز عقد العمل بمواصفات وعناصر وأركان خاصة به.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل

لم يشر المشرع الجزائري إلى تعريف عقد العمل، وأشار فقط إلى كونه أداة شكلية لنشوء علاقة العمل. إلا أن الفقه عرفه على أنه العقد الذي يلتزم العامل بمقتضاه ببذل جهده لمصلحة رب العمل، وتحت إشرافه وتوجيهه، مقابل التزام هذا الأخير بتمكينه من الأجر.

المطلب الثاني: عناصر عقد العمل

عقد العمل يقوم على عناصر هي التي تحدد هويته المميزة عن باقي العقود الأخرى التي ترد على العمل.

الفرع الأول: العمل

هو محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل.

وهو كل نشاط سواء كان مادي أو فكري يؤدي إلى تحقيق نتيجة أو عدم تحقيقها.

قد يكون هذا النشاط عملاً إيجابياً وقد يكون سلبياً.

مثال على العمل الإيجابي: ممارسة أنشطة فكرية أو حرفية.

مثال على العمل السلبي: الحراسة والحارس لا يؤدي عملاً يدوياً أو فكرياً لأنه لا ينتج أو ليس له مردود،

وكذلك المراقب أو عمليات التفتيش.

عنصر العمل هو التزام العامل، فلا يملك صاحب العمل أي حق عليه ويقتصر حقه في المطالبة بالتعويض عن

الأضرار التي أحدثها العامل بسبب عدم تنفيذ العمل.

وعنصر العمل يجب أن تتوفر فيه شروط حتى يتخذ صفته التي تميزه عن العقود الأخرى التي ترد على العمل:

- الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه بمعنى أن يقوم العامل بهذا العمل شخصياً والتزام العامل بصفة

شخصية يظهر من خلال ارتباطه بالعلاقة العقدية مع رب العمل على أساس تكوينه وتخصبه.

كما أن شخصية العامل تلعب دورا كبيرا في العلاقة العقدية من حيث الإنهاء على أن أساس أن وفاة العامل تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل ولا يستطيع الورثة المطالبة بشغل منصب الموروث ، وفي حالة التحاق أحد الورثة يكون بموجب عقد جديد.

- ان يؤدي العامل العمل وفقا لأوامر وتوجيهات صاحب العمل.

- يجب على رب العمل أن يوفر جميع الأدوات وجميع الوسائل المتعلقة بهذا النشاط على أساس أن العامل تلحق به الآثار المترتبة على هذا النشاط سواء كانت ايجابية أو سلبية عكس المقاول الذي يلتزم بتحقيق النتيجة.

- يضاف إلى ذلك ضرورة التزام رب العمل بتوفير المحيط الصحي والأمن في مجال العمل والمحافظة على سلامة العمال عن طريق تجديد وسائل الإنتاج والأمن الصناعي.

- أن يكون النشاط الذي يقوم به العامل تسري أثاره على أطرافه فقط.

الفرع الثاني : الأجر

هو محل التزام صاحب العمل وسبب التزام العامل.

طابع المعاوضة الذي يتصف به عقد العمل يترتب عنه القول لأنه لا يمكن الحديث عن عنصر العمل في عقد العمل دون أن يقابله الحديث عن عنصر الأجر.

وهو المقابل المالي للعمل أو ثمن أو القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل دفعها للعامل أو مقابل الجهد الذي بقيمة هذا الأخير.

والأجر من حيث المضمون يتكون من:

• **العنصر الثابت** : ويعرف في التشريع الجزائري الأجر المنصب أو الأجر الأساسي بحسب في أغلب الأحيان على أساس الرقم الاستدلالي.

• **العنصر المتغير** : يتكون من مجموعة التعويضات والحوافز المرتبطة بإنتاج.

مر تنظيم الأجور في الجزائر بمرحلتين:

أ-التنظيم المركزي للأجور : من حيث تحديدها طوال الفترة التي ساد فيها التنظيم الإداري لمختلف مناحي الحياة الاجتماعية والإدارية والتنظيمية بواسطة الأدوات القانونية والتنظيمية مثل : المادة 127 من ق.أ.ع.ع : "إن تحديد الأجور يجب أن يكون مرتبطا بأهداف المخطط ومن صلاحيات الحكومة ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة".

تطبيقاً لهذه القاعدة وضع تصنيف وطني للمناصب أفرز سلماً وطنياً للأجور يشمل كافة العمال والمناصب المهنية وتحدد أيضاً كافة التعويضات المقررة لهذه المناصب.

ب- بعد صدور قانون علاقات العمل 90-19 تم إلغاء هذا القانون وأصبح التحديد التفاوضي والتشاورى للأجور لمختلف التعويضات.

الأجر يحدد بصفة حرة بين العمال والمؤسسات إما بالتفاوض وإما بالاتفاقيات الجماعية أو التصنيف المهني لمناصب العمل من قبل المؤسسة.

تم تطبيق مبدأ الحرية التعاقدية في علاقة العمل وكرسه منهج استقلالية المؤسسات أي أنها لم تعد تدير عن طريق القرارات بل عن طريق علاقات العقد.

الفرع الثالث: التبعية والإشراف

يقصد بها سلطة الإشراف والرقابة التي يخضع لها العامل على اعتبار أنها إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل.

- العامل يلتزم بالامتثال لها في الحدود المسموح بها لتنفيذ الأوامر وتوجيهات صاحب العمل وليس وفقاً لما يقرر هو.

الفرع الرابع: المدة

هي المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وجهده وخبرته في خدمة صاحب العمل في إدارته. والمدة تحدد بحرية من قبل من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية وهذا ما يؤكد القانون وتحديد المادة 11 من قانون علاقات العمل بقولها: "يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل لمدة غير محدودة".

المطلب الثالث: شروط صحة عقد العمل

رغم استقلالية قانون العمل بذاته لكنه لم يتمكن من وضع كافة القوانين المنظمة لجوانبه وما زال يخضع في الكثير من المواضيع إلى الأحكام العامة للالتزامات المدنية لا سيما في مجال شروط صحة التعاقد.

الفرع الأول: الأهلية

هي صلاحية الشخص لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات ووفقاً للقاعدة العامة فالعمل الذي يقوم به العامل يتراوح بين النفع والضرر ويتعين أن تتوافر فيه السن القانونية والأهلية القانونية 19 سنة لاستثناء بالنسبة

لعقد العمل حدد المشرع أهلية العمل ابتداء من سن 16 سنة طبقاً لأحكام المادة 15 من قانون 90-11 بقولها: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفق التشريع والتنظيم المعمول به. أكد قانون 90-11 على ضرورة احترام السن القانونية فيما يتعلق بتشغيل القصر وحدد عقوبة يتعرض لها صاحب العمل في حالة مخالفته لذلك.

أما بالنسبة لرب العمل لم يتطرق المشرع لتحديد سن رب العمل وبالتالي كمبدأ عام تطبق عليه القاعدة العامة (قانون العمل 19 سنة، والتجاري 18 سنة عند الترشيد) هذا إذا كان صاحب العمل شخصاً طبيعياً وبالنسبة إذا كان شخصاً معنوياً فالأهلية يقابلها الاختصاص حيث تحدد القوانين الداخلية ومصالح الأشخاص الذين لهم الحق في إبرام عقود العمل والتشغيل ومنع أي جهة أو مصلحة من ممارسة الاختصاص سواء داخلية أو خارجية من منح حق التشغيل.

الفرع الثاني: الرضا

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

الفرع الثالث: المحل والسبب

تطبق بالنسبة لعقد العمل الشروط العامة للعقود فيما يتعلق بالمحل والسبب، فمحل التزام أحد الطرفين يحدد سبباً لالتزام الطرف الثاني، إذ إن الأجر الذي هو محل التزام رب العمل هو من جانب آخر سبب التزام العامل، كما إن الجهد الذي يعد محل التزام العامل هو ذاته سبب التزام رب العمل بدفع الأجر.

المحاضرة الرابعة:

التنظيم القانوني لعلاقة العمل

يحتل الجانب التنظيمي لعلاقة العمل في النظم القانونية المقارنة المعاصرة أهمية كبيرة، نظرا لما يلعبه تدخل الدولة الحديثة من دور فعال في تحديد وتوجيه علاقات العمل الفردية، ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة، تفرض على العمال وأصحاب العمل على السواء، اعتماد أنماط وأساليب تنظيمية موحدة ومنسجمة ومستقرة، قصد ضمان المساواة في الحقوق والواجبات لكلا الطرفين وضمان استقرار علاقات العمل وابتعادها عن المنازعات قدر الإمكان.

المطلب الأول: مراحل الانعقاد: من بين ما يميز علاقة العمل هو انعقاده على مرحلتين:

الفرع الأول: مرحلة التجريب: تعتبر مرحلة تمهيدية تسمح باختبار العامل الجديد، قصد التأكد من كفاءته واستعداده للقيام بالعمل الموكل إليه.

اولا: ماهية عقد العمل تحت التجربة: يشكل هذا العقد أحد المراحل التمهيدية للتعاقد، ولقد خصه المشرع الجزائري بالتنظيم في القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم، في المواد من 18 إلى 20.

ومقتضى القول أن عقد العمل تحت التجربة هو عقد معلق على شرط فاسخ، يعني أنه إذا تخلف الشرط ونجح العامل وأثبت صلاحيته، فإن عقد العمل يتأكد في هذه الحالة وبأثر رجعي، وأما إذا تحقق الشرط وثبت عدم صلاحية العامل فيفسخ العقد، ولكن دون أن يكون للفسخ أثر رجعي، إذ أن عقد العمل من العقود الزمنية والقاعدة أن ما مضى من الزمن لا يعود، أي أنه لا يكون للفسخ أثر بالنسبة لما نفذ من التزامات أو ما استحق من حقوق للعامل قبل صاحب العمل، قبل أن يثبت فشله في التجربة.

ثانيا: الأحكام الخاصة بعقد العمل تحت التجربة: يتميز هذا العقد بطبيعته الخاصة، ولقد كان لهذه الطبيعة أثر بالنسبة إلى القواعد التي وضعها المشرع لبيان أحكامه.

