

جامعة أبو بكر بلقايد.

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

المستوى: السنة الأولى ماستر علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية.

المقياس: قانون وعلاقات العمل.

أستاذ المقياس: د. هواري أحلام.

### المحاضرة الأولى: مدخل مفاهيمي لقانون العمل .

يعد العمل أداة الفرد من اجل العيش الكريم بل ويعد أدواته للاستمرار في العيش فهو في أمس الحاجة إليه من اجل تلبية حاجياته وحاجيات أسرته.

ومع تطور المجتمعات وازدياد حجم النشاطات التجارية والصناعية، أصبح العمال بدون حماية وتعرضوا لسوء المعاملة والاضطهاد والاستغلال وتدني الأجور وظروف العمل السيئة وكثرة حوادث العمل، وكنتيجة لذلك بدأت الاحتجاجات والاضرابات فأنشأت جمعيات ونقابات للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية.

وأمام تزايد حدة الصراع بين العمال وأصحاب العمل كان لزاما على الحكومات التدخل تدريجيا بوضع الأحكام والقواعد التي تكفل تحقيق التوازن والاستقرار والتنظيم في مجال العمل، بالتالي أنشأ ما يسمى بقانون العمل.

#### 1- تعريف العمل:

هو كل جهد مبذول في النشاطات الانسانية كافة تنفيذا لعقد عمل بغض النظر عن طبيعتها أو نوعها صناعية أو تجارية أو خدماتية أو فنية عضلية أو ذهنية.

كما يعرف على أنه أي واجل منتظم يقوم به الفرد فكريا أو بدنيا من أجل تنفيذ مهمة ما تتطلب جهدا متواصلا أو مستمرا مقابل الحصول على اجر أو مكافأة مالية.

كما يعرف على أنه النشاط الواعي الهادف الفكري أو العضلي المبذول في عملية الانتاج، أي استعمال الأدوات لتحويل مادة العمل في عملية الانتاج المادية أو المعنوية.

يعرف Meyerson مايرسون العمل بأنه: "نشاط منظم ومنسق من اجل الوصول إلى أثر منتج"

## 2- تعريف قانون العمل:

هو مجموعة القواعد القانونية التي تحكم علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل وبمقتضاها يقوم الثاني بأداء العمل موضوع العقد تحت ادارة واشراف الأول.

كما يعرف على أنه مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تحكم وتنظم العلاقة القائمة بين العمال وأصحاب العمل أو المؤسسات المستخدمة وبين العمال بعضهم البعض وما يترتب عنها من الالتزامات وحقوق ومراكز قانونية للطرفين.

كما يعرف أنه مجموعة النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية الصادرة في ظروف اقتصادية واجتماعية معينة المطبقة على علاقة العامل بالمستخدم في القطاع العام أو الخاص.

كما يعرف على أنه مجموعة القواعد القانونية والاتفاقية التي تحكم وتنظم العلاقات الناتجة عن العمل التتبعي بين العامل وصاحب العمل، حيث يتضح من هذا بأنّ مجال تطبيق القانون هو تنظيم العلاقات الفردية والجماعية في العمل.

## المحاضرة الثانية: مصادر قانون العمل.

### 1-مصادر قانون العمل:

تعود نشأة أحكام وقواعد قانون العمل إلى مصادر داخلية تتمثل في النصوص القانونية والتنظيمية التي تصدرها الهيئات المختصة ثم مصادر خارجية تشكل قواعد قانون العمل، التي تصدر عن المنظمات الدولية المتخصصة في شكل معاهدات واتاقيات وهي كالتالي:

#### 1-1-المصادر الداخلية: تتمثل في:

##### 1-1-1-المصادر الرسمية:

أ- المبادئ والقواعد الدستورية: يأتي الدستور في أعلى الترتيب الهرمي لقوانين الدولة والمصدر الاول والأساسي لمختلف الأحكام والقواعد التي تتضمنها هذه القوانين.

ب- النصوص التشريعية: يبقى الدستور عبارة عن قواعد ومبادئ عامة بحاجة لنصوص تشريعية من أجل تطبيقها، ويعتبر البرلمان أعلى هيئة مكلفة بالتشريع.

ج- **النصوص والأحكام التنظيمية:** هي عبارة عن أوامر تأخذ الطابع التنفيذي يصدرها رئيس الجمهورية في شكل مراسيم رئاسية، كما يصدر عن الحكومة ما يسنى بالمراسيم التنفيذية وتختص بها الحكومة.

د- **الأحكام القضائية:** تمثل الأحكام والقرارات القضائية أحد المصادر الهامة للقانون انطلاقاً من الدور المنوط بالقضاء في تطبيق القانون وتفسير قواعده.