الفقرة الأولى: الاتفاق على شرط التجربة:

1- مدة العقد: لقد تناول المشرع الجزائري بالتنظيم في قانون العمل القواعد الخاصة بتحديد مدة العمل تحت التجربة، وجعلها غير إجبارية، حيث تنص م 18 من القانون 90-11 على أن: "يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (06) أشهر قصوى يحددها القانون، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي".

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي".

ويستدل بهذا النص على ثلاث أمور:

* لقد عنى المشرع بوضع حد أقصى لمدة التجربة بحيث لا تزيد عن 06 أشهر كأصل عام يمكن استثناء أن ترفع إلى 12 في مناصب العمل ذات التأهيل العالي، وذلك بهدف حماية العمال خوفاً من أن يلجأ أصحاب العمل إلى إطالة مدة التجربة وجعل العامل في مركز قلق، طالما أن لصاحب العمل خلال هذه المدة أن ينهي العقد إذا ما ثبت لديه عدم صلاحية العامل دون أن يلزم بتعويضه.

عليه فإن اتفاق العامل ورب العمل على مدة تجاوز الحد الأقصى، يكون باطلاً.

* إن تحديد القانون لسقف مدة التجريب لا يمكن تجاوزه، يعني بالضرورة عدم إمكانية تمديد هذه المدة خارج حدود ذلك، كما لا يمكن تجديدها، وعليه لا يجوز تعيين العامل تحت التجربة لأكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد، وهذا الحظر يظل قائماً، ولو تغير العمل الذي يقوم به العامل في المرة الثانية عن عمله في مدة التجربة الأولى، أو اختلف العمالان اختلافاً جوهرياً.

ولقد أراد المشرع بذلك حماية العامل من تعسف رب العمل، الذي قد يتعاقد مع العامل بعقد تحت التجربة ثم يقوم بإثائه خلالها، ويعود بعد ذلك ليتعاقد من جديد بعقد آخر تحت التجربة، مما يعتبر تحايلاً غير جائز على القانون، الموقف الذي تبنته المحكمة العليا في إحدى قراراتها الصادرة سنة 2002، الذي جاء في حثياته: "لا يجوز إخضاع العامل الذي سبق توظيفه في نفس المنصب لفترة تجريبية ثانية وإبرام عقد ثان ..".

2- وضعية العامل أثناء فترة التجربة: تنص م 19 من القانون 90-11 على ما يلي: "يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه اثر انتهاء الفترة التجريبية".

وعليه يتمتع العامل أثناء فترة التجريب بنفس الحقوق ويخضع لنفس القوانين والأنظمة التي تسير العمال الآخرين، أي الحقوق والواجبات التي ينص عليها القانون أو الأنظمة الداخلية أو الاتفاقية الجماعية التي تكون الهيئة المستخدمة التي ينتمي إليها العامل طرفاً فيها، وبناء على ذلك يتمتع بأجر يتلاءم مع عمله، وحقه في العطل والراحة القانونية، غير انه لا يمكن أن يستفيد من بعض الوضعيات التي تمنح للعمال المشبتهين دون سواهم كالانتداب والإحالة على الاستيداع.

الفقرة الثانية: إنهاء عقد العمل أثناء فترة التجربة:

1- خصوصية إنهاء عقد العمل تحت التجربة : لقد خص المشرع الجزائري هذا العقد بأحكام خاصة، تمثل خروجاً على قواعد الإنهاء المعروفة في عقد العمل البات، تتمثل في الإنهاء دون إشعار مسبق وبدون تعويض. **أ- الإنهاء دون إشعار مسبق:** تنص م 19 من القانون المذكور أعلاه على أنه: "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق". يتضح من هذا النص أن من أهم ما يميز عقد العمل تحت التجربة، هو أن شرط التجربة يسمح لأي من طرفي العقد أن ينهي عقد العمل بإرادته المنفردة في أي وقت أثناء مدة التجربة، ولا يلتزم من يقوم بالإنهاء في هذه الحالة بأن يخطر الطرف الآخر برغبته في الإنهاء، كذلك لا يكون ملزماً بدفع أي تعويض. وهنا يمكن أن نتساءل: ما هي الحكمة من إعفاء رب العمل من الإشعار المسبق عند إنهاء عقد العمل تحت التجربة؟

إن الإشعار المسبق فرض لوقاية العامل من مفاجئة الفصل من العمل، وإفساح المجال أمامه للبحث عن عمل جديد، ويفترض أن العامل لن يفاجأ بانتهاء العقد إذا كان الإنهاء قد تم خلال فترة التجريب، إذ لا بد أن العامل قد تهيأ نفسياً وعملياً لهذا الإنهاء طالما أن العقد الذي دخل فيه ليس باتاً، بل معلقاً على نجاح التجربة، كما أن تحديد القانون للحد الأقصى لفترة التجربة وجعلها قصيرة لا تترك مجالاً للإشعار المسبق. **أ- الإنهاء دون تعويض:** يشكل إنهاء عقد العمل تحت التجربة دون تعويض، أهم الخصائص المرتبطة بهذا العقد، سبب أن حرمان العامل من حقه في التعويض يعود أساساً إلى أن هذا الأخير لا يستحق أياً من حقوقه إذا كان سبب الإنهاء يعود لعدم كفاءته، فصاحب العمل لا يعد متعسفاً في هذه الحالة، وبالتالي لا يستحق بدل الفصل التعسفي.

2- القيود الواردة على سلطة إنهاء عقد العمل تحت التجربة: يشكل إنهاء هذا العقد خروجاً عن القواعد العامة في إنهاء العقد، حيث يسمح هذا الشكل من العقود لأحد أطرافه بإنهائه بإرادته المنفردة، إلا أن هذا الحق مقيد بشرط، وجوب ممارسة سلطة الإنهاء قبل انقضاء فترة التجربة، فإذا انقضت فترة التجربة دون استخدام أي من الطرفين حقه في إنهاء علاقة العمل، أصبح العقد باتاً وخضع في انتهائه إلى القواعد العامة الواردة في هذا الشأن.

3- مدى ضرورة توافر السبب الموضوعي للإنهاء: هل يمكن إنهاء هذا العقد ولو كان ذلك لا يرجع إلى أسباب متعلقة بالعمل أو بعدم صلاحية العامل - مثلاً - للقيام بما هو مكلف به من عمل؟

أعطى المشرع الجزائري لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل تحت التجربة، ولم يشترط عدم صلاحية العامل لإمكانية إنهاء هذا العقد، مع إعفاء صاحب العمل من الإشعار المسبق والتعويض، وهو ما أيده القضاء في أحد قراراته سنة 1997، "من المقرر أنه يمكن أن ترفع المدة التجريبية للعامل الجديد في المناصب العليا إلى 12 شهرا، كما يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ علاقة العمل في أي دون تعويض ومن غير إشعار مسبق. ولما ثبت أن قضاة الموضوع فرضوا على المستخدم إثبات فشل العامل أثناء الفترة التجريبية يكونون قد تجاوزوا سلطتهم مما يعرض قرارهم للنقض".

وكذلك القرار القضائي الصادر سنة 2001 الذي جاء فيه: "يخول القانون للمستخدم إنهاء علاقة العمل أثناء الفترة التجريبية باعتباره هو المؤهل لتقدير مؤهلات العامل.))

إن مجال الحماية القانونية التي يمنحها المشرع للعامل في عقد العمل البات، يتقلص بشكل ملحوظ أثناء عقد العمل تحت التجربة، ويظهر هذا التراجع بداية من إبرام العقد إلى تنفيذه وصولا عند إنجائه. لذلك يقترح ضرورة التنصيص على تقييد سلطة صاحب العمل في الإنهاء باشتراط توافر السبب الموضوعي لمشروعية الإنهاء، المتمثل في عدم ثبوت كفاءة العامل وصلاحيته لمنصب العمل، ومن ثم تمكين القضاء من بسط رقابته على قرار الإنهاء المخالف لهذا السبب الموضوعي.

الفرع الثاني: مرحلة الترسيم أو التثبيت: بمجرد انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين أحدهما في التحلل من العقد يصبح هذا الأخير نهائيا، بما يمكن العامل من التمتع بكل الحقوق المرتبطة بالترسيم، كعدم إمكان فصل العامل إلا وفق إجراءات خاصة والحق في الترقية، كما تنص على ذلك المادة 63 ق ع ع.

المطلب الثاني: سريان علاقة العمل: يقصد بها متابعة التطورات والحالات والأوضاع المختلفة التي تمر بها الحياة المهنية للعامل، منذ أن يثبت في منصب عمله إلى انتهاء علاقته بصاحب العمل، حيث أن العامل يمكن أن يكون في إحدى الوضعيتين: وضعية العمل الفعلي، أو وضعية التوقف المؤقت عن العمل.

الفرع الأول: وضعية العمل الفعلي: الوضعية العادية أو الطبيعية لأية علاقة عمل، ومن بين الحقوق التي تترتب له بموجب هذه الوضعية التي ترتبط ارتباطا وثيقا بتواجده في مكان عمله، الحق في الترقية نتيجة الخبرة والأقدمية المكتسبة في العمل، إلى جانب الحق في عدة امتيازات مالية ومعنوية أخرى، مرتبطة بالأداء الفعلي للعمل، مثل مكافآت المردودية والحق في العطل القانونية... الخ.

الفرع الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل (الانقطاع): تسمح قوانين العمل الحديثة للعامل بالتوقف عن ممارسة عمله، دون أن يتسبب ذلك في إنهاء أو قطع هذه العلاقة، ما يعرف بحالات توقيف أو تجميد علاقة العمل، حيث تختلف آثار ونتائج كل حالة حسب اختلاف الأسباب والدوافع على النحو التالي:

اولا: حالات اتفاق الطرفين أو الاستياداع(ورد النص عليه في المادة 64 و 8 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 لمرافقته للعلاج في أماكن بعيدة عن مكان الإقامة، أو عندما يضطر زوج العامل إلى مرافقة زوجه عند تغيير هذا الأخير مقر إقامته الدائمة بسبب تغيير مكان العمل، بصفة مؤقتة، كما يمكن للمرأة العاملة أن تستفيد من هذه الوضعية عندما يضطرها الأمر إلى القيام بتربية ورعاية أبنائها أو لأغراض شخصية أخرى خاصة بالعامل، إذا كانت تستدعي فعلا التفرغ لها مؤقتا، الحالات التي تختلف مدة التوقف فيها حسب اختلاف سبب التوقف نفسه، كما يختلف عدد مرات تجديدها كذلك لنفس السبب.

ومن بين المسائل التنظيمية التي عادة ما تتكفل بها الاتفاقيات الجماعية، كإجراءات منح الاستياداع، وحالات إعادة الإدماج القانوني، وكذا حق المؤسسة المستخدمة في القيام بالتحقيقات اللازمة حول جدية أسباب طلب الإحالة على الاستياداع، وكذا موافقتها للمعطيات التي قدمها العامل من جهة، ولرقابة العمال الذين هم في حالة الاستياداع من حيث ممارستهم لأعمال مرتجة أثناء وجودهم في وضعية الاستياداع من جهة أخرى، بما فيها بيان طبيعة الجزاءات المترتبة في حالة ثبوت مخالفة العامل للشروط والأحكام المنظمة لوضعية الاستياداع.

أما من حيث الآثار التي ترتبها هذه الوضعية على العامل، فتتلخص في توقف الأجر وتجميد وضعيته، بتوقيف الترقية، وتوقيف كافة الحقوق والامتيازات المادية التي كان يتمتع بها، مع الاحتفاظ فقط بحقه في الرجوع إلى منصب عمله بعد انتهاء مدة الاستياداع، وفق الآجال والشروط المحددة في الاتفاقية الجماعية، أو النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.

ثانيا: 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 للقيام بواجب يفرضه عليه القانون، من بين هذه الحالات:

1- حالة ممارسة مهمة نيابية: إذ كثيرا ما تتطلب بعض المهام النيابية أي الانتخابية، تفرغ العامل بصفة كاملة لهذه المهام والانقطاع عن ممارسة عمله في المؤسسات التي ينتسب إليها، كما يمكن أن يكلف العامل بمهمة نيابية في تنظيم نقابي تمثيلي على المستوى الوطني، تفرض عليه الانقطاع عن عمله الأصلي.

ومهما تعددت واختلقت الأنظمة الخاصة بالانتداب لهذا السبب، فإن حق العامل في تلك الوضعية للمهام النيابية كمبدأ عام، يظل قائماً قانوناً في كل الحالات طوال المدة التي تستغرقها الفترة النيابية، إلا أنه قد يكون انتداباً بدون أن تتحمل المؤسسة الأصلية دفع الأجر أو التعويضات التي كان يتقاضاها قبل أن يحال على هذه الوضعية.

2- ممارسة وظيفة عامة في هيئة عمومية داخل أو خارج الوطن: حيث يستفيد العامل من وضعية الانتداب عندما يتم استدعاؤه لمهمة أو وظيفة، تقتضي منه الانقطاع عن مواصلة عمله في المؤسسة الأصلية والتفرغ لهذه المهمة أو الوظيفة، في الهيئة أو المؤسسة العمومية الوطنية أو إحدى المنظمات الدولية، أو لتمثيل الهيئات العمومية الوطنية في الهيئات والمنظمات الدولية أو الإقليمية أو ما شابه ذلك طوال مدة هذه المهمة، بدون أن يحتفظ بحقه في الأجر ومختلف التعويضات المالية الأخرى، حيث ينتقل التكفل بهذه المسائل إلى الهيئة أو المنظمة التي ألتحق بها العامل المعني.

3- أداء واجب الخدمة الوطنية، أو تجديد التكوين العسكري: يوضع العامل خلال الفترة التي يقضيها في خدمة الوطن في وضعية انتداب بقوة القانون، مع احتفاظه بكل امتيازاته المهنية والمعنوية، كالأقدمية والترقية، باستثناء الأجر وملحقاته، إلى جانب حقه وأولويته في العودة إلى منصب عمله أو أي منصب آخر مماثل له في الأجر خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تسريحه أو انتهاء مدة التجنيد.

4- متابعة فترة تكوين أو تربص في إطار برامج التكوين المستمر: الذي تقوم به المؤسسة لصالح العمال، بهدف إجراء التربصات الدورية لتجديد المعارف والمؤهلات العلمية والمهنية، بشرط أن يتم التكوين من قبل المؤسسة المستخدمة أو لصالحها، وأن تكون مدة التكوين طويلة نسبياً، سواء تم هذا التكوين داخل البلاد أو خارجها.

أما في الحالات التي تكون فيها مدة التكوين أو التربص قصيرة، فإنه يمكن لصاحب العمل أن يمنح العامل فترات تغيب عن العمل بما يتناسب وفترات أو برامج التكوين، وفق ما تنص عليه المادة 54 ف 2 ق ع، أو وفق ما تتضمنه الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية من تنظيمات خاصة على ضوء متطلبات وخصوصيات كل قطاع النشاط، ما يعرف عادة بالانتداب الجزئي لأن العامل في مثل هذه الحالات لا ينقطع بصفة كلية عن العمل.

ثالثاً: حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة: تدخل في هذه الحالة مجموعة من أسباب استحالة التنفيذ الفعلي للعمل من قبل العامل، نتيجة العجز البدني الناتج عن حالة مرضية مؤقتة، كحالة المرض الطويل المدة، حيث

تتوقف في كافة هذه الحالات علاقة العمل، وتحمّد آثارها إلى غاية الشفاء الكلي للعامل، الذي تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي به في هذه الوضعية من الناحية المادية والعلاجية، وذلك بدفعها التعويضات اليومية الخاصة بمصاريف العلاج والعناية الطبية اللازمة طوال فترة انقطاعه عن العمل.

كما توجد إلى جانب هذه الحالات المرضية، حالة عطلة الأمومة التي تستفيد منها المرأة العاملة بحكم القانون، حيث تنص المادة 55 من ذات القانون على أنه: "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها، من عطلة أمومة طبقاً للتشريع المعمول به".

وبالرجوع إلى قانون التأمينات الاجتماعية، لاسيما المادة 29 منه، حيث تنص على أنه: "تستحق المرأة العاملة التعويضات اليومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل، وذلك لمدة أربعة عشر (14) أسبوعاً متتالية... "

رابعاً: الإضراب: تتفق مختلف التشريعات العمالية المقارنة على أن الإضراب من بين الأسباب القانونية لتوقيف علاقة العمل، باعتباره من الحقوق التي أصبحت تحض بحماية دستورية وقانونية يمارس في ظل إجراءات محددة قانوناً، بمقتضى المادة 64 ف 7 ق ع ع، كما أقرته المادة 32 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل.

وحتى يكون الإضراب سبباً لإيقاف علاقة العمل، يجب أن يستجيب لكافة الشروط المنصوص عليها في القانون المنظم لكيفيات ممارسة هذا الحق، لاسيما فيما يتعلق بالقرار الجماعي للإضراب ومنح صاحب العمل مهلة إخطار مسبق، المحافظة على ممتلكات المؤسسة المستخدمة، عدم عرقلة حرية العمل، وما إلى ذلك من الشروط الموضوعية والشكلية الأخرى التي تقيد ممارسة هذا الحق.

خامساً: التوقيف التأديبي: حيث يعتبر العامل في وضعية توقيف لعلاقة العمل لمدة محددة، الحالة الواردة في المادة 64 ف 6 ق ع ع.

سادساً: التوقيف الاحتياطي: كتوقيف المتهم وحبسه أثناء مراحل التحقيق (الحبس المؤقت)، 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.

وتفادياً لإصدار حكم سابق على حكم العدالة في حق العامل، فإن القانون يقضي (احتياطياً) بتوقيف علاقة العمل طوال الفترة السابقة على صدور الحكم النهائي على العامل، مهما كانت التهمة الموجهة إليه، ما تقضي به المادة 64 ف 5 من ذات القانون.

سابعاً: التوقف المؤقت للمؤسسة المستخدمة: الوضعية التي يكون سبب التوقيف راجع لصاحب العمل، ويكون العامل في هذه الحالة مجبر على قبول توقيف علاقة العمل، مما يعرض العمال إلى التوقف عن العمل، أو ما يعرف بالبطالة التقنية.

أما عن الإشكال التي تطرحه هذه الحالة، فيتعلق بمدى التزام صاحب العمل بدفع أجور العمال من عدمه؟ ولحل هذه الإشكالية يرى الفقه أن الأسباب تصنف إلى صنفين، هما:

1- أسباب متوقعة: انطلاقاً من فكرة مخاطر مثل انقطاع التيار الكهربائي، المخاطر والحوادث التي يمكن انتظار وقوعها في كل لحظة، الحالات التي يكون فيها صاحب العمل ملزم بدفع أجور العمال طوال مدة التوقف، سواء من أمواله الخاصة، أو من قبل شركة التأمين في بعض الحالات، كالتوقف نتيجة نشوب حريق مثلاً.

2- أسباب غير متوقعة: لا يكون فيها سبب التوقف متوقع أو محتمل الوقوع، ولا ناتجاً عن إهمال أو تقصير من قبل صاحب العمل في القيام بالتزاماته الأمنية أو التنظيمية، الذي لا يلتزم بدفع أجور العمال من الناحية القانونية، إلا أنه إذا كان بإمكانه ذلك نتيجة تعويضه من قبل شركة التأمين مثلاً، أو قدمت له مساعدة مالية من قبل الدولة، فإنه يمكن اعتبار أجور العمال حينئذ من بين أولويات التزاماته.

من جملة مظاهر الحماية القانونية التي يتمتع بها العامل الذي يجد نفسه في أية حالة من الحالات السابقة، أنه يمنع على المؤسسة المستخدمة القيام بأي تصرف ضده من شأنه أن يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، ويعتبر تصرفاً باطلاً، إلا في الحالات التي يثبت فيها وجود خرق أو مخالفة للشروط المنصوص عليها في الأحكام القانونية أو الاتفاقية المنظمة لأية حالة من حالات التوقيف السابقة.

عموماً فإن حالات توقيف علاقة العمل، وإن كان المشرع قد نظم العديد منها، إلا أنها لم ترد على سبيل الحصر بل على سبيل المثال، باعتبار أن علاقة العمل الفردية تخضع لمبادئ وأحكام اتفاقية وتعاقدية بصفة أساسية، من ثم يمكن للأطراف الاتفاق على حالات أخرى لم يذكرها القانون، هذا من جهة، ومن جهة ثانية، باعتبار أن هذا الموضوع ليس من قبيل مواضيع النظام العام.