2-1-1- **المصادر غير الرسمية:** هي مصادر ذات طابع تفسيري أو تكميلي تساهم في وضع أحكام وقواعد قانون العمل:

أ- **الفقه:** يمثل الفقه أهمية عملية في وضع وإنشاء قواعد وأحكام قانون العمل، من حيث أن الدراسات والأبحاث الفهية تساعد المشرع على استنباط الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية.

ب- **العرف والعادات المهنية:** يتميز العرف باعتباره مصدراً لقوانين العمل نظراً لتمييزه بالواقعية والتنوع، حيث تنشأ بعض الأحكام والقواعد عن الممارسات العملية للعمال وأصحاب العمل.

ج- **الإتفاقيات الجماعية:** تعتبر الإتفاقيات الجماعية للعمل من المصادر الهامة والمميزة لقانون العمل لكونها تتبع من الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل.

د- **اللوائح والأنظمة الداخلية:** هي التعليمات واللوائح الداخلية التي يضعها صاحب العمل، تحكم سير العمل داخل المؤسسة.

2-1- **المصادر الخارجية:** تتمثل فيما يلي:

1-1- **منظمة العمل الدولية:** أنشأت منظمة العمل الدولية بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى بمقتضى معاهدة فيرساي في مؤتمر السلام.

2-1- **منظمة العمل العربية:** تعتبر هذه المنظمة التي أنشأت سنة 1965 كوكالة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية.

### **المحاضرة الثالثة: نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر.**

لقد مر قانون العمل الجزائري بعدة مراحل بداية بالفترة الاستعمارية إلى يومنا هذا، وهي كالتالي:

1- **مرحلة ما قبل الاستقلال (1890-1962):** كان القانون الفرنسي للعمل يطبق على الجزائريين والفرنسيين باعتبار أن الجزائر آنذاك كانت تعتبر مقاطعة فرنسية.

2-المرحلة الاستقلال (1962-1977): بعد حصول الجزائر على الاستقلال كان لابد أن تعمل السلطات آنذاك على بسط السيادة الوطنية والنهوض بالاقتصاد الوطني.

3-3-المرحلة الممتدة من (1978-1989): ابتداء من سنة 1978 بدأت الجزائر تدخل في نظام جديد وهو نظام التسيير الاداري لعلاقات العمل إلى غاية 1989 مع صدور الدستور الجديد.

4-المرحلة الممتدة من 1990 إلى يومنا هذا: في هذه الفترة بأت تظهر بعض النقائص في النظام القانوني، وقد أسست لجان جهوية ووطنية وقدمت تقارير مختلفة مع توصيات واقتراحات مفصلة.

### المحاضرة الرابعة: اتفاقيات العمل الجماعية.

1-تعريف اتفاقيات العمل الجماعية: عرفها المشرع الجزائري في نص المادة 114 من القامون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بأنها: “الاتفاقيات الجماعية للعمل اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، أمّا الاتفاق الجماعي فهو اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات إجتماعية أو مهنية، ويكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية، كما تبرم بيم مجموعة المستخدمين أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية من جهة أخرى”

### 2-مضمون الاتفاقيات الجماعية:

- التصنيف المهني.

-مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها.

-الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.

-التعويضات.

-المكافئات المرتبطة بالانتاجية.

-فترة التجريب ومدة الاخطار المسبق.

-مدة العمل الفعلي.

-اجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.

-الحد الأدنى من الخدمة في حالة الاضراب.

-ممارسة الحق النقابي.

-مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

-كيفية تمظيم التكوين المهني.

3-شروط ابرام الاتفاقيات الجماعية:

3-1-كتابة الاتفاقيات الجماعية.

3-2-تسجيل ايداع الاتفاقية.

4-انهاء الاتفاقيات الجماعية:

-تنتهي الاتفاقية بانتهاء مدتها المحددة.

-نقض أو طلب فسخ الاتفاقية كلياً أو جزئياً بمبادرة أحد الأطراف.

-الالغاء من طرف الجهة القضائية المختصة.

## **المحاضرة الخامسة: الاتفاقيات الفردية للعمل.**

**1-تعريف عقد العمل:** عرف قانون العمل الجزائري عقد العمل الفردي في المادة 08 باب علاقات العمل الفردية بأنه:” تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل”

**2-عناصر عقد العمل:**

**2-1- عنصر العمل:** يعتبر عنصر العمل أساسياً في عقد العمل إذ يعتبر محل التزام العامل وييبب التزام صاحب العمل في اطار عقد العمل.

**2-1-الأجر:** يمثل عنصر الأجر سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، وهو المقابل المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أداء عمله.