المحاضرة الخامسة:

الأحكام الخاصة ببعض الفئات العمالية

لقد سبقت الإشارة إلى أن قانون العمل، قانون واقعي ومتنوع الأحكام قصد الاستجابة لمختلف الحالات التي تتطلبها خصوصيات بعض الفئات العمالية، أو خصوصيات العمل في مختلف القطاعات، الحقيقة التي يعترف بها المشرع من خلال إدراجه أحكام خاصة ببعض الفئات المهنية بالنظر إلى خصوصياتها، مثل تلك الخاصة بالنساء، والأجانب... الخ.

وبغية إبراز هذا الجانب المتميز في قانون العمل، سيتم التطرق لبعض النماذج الخاصة ببعض الفئات المهنية على سبيل المثال، لا الحصر.

الفرع الأول: الأحكام الخاصة بعمل النساء

لقد عمد المشرع 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 مؤشرا على التمييز الإيجابي حيالها، لاسيما وأن تحقيق المساواة يقتضي تبني جملة من الإجراءات الإيجابية.

أولاً: ملامح المساواة وعدم التمييز ضد المرأة العاملة

يقتضي تكريس الحق في العمل أن يتمتع جميع الأفراد ودون تمييزٍ أياً كان، بالمساواة في الفرص والمعاملة في الحصول على منصبٍ عملٍ مناسبٍ ولائقٍ، وكذا، في الاستفادة من مزايا عقد العمل مع غيرهم من العمال الذين يتواجدون في مراكز قانونية مُماثلة.

1- حظر التمييز في الاستخدام والتشغيل: كرس المشرع الجزائري مبدأ المساواة بين الجنسين، بموجب المواد 36 و 63 من الدستور، لتؤكد وبشكل لا لبس فيه على أنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة ودون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"، علاوة على اعتبار عمل كل المواطنين حقا دستوريا بموجب المادة 69 بنصها على أنه: "لكل المواطنين الحق في العمل".

كما كرس القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، كذلك المساواة بين الرجل والمرأة في ميدان العمل دون أي تمييز بينهما، وفي هذا الإطار جاءت المادة 3/6 منه لتنص على حق العمال في إطار علاقة العمل في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل، غير القائم على أهليتهم واستحقاقهم، تبعا لذلك تعد باطلة

وعديمة الأثر كل الأحكام التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة على أساس الجنس، حسب نص المادة 17 من نفس القانون.

وكضمانة أكثر أدرج في المادة 142 من ذات القانون، جزاءات مادية في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بالاستخدام وإقامة التمييز في هذا المجال، حيث فرض غرامة مالية تتراوح من 100.000 إلى 200.000 دج، على كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل، كما يعاقب المخالف في حالة العود بغرامة تتراوح من 200.000 إلى 500.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام، حسب المادة 2/142.

وهو ما أكدته المادتان 295 مكرر 1 ومكرر 2 من القانون 01-14 السالف الذكر، التي تجرم التمييز في الميدان الاجتماعي وترصد للمخالف عقوبة الحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات وبغرامة من 50.000 إلى 150.000 دج، عندما يتعلق الأمر بالشخص الطبيعي، في حين تتراوح الغرامة ما بين 150.000 و 750.000 دج، بالنسبة للشخص المعنوي.

2- المساواة في استحقاق الأجر: وعيا من المشرع الجزائري بأهمية الأجر بالنسبة للمرأة العاملة، فلقد خصص نصوصا آمرة تهدف إلى حمايته، بتمكينها من أجرة مناسبة لما تقدمه من مجهود، وهو ما شكل دافعا لهما لإفراد جملة من الأحكام والقواعد، التي من شأنها أن تشكل ضمانات لتكريس المساواة في الأجر.

ومن جهته أوجب المشرع الجزائري من خلال المادة 84 من القانون رقم 90-11: "على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز"، وعاقب في المادة 141 من ذات القانون، كل من ارتكب مخالفة بشأن ذلك، بغرامة مالية تتراوح من 10.000 إلى 20.000 دج وتطبق حسب عدد العمال المعنيين.

كما أدرج في المادة 142 جزاءات مادية، في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بالرواتب وإقامة التمييز في هذا المجال، حيث فرض غرامة مالية تتراوح من 100.000 إلى 200.000 دج على كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل، يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الراتب وظروف العمل، كما ورد في الفقرة 2 من ذات المادة على أنه: "يعاقب المخالف في حالة العود بغرامة تتراوح من 200.000 إلى 500.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

ثانيا: التدابير الإيجابية لحماية المرأة العاملة مهنيا: تتمتع النساء العاملات في أماكن العمل، بالإضافة إلى الحماية الخاصة التي يجب أن توفر لأي عامل بصفة عامة، على حماية اجتماعية مميزة، تتجلى ملامحها في الالتفات

لحالتها الأسرية ومراعاة وضعها الاجتماعي، حيث كرست نصوص قانون العمل، أحكاما خاصة لحماية المرأة أثناء تنفيذ العلاقة المهنية، من كل أشكال التهديد، العنف، الإهانة أو التحرش بها بما يمس كرامتها معنوياتها، وكذا من كل يتطلب جهدا ومشقة.

1- حظر تشغيل المرأة في بعض الأوقات: يمنع المشرع الجزائري بمقتضى المادة 1/29 من القانون رقم 11/90، تشغيل النساء ليلا كمبدأ، حيث منح حماية للمرأة العاملة في هذا المجال، من خلال تحديده للأوقات التي لا يمكن لها أن تعمل أثناءها، بتحديد ساعات العمل الليلي بثماني ساعات، تبدأ من الساعة التاسعة ليلا إلى الخامسة صباحا، وذلك بموجب المادة 1/27 من ذات القانون.

أما عن الجزاء المترتب على مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل المرأة، فإن المشرع الجزائري يعمل على ترتيب الجزاء عن مخالفة هذه المعايير والقواعد، حيث أن المادة 39 من القانون 17-11 المتعلق بقانون المالية لسنة 2018 قد عدل نص المادة 143 من القانون 90-11، بالنص على الغرامة التي تتراوح ما بين 10 آلاف و20 ألف دج، وبين 40 ألف إلى 50 ألف دج في حالة العود، كما تضاعف حسب عدد العمال المعنيين، مما يتجلى من خلاله تشديد الغرامة.

غير أنه أورد استثناء يمكن على أساسه للمستخدم أن يشغل المرأة ليلا، وذلك بمقتضى المادة 2/29 من نفس القانون، والتي تنص على أنه: "... غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا، أن يمنح رخصة خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل".

مما يستخلص منه، أن القاعدة العامة تقضي بأن عمل النساء ليلا محظور، لكنه ممكن استثناء في بعض الحالات والقطاعات، التي اشترط بشأنها القانون طلب رخصة من مفتش العمل المختص إقليميا إذا برر ذلك طبيعة النشاط أو خصوصيات منصب العمل، وترك أمر تحديد وتنظيم قواعد وشروط العمل الليلي للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل وذلك بموجب المادة 2/27 من القانون 90-11 السالف الذكر.

غير أنه لم يكرس قواعد حماية تخص الاستخدام ليلا على سبيل الاستثناء، حيث لا بد من ضبط هذا الجانب بتخصيص المناصب والقطاعات وكذا الحالات المعنية بذلك دون غيرها، وذلك بقرار من وزير العمل والتشغيل.

2- منع تشغيل المرأة في بعض الأعمال: يحرص المشرع الجزائري، على حماية المرأة العاملة من تلك الأشغال الشاقة والمتعبة وكذا الخطيرة، التي قد تفوق طاقتها وقدرتها الجسدية أو تتطلب منها جهدا كبيرا، كالمناجم والمحاجر، مما يؤثر سلبا على صحتها وسلامتها البدنية والمعنوية.

غير أن الجدير بالذكر، أنه لم يبين قائمة أو لائحة بالأعمال الشاقة والخطرة على النساء، لاسيما الحامل والمرضعة، مكتفيا ببعض النصوص الخاصة في بعض التشريعات المنظمة لمجال أو نشاط ما، ومثاله المادة 11 من القانون 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، التي تنص على أنه: "يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة للنساء... لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم.."، كما هو الحال بالنسبة لرفع الأثقال.

وكذا المادة 3/12 من المرسوم التنفيذي 05-08 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، التي تنص على أنه ومن بين القواعد الخاصة بوقاية العمال، ضرورة تعويض منصب العمل بحيث لا يعرض للعناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة على صحة الجنين أو الرضيع، بالنسبة للعاملات الحوامل أو المرضعات.

علاوة على نص المادة 36 من المرسوم الرئاسي 05-117، المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، والتي تنص على ضرورة إعلام كل امرأة تشغل منصب عمل تحت الإشعاعات المؤينة، لمستخدميها وطبيبيها في العمل، بحالة حملها بمجرد علمها بذلك، بغية اتخاذ رب العمل للتدابير الضرورية من أجل تحويلها إلى منصب عمل ملائم أكثر، حتى يتسنى حماية حملها من تلك الإشعاعات التي قد تكون سببا في إحداث تشوهات خلقية أو اضطرابات عقلية.

كما تضيف الفقرة الأخيرة من ذات المادة، أنه لا يجوز تحويل المرأة المرضعة أو إبقاءها في منصب العمل في المنطقة، التي تنطوي على خطر التلوث الداخلي، خشية على رضيعها من الإشعاعات الضارة.

3- التقاعد: يعتبر المشرع الجزائري، التقاعد حقا شخصيا ذو طابع مالي، يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية لكل عامل، حسب القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، ولقد حدّد سن إحالة العامل على التقاعد، بـ 55 سنة بالنسبة للمرأة العاملة مقابل 60 سنة للرجل، بما يمثل تمييزا ايجابيا لها.

4- الحماية القانونية للأجيرة بعد وضع الحمل (المتعلقة بالوضع والإرضاع): إذا كان يفترض في العامل حضور نفسي وبدني أثناء تأدية عمله، سواء أكان رجلا أم امرأة، فإن الأمر يكتسي بعض الخصوصية فيما يتعلق بالمرأة العاملة الحامل، نظير الخصوصية الفيزيولوجية الطارئة التي ستؤهلها للأمومة، وهي خصوصية دفعت بالتشريعات الوضعية إلى سن العديد من القواعد الحمائية الخاصة بالمرأة الحامل، والتي أكدت جميعها على ضرورة تمتعها خلال فترة الوضع بإجازة إجبارية حسب المادة 55 من القانون 90-11، علاوة على فترة إرضاعها مولودها والقيام على تربيته في الأشهر الأولى، انطلاقا من أهمية الأمومة السليمة التي تستوجب الاعتناء بالمولود في جميع مراحلها،

إضافة لما للرضاعة من آثار إيجابية على صحة المولود، باعتبارها حقا من حقوقه الطبيعية لارتباطها بحقه في الحياة والصحة والنمو، وهو ما لم ينص عليه قانون علاقات العمل الجزائري.

كما اعتبر المشرع الجزائري عطلة الأمومة حالة من حالات تعليق علاقة العمل، لا يمكن اعتبارها سببا لفصل العاملة ولا تخليا عن المنصب، وبعبارة أخرى تمتد حماية المرأة العاملة في إطار الأمومة إلى احتفاظها بمنصب عملها من خلال منع تسريحها.

بالإضافة إلى أنه يتم استئناف العمل بعد انتهاء عطلة الأمومة، حيث تعلق علاقة العمل لمدة زمنية معينة مع ضمان استقرار علاقة العمل وحمايتها من الإنهاء، وذلك بمقتضى نص المادة 2/12 من قانون رقم 90-11 التي تضمنت النص على أنه عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

المحاضرة السادسة:

الأحكام الخاصة بعمل الأحداث (الأطفال القصر)

لقد تم إقرار مجموعة من الضوابط القانونية المتعلقة بتنظيم تشغيل الأطفال، مما أسهم كثيرا في حمايتهم من شتى أشكال الاستغلال الاقتصادي، بالإضافة إلى وضع حد لمعاناتهم داخل مجالات العمل.

اولا: ضوابط تطبيق الحماية القانونية لتشغيل الأطفال: أهمها:

الفقرة الأولى: الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل (الحد الأدنى لسن التشغيل): تقضي الاعتبارات الإنسانية بحظر تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا بعد مرحلة القدرة على العمل رعاية لحداثة سنهم ومحافظة على صحتهم، لذلك فقد كان تحديد سن دنيا لعمل الأطفال من بين ما دفع بالمشرع للتدخل، حيث تنص م 15 ق 11/90 على أنه: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة"، حيث أتت صياغة المادة في شكل قطعي بالنص على أنه "لا يمكن في أي حال من الأحوال"، فحددت بذلك سن 16 سنة كاملة وقت إبرام العقد كسن قاعدي للتشغيل، لا يجوز معه قبول حدود دنيا أخرى، من تم فالمادة 15 هي قاعدة أمرة من النظام العام فلا يجوز مخالفتها.

غير أن م 15 من ق ع ع اعتبرت عقد التمهيدي¹ الاستثناء الوحيد عن السن الأدنى للالتحاق بالعمل، حيث حظرت تشغيل كل من يقل سنه عن 16 سنة، غير أن هذا الحظر لم يكن مطلقا وإنما أوردت استثناء وحيدا يمكن فيه تخفيض هذه السن، ويتعلق الأمر هنا بالحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيدي، حيث أجاز المشرع قبول إبرام عقد التمهيدي لكل من بلغ 15 عاما، وهذا يمثل استثناء من الاستثناء من أهلية إبرام العقود في إطار الشريعة العامة، من ثم تخفيض السن الأدنى للتشغيل من 16 سنة إلى 15 سنة، فلا يسمح للطفل بالعمل قبل بلوغه هذه السن إلا إذا كان هدفه من دخول سوق العمل هو الحصول على تكوين عن طريق التمهيدي.

وبذات الخصوص قد يتساءل البعض: ما هو المعيار الذي يتم على أساسه تحديد السن الأدنى للاستخدام؟

ثمة معياران أساسيان يتم الاعتماد عليهما لتحديد السن الأدنى للعمل وهما:

1- المعيار أو العامل الاقتصادي والاجتماعي لكل دولة: فمن بين أسباب اختلاف قوانين الدول في تحديد السن الأدنى للاستخدام، هو اختلاف درجة تطورها اقتصاديا وظروفها الداخلية.

¹- تعريف التمهيدي (apprentissage): هو عبارة عن نظام أو نمط يقصد به تعليم وتكوين الفرد على مهنة أو حرفة معينة بغرض اكتساب المهارات.

2- المعيار الثاني: سن إتمام التعليم الإلزامي أو الإجباري في كل دولة: فالفقر من بين الأسباب الرئيسية لعدم نجاح تطبيق القوانين الخاصة بتحديد السن الدنيا للعمل وسن الانتهاء من الدراسة الإلزامية.

الفقرة الثانية: إجراءات التحاق الأطفال بالشغل: لا يعد توفر السن القانونية للطفل وحدها كافية لتشغيله، وإنما ينبغي احترام بعض الإجراءات القانونية التي لا يمكن تجاوزها؛ تتمثل أساسا فيما يلي:

1- ضرورة حصول الطفل على رخصة من وليه أو وصيه الشرعي: يعد توفر السن القانونية ضمانا حقيقية وضرورية لتشغيل الطفل، لكنه غير كاف لحمايته من شتى أشكال الاستغلال؛ لذا وجب دعمه بشروط أخرى تعزز ضمان حمايته، وهذا ما دفع بمختلف التشريعات إلى إضافة شرط الحصول على رخصة من الولي أو الوصي الشرعي، وهو ذات الشرط الذي نص عليه المشرع الجزائري صراحة في م 2/15 ق ع ع، حيث جاء فيها "لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي".

2- خضوع الطفل للفحص الطبي: يثبت من خلاله قدرة الطفل للقيام بالعمل الموكل إليه، وأنه لا يشكل عليه أي خطر.

ثانيا: القواعد المنظمة لظروف تشغيل الأطفال: تشمل حماية الطفل العامل من الاستغلال ومخاطر الأضرار التي قد تلحق به، على تنظيم عناصر ثلاثة، وهي: عنصر الزمان، المكان، وطبيعة الأعمال الموكلة إليه.

1- القواعد المتعلقة بساعات العمل (المدة القانونية للعمل): ما يمكن ملاحظته عموما بعد الاطلاع على نصوص الأمر 03/97، أن جميع مواده لم تتضمن أي تحديد صريح أو استثنائي للمدة القانونية للعمل الأسبوعي أو اليومي خاصة بالأطفال، مما يعني أن المدة القانونية للعمل الأسبوعي وتوزيعها على أيام العمل بالنسبة للأطفال هي نفس المدة المقررة للعمال الراشدين، ولا يمكن تخفيض هذه المدة إلا بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق أو خطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية، والطفل في هذه الحالة غير معني بهذه الظروف لأنها ظروف غير عادية، وإلا عد ذلك تكليفا له بمجهود يفوق طاقته ويمس بصحته البدنية والذهنية، وهو ما حظرت كل من م 11 من ق 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

2- القواعد المتعلقة بمبدأ حظر العمل الليلي: هناك تشريعات حددت فترة الليل ب 08 ساعات، كالتشريع الجزائري الذي يعتبره كل عمل يؤدي بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا حسب م 27 من ق 11/90، كما منعت م 28 من ذات القانون، تشغيل القصر في هذه الأعمال الليلية.

3- حظر الأعمال الخطيرة على الطفل العامل: أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لحماية الأطفال في مجالات العمل، حيث نص المشرع في م 02 من قانون الطفل رقم 12/15 أنه يقصد بالطفل في خطر " الطفل الذي تكون صحته أو أخلاقه أو تربيته أو أمنه في خطر أو عرضة له أو تكون ظروفه المعيشية أو سلوكه من شأنهما أن يعرضاه للخطر المحتمل أو المضر بم مستقبله أو يكون في بيئة تعرض سلامته البدنية أو النفسية أو التربوية للخطر، تعتبر من بين الحالات التي تعرض الطفل للخطر... الاستغلال الاقتصادي للطفل، لاسيما بتشغيله أو تكليفه بعمل يجرمه من متابعة دراسته أو يكون ضارا بصحته أو بسلامته البدنية أو المعنوية"، ونصت كذلك م 15 ق 11/90 على " كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته ."

لذلك لا يجوز تشغيل القاصر الذي لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره، في الأعمال المتصلة بالإشعاعات المؤينة، لتفادي الأخطار الناتجة عن هذه الإشعاعات، وكذلك أية ممارسة أخرى تؤدي إلى خطر ناتج عن التعرضات سواء المهنية، الطبية أو غيرها، حسب ما نصت عليهم 17 من المرسوم الرئاسي 117/05 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة المعدل والمتمم.

ثالثا: دور مفتشية العمل في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال

1- الرقابة على الحد الأدنى لسن التشغيل: من خلال الزيارات الميدانية التي تسمح لمفتش العمل الوقوف على المخالفات المتعلقة بالتشغيل، حيث يقوم مفتش العمل بالتحقق من توفر السن الضرورية للاستخدام، من خلال الاطلاع على سجل العمال الذي يتضمن معطيات مهمة جدا كتاريخ ميلاد الطفل وتاريخ تشغيله، بالإضافة إلى الوثائق الضرورية الأخرى كشهادة ميلاد الطفل وترخيص الولي.

2- الرقابة على إجراء الفحص الطبي

رابعا: الجزاءات العقابية المترتبة على مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال: عمل المشرع الجزائري على ترتيب الجزاءات عن مخالفة المعايير والقواعد المتعلقة بتشغيل القصر، والذي أصبح يكتفي بموجب القانون 15-01 المتعلق بقانون المالية لسنة 2015 المعدل والمتمم لنص المادة 142 من القانون 90-11، فبدل الحبس أصبح يكتفي بالغرامة التي تتراوح ما بين 10 آلاف و20 ألف د ج، مما يتجلى من خلاله تشديد الغرامة والاستغناء عن العقوبة السالبة للحرية.