**2-3-المدة:** يقصد بها تلك الفترة الزمنية التي يبذل العامل خلالها جهده ونشاطه خدمة لصاحب العمل.

**3-أركان عقد العمل:**

**3-1-الشروط الشكلية:** يتضمن عقد العمل بعض الأحكام والبيانات المحددة في القوانين والنظم السارية وهي:

3-1-1-الأحكام الجوهرية: تتضمن ادراج العناصر الهامة الواجب ذكرها في جميع عقود العمل.

3-1-2-العناصر والأحكام التكميلية: هي أحكام مختلفة ومتهددة لايؤثر عدم ادراجها على صحة عقد العمل.

### المحاضرة السادسة: اتفاقيات العمل الفردية (تابع للمحاضرة السابقة).

4-الشروط الموضوعية: وهي كالتالي:

4-1-الرضا: يخضع الرضا والتعبير عن الارادة في عقد العمل لذات الأحكام المنصوص عليها في النظرية العامة للالتزامات ختصة من حيث مفهومه وعيوبه التي تشمل الغلط والتدليس والاكراه.

4-2-المحل: يشترط في محل عقد العمل الذي يمثل التزام العامل أو طبيعة ونوع العمل الملتمزم بتقديمه وسبب التزام صاحب العملاؤ الأجر الذي يقدمه للعامل أن يكون مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة.

4-3-السبب: يشترط في عقد العمل أن يكون سببه مشروعاً غير مخالف للمظام العام والآداب.

5-مراحل انعقاد علاقة العمل:

5-1- فترة التجريب: يضع صاحب العمل العامل بعد توظيفه مباشرة في فترة تجريبية بهدف التحقق من قدرته على القيام بالعمل.

5-2-فترة التثبيت: هي الفترة التي تعقب فترة التجريب، حيث يتم تثبيت العامل في منصب عمله.

### المحاضرة السابعة: منازعات العمل الفردية.

1-تعريف منازعات العمل الفردية: حسب أحكام القانون 90-04 المؤرخ في فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل:”النزاع الفردي هو كلّ خلاف في العمل بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في اطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة”.

## 2-المعايير المعتمد عليها في نزاعات العمل الفردية:

2-1-قيام علاقة التبعية بين العامل والمستخدم: تتمثل في التبعية القانونية من حيث العقد والنظام الداخلي وصلاحيات المستخدم الادارية والتأديبية والتبعية الاقتصادية من حيث الأجر.

2-2-ارتباط موضوع النزاع بالتزامات العقد: أي أن يتم أثناء سريان علاقة العمل ويتعلق موضوعه بتنفيذ أو تفسير أو انتهاء علاقة العمل أو تطبيق نص قانوني أو اتفاقي.

## 3-طرق وآليات تسوية منازعات العمل الفردية :

### 3-1-التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية:

3-1-1- تسوية النزاع وديا داخل الهيئة المستخدمة: حيث يسعى طرفا النزاع (المستخدم والعامل) من خلاله إلى ايجاد حل ودي بينهما دون تدخل أطرف أو جهة ثالثة.

3-1-2-تسوية النزاع في إطار الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلية: وهو تسوية النزاع عن طريق التفاوض وفي اطار مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل، بالإضافة إلى مضمون النظام الداخلي الذي يعتبر وثيقة ملزمة واجبارية منذ توقيع العقد.

3-1-2-تسوية النزاع الفردي عن طريق التظلم: يتضمن عرض العامل تظلمه على الرئيس المباشر الذي يتوجب عليه تقديم جواب ورد في أجل 8 ايام من تاريخ الاخطار.

3-2-التسوية الخارجية بعرض النزاع على مفتشية العمل (المصالحة): وتسمى بالمصالحة وهي شكل آخر من التسوية الودية الخارجية، يتم الاستعانة فيها بأطراف أخرى لتقريب وجهات النظر، هذا الطرف قد يكون مفتش العمل أو ممثل نكتب المصالحة المستحدث.

3-3-التسوية عن طريق القضاء: حيث يصبح بامكان العامل أن يرفع دعوى قضائية لدى القضاء المختص في شؤون العمال وقسم المسائل الاجتماعية مع ارفاق الدعور بمحضر عدم المصالحة الصادر عن المكتب.

## المحاضرة الثامنة: منازعات العمل الجماعية.

1-تعريف منازعات العمل الجماعية: عرفت في المادة 02 من قانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق النقابي بأنها: "كلّ خلاف يتعلق بعلاقات العمل الاجتماعية والمهنية في شروط علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم"

## 2-أسباب منازعات العمل الجماعية:

2-1- أسباب تتعلق بتطبيق القانون.

2-2- أسباب تتعلق بتعديل القانون.

2-3- أسباب تتعلق بتفسير الاتفاقيات الجماعية.