المحاضرة السابعة:

الأحكام الخاصة بالعمال المؤقتين والأجانب

أولاً: الأحكام الخاصة بالعمال المؤقتين

تتعقد علاقة العمل كقاعدة عامة لمدة غير محددة، وفقاً لما جاء بنص م 11 ق ع ع، بغية استقرار اليد العاملة بتكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل.

إلا أنه وبصفة استثنائية ولعدة اعتبارات ظرفية مؤقتة، يمكن أن تتم هذه العلاقة لمدة محددة، بشرط أن يكون هذا العقد مكتوباً، وأن يتم ذكر السبب مع ضرورة تحديد مدة العقد، وفقاً لما جاء في م 12 ق ع ع، التي حددت الحالات المبررة لذلك، والتي تتمثل فيما يلي:

- توظيف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة، مثل ورشات البناء.
- استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع، مثل صبر الآراء.
- تزايد العمل أو أسباب موسمية.
- نشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

لقد أضفى المشرع من خلال القانون 90-11 مرونة أكثر في عالم الشغل، وذلك بفتح الباب أكثر لإبرام عقود العمل المحددة المدة، تماشياً مع مبادئ اقتصاد السوق، ورسم لذلك حدوداً من منطلق أن نظام التعاقد المحدد المدة نظام استثنائي، وكل نظام قانوني لا يحقق ذلك لا يمكنه أن يمنح ضمانات ويحقق حماية للعمال.

وتخوفاً 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 والأسباب المنصوص عليها وهو ما يؤكد ما يلي:

1 - الرقابة الإدارية: نظراً للطابع الاستثنائي لهذا النوع من العقود وللاحتيال الذي مارسه أصحاب العمل في اللجوء إلى هذا النوع من التعاقد لسهولة، ولعدم احترامهم للحالات التي نصت عليها المادة السابقة، فقد أخضعت هذه العقود ابتداءً من التعديل الذي جاء به الأمر 21/96 وبموجب م 12 مكرر، لرقابة مفتش العمل الذي يتأكد من أن العقد إبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها قانوناً، كما عليه أن يتأكد أيضاً من أن المدة المحددة في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل، وفي حالة ثبوت مخالفة أحكام

عقد العمل المحدد المدة فان هذا يؤدي بصفة آلية إلى تحويل العقد إلى غير محدد المدة، حسب نص م 14 من ذات القانون.

2 - الرقابة القضائية: تكتمل هذه الرقابة السابقة بدور القاضي الاجتماعي بمناسبة فصله في مختلف النزاعات التي تثار بشأن هذا العقد، وإعادة تكييفه إلى عقد عمل غير محدد المدة في حالة مخالفة قواعد عقد العمل المحدد المدة، بالإضافة إلى تقرير عقوبة جزائية متمثلة في الغرامة المالية.

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

بالتالي فإن عقد العمل محدد المدة فعلاً مكرس قانوناً على أنه عقداً استثنائياً وجاء من أجل تحقيق مرونة أكثر في التعاقد، لكن الفراغ القانوني والغموض جعلوا الواقع مغاير لذلك تماماً، حيث أن ق 11/90 قد ساهم في ظهور هذه التجاوزات من قبل أصحاب العمل نتيجة الغموض والفراغ المتواجد في هذا التشريع والخاصة بعقد العمل المحدد المدة، وهو ما يتجلى من خلال ما يلي:

- قلة النصوص القانونية المنظمة لهذا العقد إن لم نقل منعدمة، فأصبح العقد المحدد المدة هو الأصل والغير محدد المدة استثناء، حيث أن كل هذه النقائص أثرت على جوهر هذا العقد إذ أخرجت المشرع عن هدفه الأساسي ألا وهو حماية العامل بجعل هذا العقد استثناء.

- أن الفراغ القانوني قد مس مسألة جوهرية في عقد العمل المحدد المدة ألا وهي مسألة التجديد بمختلف أنواعها، والملاحظ أن المشرع قد شجع أصحاب العمل في اتخاذ عقد العمل المحدد المدة كوسيلة للتعاقد بصفة مستمرة مع نفس العامل، فما عليهم سوى تغيير سبب التعاقد في كل مرة حتى يجتنب القانون.

- إعطاء مفهوم واسع وعمام يكتنفه الغموض لحالات اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل.

ثانياً: الأحكام الخاصة بالعمال الأجانب

لقد حرص المشرع الجزائري على غرار مختلف التشريعات المقارنة، على ضمان حماية اليد العاملة الجزائرية من منافسة نظيرتها الأجنبية، بتقليل اللجوء إليها قدر الممكن أي في حدود ضيقة ومقيدة، رغم أن قانون علاقات العمل، 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"، بالتالي 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، والمرسوم رقم 82-510 المحدد لكيفيات منح رخصة العمل أو ترخيص مؤقت للعمل للعمال 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)، وذلك باستحداث آليات قانونية تشمل ما يلي توضيحه:

البند الأول: شروط تشغيل الأجانب

بغية الحفاظ على الاستقرار المهني والأمن الاجتماعي:

1- الشروط الموضوعية:

أ- اثبات مستوى التأهيل المطلوب: بحيث يتعذر شغل المنصب المطلوب من قبل عامل جزائري، بسبب انعدام المؤهل أو الاختصاص، لاسيما في مجال السياحة، تركيب السيارات... الخ، وهو ما أكدته المادة 21 من القانون 90-11 كما سلفت الإشارة إليه.

ب- التمتع بصحة جيدة والسلامة البدنية: لاسيما من الأمراض المعدية والوبائية، حسب ما جاء في المادة 05 من القانون 08-11 السالف الذكر.

ج- إبرام عقد العمل لمدة محددة: بخلاف الحال بالنسبة لعقود عمل اليد العمالة الوطنية.

2- الشروط الإجرائية:

أ- الحصول على رخصة العمل (جواز العمل سابقا) وترخيص مؤقت للعمل: والذي يعتبر شرطا ضروريا لتشغيل عامل أجنبي، حسب المادة 2 من القانون رقم 81/10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، حيث تسلم رخصة العمل في حالة مزولة العامل الأجنبي لعمل مأجور بالجزائر، يتجاوز مدته 3 أشهر ولا يتعدى سنتين (2) قابلة للتجديد، ولدى هيئة عمل واحدة دون سواها، وهذا ما نصت عليه المادة 10 من ذات القانون.

أما ترخيص مؤقت للعمل، فتسلم، بحسب المادة 8 من القانون رقم 81/10، للعمال الأجانب المدعويين لممارسة نشاط مدفوع الأجر، لمدة تقل عن ثلاثة (3) أشهر أو تساويها، قابلة للتجديد مرة واحدة فقط في السنة.

وتتولى مصالح وزارة العمل والتشغيل، منح ترخيص مؤقت للعمل بعد تقديم الهيئة التي ترغب في تشغيل

عامل أجنبي، لطلب تسليم أو تجديد رخصة العمل ورخصة العمل المؤقتة إلى مصالح التشغيل المختصة إقليميا.

ب- الحصول على بطاقة مقيم (الإقامة الشرعية): يجب على العامل الأجنبي الذي يرغب في الإقامة بالجزائر، بهدف ممارسة نشاط مأجور، الحصول على بطاقة مقيم لا تتعدى مدة صلاحيتها الوثيقة التي ترخص له بالعمل، حسب المادة 04 من القانون 08-11، غير أنه لا يمكن له الاستفادة من هذه البطاقة، إلا إذا كان حائزا إحدى الوثائق الآتية حسب المادة 17 من ذات القانون: رخصة العمل أو ترخيص مؤقت للعمل، تصريح بتشغيل عامل أجنبي بالنسبة للأجانب غير الخاضعين لرخصة العمل، والذين يتم استدعاؤهم بصفة استثنائية للقيام بأعمال مؤقتة لا تتجاوز مدتها 15 يوما، على أن لا تتجاوز مدد تواجده بالجزائر ما مجموعه ثلاث (03) أشهر في السنة، وذلك بمقتضى المادة 1/9 من القانون 81-10.

وهكذا نلاحظ أن القانون الجزائري يشترط على الأجنبي الحصول أولا على رخصة العمل، إذا كان يرغب في تثبيت إقامته الفعلية والمعتادة بالجزائر، وذلك باستخراج بطاقة مقيم، وأن امتلاكه رخصة العمل لا يعفيه من طلب الحصول على بطاقة مقيم، وهذا ما تؤكدته المادة 13 من المرسوم 510/82.

ج- التصريح بتشغيل الأجنبي: يشترط القانون على كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبيا، أن يصرح به خلال 48 ساعة، لدى المصالح المختصة إقليميا لوزارة العمل، وعند عدم وجود هذه المصالح لدى بلدية محل التشغيل، محافظة الشرطة أو فرقة الدرك المختصة إقليميا (المادة 1/28 من القانون 08-11، وكذلك المادة 3/3 من القانون 81-10)، كما يتعين على مستخدم الأجنبي أيضا، أن يصرح بنفس الإجراء، عند إنهاء علاقة العمل (المادة 2/28 من القانون 08-11).

كما أن هناك التزاما آخرًا ينبغي على الهيئة المستخدمة للعمال الأجانب أن تقوم به، وهو التصريح لدى مصالح العمل المختصة إقليميا، بالقائمة الاسمية لمستخدميها الأجانب (حسب المادة 22 من القانون 81-10)، ويهدف هذا الإجراء إلى مراقبة العمالة الأجنبية ومدى استيفائها للشروط القانونية، فضلا عن عدم مخالفتها التشريع المنظم لتشغيل العمال الأجانب.

البند الثاني: رقابة العمال الأجانب

تهدف رقابة العمالة الأجنبية، إلى تمكين السلطات المختصة من مدى احترام الهيئات المشغلة للعمال الأجانب لشروط تشغيلهم، وعدم مخالفتها للتدابير والإجراءات المتعلقة بذلك (الشروط الصحية مثلا)، إضافة إلى عدم مخالفة العامل الأجنبي للترتيبات التي يقرها تشريع العمل.

ويمكننا أن نذكر من بين صور الرقابة، ما ورد بالمادة 17 من القانون رقم 10/81 التي تُلزم العامل

الأجنبي أن يستظهر الترخيص المؤقت للعمل للسلطات المختصة، كلما طلبت منه ذلك، وقد تكرر هذا الالتزام في المادة 25 من القانون رقم 11/08، وكذلك وجوب إخطار مصالح العمل المختصة إقليميا خلال 15 يوما بنيته في فسخ علاقة العمل، وتوضيح الأسباب التي دفعته إلى مغادرة المنصب الذي يشغله، حسب المادة 18 من القانون 81-10.

وفي المقابل، يتعين على الهيئة المستخدمة أن تُمكن الأعوان المؤهلين من كافة الوثائق والمستندات المرخصة لتشغيل الأجانب لديها، عند كل طلب (المادة 3/28 من القانون 08-11)، كما ينبغي أن تشعر مصالح العمل المختصة بكل فسخ لعقد عمل لعامل أجنبي في ظرف 48 ساعة، وفي هذه الحالة يتعين على العامل الأجنبي المعني بالأمر، أن يعيد رخصة العمل للهيئة المستخدمة (المادة 21 من القانون 81-10).

وهناك أيضا آلية أخرى لمراقبة العامل الأجنبي؛ ويتعلق الأمر بإمكانية سحب رخصة العمل أو ترخيص مؤقت للعمل، وهي عبارة عن عقوبة إدارية؛ عندما يتبين أن المعلومات أو الوثائق المقدمة غير صحيحة، أو أن العامل الأجنبي يعمل في منصب آخر غير المنصب المحدد في الرخصة، أو أن المنصب الذي يشغله يمكن أن يشغله عامل جزائري، أو أن العامل الأجنبي غير مؤهل علميا للمنصب... الخ.

البند الثالث: العقوبات الجزائية على مخالفة التشريع المنظم لتشغيل الأجانب

لم يكتف المشرع بفرض عقوبات إدارية على مخالفة أحكام تشغيل الأجانب، فنجد أنه قد اتخذ إجراءات ردية أخرى توقع على أي من أطراف علاقة العمل، التي لا تطبق أحكام تنظيم رخصة العمل، سواء تعلق الأمر بالهيئة المستخدمة أو بالعامل الأجنبي.

1- حالة تشغيل عامل أجنبي غير حائز على رخصة العمل أو على ترخيص مؤقت للعمل، أو حائز على سند سقطت صلاحيته، أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في الوثيقتين المذكورتين، فيعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10 آلاف و 20 ألف دج، حسب المادة 19 من القانون 81-10 المعدلة بموجب قانون المالية رقم 01-15، علما أن الأمر يتعلق بنفس العقوبة المقررة وفقا لنص المادة 21 من القانون 90-11.

وكما تجدر الإشارة إلى نص المادة 49 من القانون 08-11، التي تنص على ما يلي: "دون المساس بأحكام التشريع المنظم لتشغيل الأجانب في الجزائر، فإن تشغيل مؤسسة لأجنبي في وضعية إقامة غير قانونية يعرضها لدفع غرامة من 200 ألف إلى 800 ألف دج.

2- حالة الإخلال بعدم إشعار الهيئة المستخدمة عن نقض عقد عمل الأجنبي، في ظرف 48 ساعة لمصالح العمل المختصة إقليميا، كما هو محدد في المادة 21 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر، فيعاقب بغرامة

تتراوح ما بين 10 آلاف و20 ألف دج، وتضاعف إن تكررت المخالفة، وهو ما أكدت عليه المادة 23 من نفس القانون.

المحاضرة الثامنة:

اثر علاقة العمل

ينتج عقد العمل اثار تتمثل في جملة من الحقوق والالتزامات لطرفي علاقة العمل رب العمل والعمال.

المطلب الأول: حقوق والتزامات العامل

تنشئ علاقة العمل مجموعة من الحقوق المهنية والمادية والاجتماعية للعامل، كما ترتب عليه مجموعة من الالتزامات.

الفرع الأول: الحقوق الاساسية للعامل

تنوع حقوق العمال وذلك بتنوع مصادرها وطبيعتها:

أولاً: الحق في الاجر

وهو محل التزام صاحب العمل وسبب التزام العامل، حيث تنص المادة 80 من القانون 11/90 على ان للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا او دخلا يتناسب ونتائج العمل.

يفهم من عبارة مرتب، مايلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل و مقابل الساعات الإضافية أو بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما

العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي ، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة.

- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

- تسديد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل.

- الأجر الوطني الأدنى المضمون:

يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب قانون، وتحدد قيمته عن طريق التنظيم، لا يطبق فقط في المؤسسات

مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه بل يطبق كذلك في قطاع الوظيفة العمومية، وهو يشكل عنصرا من

عناصر السياسة الوطنية للأجور.

ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي:

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة،

- الأرقام الاستدلالية لاسعار الاستهلاك،
- الظروف الاقتصادية العامة.
- ثانيا الحقوق الأخرى:
يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:
 - ممارسة الحق النقابي.
 - التفاوض الجماعي.
 - العطلة الأسبوعية والوطنية وفي الأعياد الدينية والوطنية.
 - الحماية الصحية والمهنية من الاخطار داخل بيئة العمل.

المحاضرة التاسعة:

التزامات العامل ورب العمل

المطلب الأول: التزامات العامل

يلتزم العمال بالتزامات أساسية أهمها:

- أن يؤديوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم،
- أن يساهموا في جهودات الهيئة المستخدمة قصد تحسين التنظيم والإنتاجية،
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم،
- ألا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه.

المطلب الثاني: سلطات والتزامات رب العمل

يتمتع المستخدم بسلطات أهمها سلطة الإدارة والتنظيم التي تحوله وضع قواعد النظام في المؤسسة، كما يقع على عاتقه التزامات مهنية محددة قانونا.

الفرع الأول: سلطات المستخدم

يتمتع المستخدم بسلطات قانونية تحول له فرض النظام في المؤسسة وتنظيمه لمختلف الشؤون المرتبطة بحسن سيرها كما يحول له القانون سلطة توقيع العقوبات التأديبية في حال مخالفة الالتزامات المهنية من طرف العمال في إطار ما يسمى السلطة التأديبية.

الفرع الثاني: الالتزامات الأساسية للمستخدم

يقع على المستخدم مجموعة من الالتزامات الأساسية تتمثل فيما يلي:

- الالتزام باحترام حقوق العمال الفردية والجماعية.

- توفير ظروف العمل المناسبة، وذلك بتوفير وسائل عمل امنة وتوفير شروط النظافة والانارة والتهوئة.

- التزامات ناشئة عن قوانين التامينات الاجتماعية، أهمها التصريح بالعمال لدى صناديق الضمان الاجتماعي.

المحاضرة العاشرة:

انهاء علاقة العمل

يمكن أن تصل علاقة العمل إلى حالة لا يمكن الاستمرار فيها ووجوب إنهاؤها لأسباب عديدة ومختلفة، منها ما يتعلق بالحالات الإرادية للأطراف المتعاقدة وأخرى خارجة عن إرادة كل من العامل وصاحب العمل، هذا ما سنتناوله من خلال ما يلي:

المطلب الأول: انهاء علاقة العمل بإرادة العامل

يمكن للعامل إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة، وذلك من خلال انتهاجه أسلوب الاستقالة أو المبادرة بفسخ العقد والتحرر من التزاماته، مع ضرورة احترام جميع الإجراءات المعمول بها.

الفرع الأول: الاستقالة

تعتبر الاستقالة أو إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل من الحقوق المعترف بها له إذ تضمنها قانون علاقات العمل في مادته 66 الفقرة 3 منه، حيث يمكن للعامل إبداء رغبته في فسخ علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة طبقاً لنص المادة 68 من القانون 90-11، فيقدم استقالته كتابياً ويغادر منصب عمله بعد مهلة إشعار مسبق وفقاً للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وإذا أخل بهذا الالتزام يمكن للمستخدم مطالبته بدفع تعويض عن الأضرار التي ألحقها به بسبب أنه لم يترك له مهلة ليوظف من يستخلفه في منصب عمله.

وتقدم الاستقالة للهيئة المؤهلة قانوناً لاستقبالها في شكل طلب كتابي، ولا يسري مفعولها إلا بعد قبولها من طرف المستخدم، فلا يترتب تصريح العامل عن استقالته أمام هيئة غير مؤهلة ولا مختصة للنظر فيها آثاراً هذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 235 420 الصادر في 29-03-2002، ولا يمكن الاعتراض على حق العامل في إبداء رغبته في فسخ علاقة العمل.

الفرع الثاني: الفسخ

يمكن لأحد الطرفين في عقد العمل المبادرة بفسخ العقد في حالة استحالة تنفيذ التزاماتهم العقدية، كحالة فقدان العامل لحرية بسبب حكم قضائي مع ضرورة احترام إجراءات الفسخ كالإعلان المسبق بالرغبة في الفسخ و يمكن للفسخ أن يخضع للرقابة القضائية اللاحقة، حيث يتحمل الطرف المبادر بالفسخ مسؤولية إثبات السبب المشروع، وإذا تخلف شرط الإخطار المسبق تحول إلى فسخ فجائي يترتب عليه دفع تعويض للطرف المتضرر، أما في حالة الفسخ التعسفي الذي يقصد منه عدم استناد الفسخ على سبب جدي و حقيقي كفسخ العقد بسبب مزاوله العامل لنشاط نقابي أو انتمائه لحزب معين، فيمكن للعامل رفع دعوى قضائية للمطالبة بإلغاء القرار أو التعويض عن الضرر اللاحق من جراء ذلك.

ويضاف الى السببين السابقين تقاعد العامل او وفاته.

المطلب الثاني: انهاء علاقة العمل بإرادة رب العمل

نصت المادة 66 من القانون 90-11 على الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل ومن ضمنها العزل، غير أنه تم تعويض هذا المصطلح بمصطلح التسريح في المادة 73 من نفس القانون وعلى عكس قانون 06/82 فان القانون 90-11 أشار إلى التسريح مجردا ولم ينص على التسريح التأديبي، والى جانب التسريح لأسباب اقتصادية المنظم بموجب المرسوم التشريعي 94/09 يوجد في القانون الجزائري نوع واحد من التسريح هو التسريح التأديبي.