### 3- طرق وآليات تسوية منازعات العمل الجماعية:

3-1- التسوية الوقائية: هي مجموعة الاجراءات الوقائية التي تبحث عن تفادي وقوع المزاعات الجماعية، بالتالي تحرص الهيئات المستخدمة على تهيئة ظروف واجراءات تساعد على احداث الحوار وتبادل الآراء وسماع الشكاري والانشغالات.

### المحاضرة التاسعة: المنازعات الجماعية (تابع للمحاضرة السابقة)

#### 3-2- التسوية الودية:

3-2-1- المصالحة الاتفاقية: يتم خلالها تقريب وجهات النظر بين اطراف المنازعة للوصول إلى حل، ويقوم بهذا الاجراء طرف ثالث أجنبي محايد.

3-2-2- المصالحة القانونية: يرفع النزاعا وجوبا في هذه المرحلة إلى مفتشية العمل المختصة اقليميا التي تقوم بدورها باستدعاء أطراف النزاع في أجل لا يتعدى 4 أيام الموالية للاخطار.

3-3- الوساطة: تعتبر الوساطة اجراءا اختياريا يخضع إلى اتفاق الطرفين عليه، يتم فيه عرض النزاع على طرف ثالث محايد يسمى الوسيط.

3-4- التحكيم: هو عقد يتفق الأطراف بمقتضاه على طرح النزاع على محكم شخص أو أشخاص يختارونهم للفص في النزاع دون اللجوء إلى المحكمة.

3-5- التسوية القضائية: لا تخضع المنازعات الجماعية للحلول القضائية في الاصل كونها ذات طابع مهني أو اجتماعي أو اقتصادي، إلا أنه في بعض الحالات قد تحال إلى القضاء المختص للنظر فيها في بعض الحالات.

### المحاضرة العاشرة: ممارسة الحق النقابي: الحق في الاضراب.

**1-تعريف الحق النقابي:** هو من أهم الحقوق المحفوظة للإنسان والمواطن في القوانين الحديثة، حيث أصبح يحضى بحماية قانونية مثل باقي الحقوق الانسانية.

**2-تعريف النقابة:** هي منظمة تدافع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال أو المستخدمين الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد.

**3-الحق في الاضراب:** وهو التوقف الارادي عن العمل من اجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في القوانين او الاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب العمل.

#### **4-شروط الشروع في الاضراب:**

-استيفاء كل طرق التسوية الودية.

-ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل.

-أن يصدر قرار اللجوء إلى الاضراب من أغلبية العمال المعنيين به.

-أن يكون نابعا من الارادة الحرة للعمال.

-اعلام المؤسسة المستخدمة بعقد جمعية عامة لاصدار قرار الاضراب يحضرها على الأقل نصف عدد العمال، أو يصدر قرار الاضراب عن طريق الاقتراع السري أو المباشر بأغلبية العمال الحاضرين، كما يتم اعلام مفتشية العمل.

-أن يسبق الشروع في الاضراب منح مهلة اخطار مسبقة لصاحب العمل.

**5-شروط يعد الشروع في الاضراب:** لا يجوز للعمال التعسف في استخدام حق الاضراب وذلك من خلال:

-عدم عرقلة حركة العمل وضمان سلامة وسائل وأماكن العمل.

-عدم تعريض ممتلكات وأدوات صاحب العمل لأي ضرر أو تلف أو تخريب.

#### **6-أنواع الاضراب:**

**1-6-الاضراب التقليدي:** وهو التوقف الجماعي عن العمل بعد اتخاذ الاجراءات التحضيرية الواجبة.

**2-6-الاضراب بالتناوب:** حيث تضرب فئة من العمال بعد الأخرى حسب تخصصها في العمل، وهو اكثر ضررا لصاحب العمل.

6-3- الاضراب المتكرر أو القصير: يتمثل في التوقف لساعة أو ساعتين عن مزاولة العمل، وهو كذلك أكثر ضرراً من الاضراب التقليدي.

6-4- الاضراب البطيء: يتم هذا النوع في شكل تخفيض في وتيرة الانتاج بشكل ارادي وملموس.

6-5- الاضراب الايجابي أو المبالغة في النشاط: يتمثل في المبالغة في وتيرة النشاط والزيادة المفرطة في الانتاج.

7- آثار الاضراب:

7-1- وقف علاقة العمل: يترتب عن الاضراب وقف أو تجميد علاقة العمل دون انهاءها.

8- تسوية الاضراب: بعد الشروع في الاضراب يجب على طرفي النزاع مواصلة التفاوض لتسوية النزاع، وفي حالة وجود بعض الصعوبات في المفاوضات المباشرة يمكن اجراء عملية وساطة.

ملاحظة: يرجى الاطلاع على المحاضرات الحضورية لتفاصيل ومعلومات أكثر.  
بالتوفيق.