الفرع الاول: التسريح التأديبي

يعترف لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب الخطأ الجسيم أثناء تأديته لعمله أو بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصالحه، وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة وذلك وفقا لنص المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

أ- **مضمون التسريح التأديبي:** تتمتع المؤسسة المستخدمة بحق إيقاف وفصل العامل عند ارتكابه خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك، حيث حدد المشرع الأخطاء الجسيمة ليمنح ضمانات للعامل ضد تعسف أصحاب العمل في استعمال حقه في التسريح وذلك في نص المادة 73 فقرة 1: يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.

وتتمثل الأخطاء الجسيمة في تلك المحددة في التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل، وكذا الأخطاء المحددة في المادة 73 فقرة 2 والمتمثلة فيما يلي:

1. رفض العامل لتنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية دون عذر مقبول والتي قد تلحق أضرارا بصاحب العمل.

2. إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا، وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت له السلطة المعنية بذلك أو أجازها القانون.

3. إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا القانون.

4. إذا قام بعمليات عنف.

5. إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والأدوات والمواد الأولية التي لها علاقة بالعمل.

6. إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به.

7. إذا تناول مخدر أو كحول داخل مكان العمل.

ب: إجراءات الفصل التأديبي والضمانات المقررة للعامل: حسب نص المادة 73-1 من القانون رقم 90-

11 المتعلق بعلاقات العمل على المستخدم أن يراعي أثناء تحديد الخطأ الجسيم الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذا سيرة العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ.

يجب على صاحب العمل احترام إجراءات التسريح المنصوص عليها في نص المادة 73-2 المتعلق بعلاقات العمل، فيجب احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي، كما يجب تبليغ العامل كتابياً على قرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني، ويكون ذلك بحضور شاهد مختار من بين العمال التابعين للهيئة المستخدمة.

وتتسم هذه الإجراءات بطابع الإلزامية وأي خرق لها يعتبر التسريح تعسفياً وذلك حسب نص المادة 73-3 المتضمن قانون علاقات العمل، وتقوم المحكمة بإلغاء قرار التسريح ابتداءً ونهائياً بسبب عدم احترام الإجراءات، وتمنح العامل تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم والذي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه.

الفرع الثاني: التسريح لأسباب اقتصادية

يقصد به تسريح أكثر من عامل دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظرا لأسباب اقتصادية، وهو إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي، وقد نصت عليه المادة 69 فقرة 1 من القانون 90-11 والتي نصت على ما يلي: يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.

أ- الآليات القانونية للتسريح لأسباب اقتصادية: لقد عمل المشرع الجزائري على إحاطة عملية التسريح لأسباب اقتصادية بعدة آليات وتدابير يستوجب على صاحب العمل القيام بها كخطوة أولى قبل اللجوء إلى التسريح والمتمثلة فيما يلي:

1- إعداد ملف متكامل حول أسباب ودوافع اللجوء إلى التسريح لأسباب اقتصادية: وذلك وفقا لنص المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم.

2- إتخاذ التدابير الأولية للمحافظة على مناصب العمل: يمكن للإدارة المستخدمة وفقا لما نصت عليه المادة 7 من المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم، بحيث أن تتخذ إجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات حيث نصت المادة على ما يلي:

تشمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي إجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات الآتية:

- تكييف النظام التعويضي ولا سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.
- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته، بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة أو تجميد الترقية.
- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال.
- إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.

- إحالة الأجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق.

- إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي.

-عدم تحديد عقود العمل لمدة معينة.

ب- التفاوض حول الملف الاجتماعي: في هذا الجانب نصت المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 على أنه: يعرض المستخدم أو ممثله محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المساهمة والمنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض.

يرفق الاستدعاء بوثيقة تتضمن محتوى الجانب الاجتماعي.

وأضافت المادة 11 من القانون نفسه على أنه: تهدف الاجتماعات المنصوص عليها في المادة 10 أعلاه، على الخصوص، إلى تهيئة الظروف الملائمة للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي و شروط تنفيذه بحيث تسمح:

- للأطراف أن تؤكد على إرادتها في اللجوء إلى المصالحة و الوساطة وعند الاقتضاء إلى التحكيم لحل كل نزاع يطرأ في هذا المجال.

- لممثلي الهيئة المستخدمة أن يوضحوا و يعرضوا الوضع الاقتصادي والمالي وكذا مضمون الجانب الاجتماعي.

- لممثلي العمال أن يعبروا عن آرائهم واقتراحاتهم و ملاحظاتهم وتوصياتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي.

تشكل هذه الاجتماعات و المشاورات الإطار الذي يتم فيه التفاوض في شكل لجان مشتركة متساوية الأعضاء بهدف التوصل إلى اتفاق خاص بالمسائل العملية والإجرائية و المالية و المهنية المترتبة على إجراء التسريح، وتنتهي بتحرير محضر يوقعه الطرفان ويثبت نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف وذلك حسب نص المادة 13 من القانون السالف الذكر.

وفي حالة استمرار الاختلافات حول عنصر أو عدة عناصر من الجانب الاجتماعي وقبل تنفيذ المستخدم له، يمكن للأطراف اللجوء إلى المصالحة أو التحكيم حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به، وهو ما نصت عليه المادة 14 المرسوم المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. ولا يطبق الجانب الاجتماعي الذي تم الاتفاق عليه إلا بعد إيداع المستخدم له لدى كتابة ضبط المحكمة و مفتشية العمل المختصتين إقليمياً، وفقاً للآجال والكيفيات المتفق عليها وفي ظل احترام أحكام هذا المرسوم التشريعي احتراماً صارماً وهو ما نصت عليه المادة 15 من المرسوم السالف الذكر.

ليشرع بعد ذلك في تنفيذه وفق الجدول الزمني والآجال والإجراءات المتفق عليها إلا أن استكمال مختلف هذه المراحل والعمليات لا تسمح للمؤسسة المستخدمة الشروع في تنفيذ برنامج التسريح المتفق عليه مع ممثلي العمال إلا إذا أثبتت المؤسسة المعنية بأنها قد سددت أو تسدد بانتظام مساهمة واشتراكات الضمان الاجتماعي بما فيها اشتراكات التأمين على البطالة والتقاعد المسبق وهو ما نصت عليه المادة 20 من القانون 94-09 السالف الذكر.

المحاضرة الحادية عشر:

المنازعات الفردية في علاقات العمل

تشير علاقة العمل إشكالات متنوعة بين طرفيها، اثناء سيرانها وتنفيذها.

المطلب الأول: مفهوم النزاع الفردي

هو كل خلاف يقوم بين العامل و صاحب العمل بسبب في خلاف في تنفيذ التزامات العامل أو صاحب العمل.

و قانون العمل جاء بكل ما من شأنه أن يقي العلاقة من النزاع في حالة حدوثه و ذلك باتخاذ الإجراءات المطلوبة لحل هذا النزاع أي على مستوى المؤسسة أو مفتشيه العمل أو على مستوى القضاء.

المطلب الثاني: خصائص المنازعات الفردية في علاقة العمل

موضوع النزاع الفردي: يتعلق بتنفيذ علاقة العمل أو تعليقها أو إنهائها

أطراف النزاع الفردي: و هما العامل و مستخدمه اللذان تربطهما علاقة عمل و التي تتميز بوجود التزامات بين الطرفين و اجرة متفق عليها و علاقة تبعية قانونية.

طبيعة النزاع الفردي: و هي ما ينشا من مضاعفات و إخلال باستقرار علاقة العمل الفردية و ما يترتب عن ذلك من إخلال في الحقوق و الالتزامات المقررة بين الطرفين.

المطلب الثالث: إجراءات التسوية الودية للنزاع الفردي

التسوية داخل المؤسسات : و ذلك كان يتقدم العامل بعريضة لمستخدمه يشكو فيها مظالمه على أن يتلقى ردودا في في مدة محددة فإذا تمت التسوية فيها و ذلك أن ترجع الهيئة المستخدمة عن القرار أو تعدله لصالح العامل وفق القوانين المعمول بها و بنود الاتفاق الحاصلة.

فإذا تقاعس المستخدم عن الردود او رد بما لا يحل المشكلة ينتقل الأمر إلى خطوات أخرى هي ما يسمى بالتوثيق الإداري بان يتقدم العامل إلى المسؤولين إداريا عن تلك المؤسسة كمديريات العمل و الشؤون الاجتماعية بمظلمته.

التسوية الخارجية: قد أنشئ لهذا الغرض مكاتب مصالحة على مستوى متفشية العمل و لها وظيفة محددة في حل النزاعات الفردية، مكاتب المصالحة تتشكل على مستوى متفشية العمل و تظم ممثلي العمل و مستخدميه

و لها قوانين خاصة تنظم شؤون أعضائها و طريقة عملها و ما يلزم لعملها من نفقات ما و ما يحق لها إصداره من قرارات.

المطلب الرابع: التسوية القضائية

وهي السبيل الأخير عند فشل محاولات التسوية الودية، فقد كلف المشرع الجزائري القاضي الاجتماعي بمهمة الفصل في النزاعات العمالية، وهو قضاء استثنائي مقارنة بالنظام القضائي عموما. وقد اعتمد المشرع الجزائري أسلوب التشكيل المختلط للمحكمة، حيث يتشكل القسم الاجتماعي من قاضي رئيسا ومساعدين أحدهما ممثل عن العمال و آخر عن ارباب العمل.

. قائمة المراجع:

1. احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط3، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.
2. بن صاري يسين، عقد العمل محدد المدة، دار هومة، 2010.
3. عجلة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008.
4. عطاء الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009.
5. هيثم حامد المصاورة، حقوق المرأة في قانون العمل، دار قنديل للنشر والتوزيع، 2013.
6. تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2006.
7. رجال امال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، رسالة ماجستير في القانون الخاص، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004.

8. سلامي فاطمة، علاقة العمل المحددة المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، رسالة ماجستير في القانون العام، تخصص التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة1، 2014.
9. حاج سويدي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال، رسالة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2015-2016.
10. حسان نادية، علاقات العمل الفردية في القانون الجزائري: تكريس ثنائية حرية التعاقد والتاثير القانوني، مجلة دراسات قانونية، مخبر القانون الخاص الأساسي، جامعة تلمسان، العدد 4، 2007.