

والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدموا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، يخضعون لقوانين وأحكام تنظيمية أخرى.

الفرع الثاني: المحل والسبب في عقد العمل

أولاً: المحل

وهو العملية القانونية التي تراضى الطرفان على تحقيقها، وهو في هذا المجال: العمل والأجر.

ثانياً: السبب

وهو الدافع من التعاقد، فدافع تعاقد العامل هو الحصول على الأجر، ودافع تعاقد الهيئة المستخدمة هو الحصول على العمل المتفق عليه.

المطلب الثاني: الشروط الشكلية لعقد العمل

قد يكون عقد العمل عقداً مكتوباً أو عقداً عرفياً إذ يستوي الحكم في الحالتين ذلك أن قيام علاقة العمل تكون بمجرد العمل لحساب الهيئة المستخدمة تجسيدا لحرية العمل بإعتباره من العقود الرضائية، غير أن مقتضيات العملية تستدعي إفراغ تراضي الطرفين في وثيقة تعهد أو التزام تسهيلا للإثبات.

المبحث الثاني: تمييز عقد العمل عن ما يشابهه

المطلب الأول: عقد العمل وعقد المقاولة

| عقد المقاولة | عقد العمل |
|---|---|
| عقد يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز عمل أو شيء ما لصالح الطرف الآخر مقابل أجر أو عوض | عقد يتعهد بمقتضاه العامل بإنجاز عمل يدوي أو فكري لصالح المستخدم مقابل أجر. |
| عمل يدوي أو بدني | عمل يدوي أو بدني أو فكري |
| لا يشترط أن يكون عمل شخصي بل يجوز الإستعانة بالغير. | يشترط القيام بالعمل بنفسه لأنه شرط جوهري لذلك وضعت فترة تجريبية. |
| يلتزم المقاول بأن يحقق النتائج التي تعهد من بها | يلتزم العامل ببذل عناية في إنجاز ما كلف به فقط |
| يوفر المقاول وسائل وأدوات العمل | لا يقدم العامل وسائل العمل بل توفرها المؤسسة المستخدمة |
| تحددي الأجر في عقد المقاولة يكون بصفة حرة ودون تدخل السلطات العامة | يتحدد الأجر بطرق إنفاقية وتشريعية |
| يترتب على مخالفة الإلتزامات المتعلقة بالأجر مسؤولية مدنية يقرها القانون المدني | يترتب على مخالفة القواعد المتعلقة بالأجر مسؤولية مدنية وجنائية وتأديبية مقرر في القانون المدني والجنائي وقانون العمل وبعض القوانين الخاصة |

المطلب الثاني: عقد العمل وعقد الوكالة

| عقد الوكالة | عقد العمل |
|---|---|
| عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وبإسمه | عقد يتعهد بمقتضاه العامل بإنجاز عمل يدوي أو فكري لصالح المستخدم مقابل أجر |

| | |
|--|---|
| | والوكيل ملزم بتنفيذ الوكالة دون تجاوز الحدود المرسومة |
| الفسخ الإفرادي لعقد العمل غير مشروع في العقود غير المحددة المدة، أما العقود المحددة المدة فهو مشروع بمنح مهلة للإخطار المسبق | يمكن للموكل إنهاء مهام الوكيل أو عزله أو العدول عن الوكالة، كما يمكن للوكيل التنازل عنها في أي وقت حتى لو نص العقد على خلاف ذلك |
| تحديد الأجر إلزامي وهو من النظام العام | الوكالة كمبدأ عام عمل تبرعي ما لم يتفق على خلاف ذلك |
| عقد العمل هو عقد شخصي فإذا توفي العامل لا يحق لورثته إستخلافه. | إذا توفي الوكيل يحق لورثته إستخلافه في عقد الوكالة |
| قد يكون موضوع عقد العمل عملا يدويا أو فكريا ولا يجوز بأي حال أن يكون عملا قانونيا | تتصب الوكالة على الأعمال القانونية مثل تمثيل شخص أمام هيئة معينة |
| لا يمكن إعتبار العامل ممثلا لصاحب العمل | يعتبر الوكيل ممثلا للموكل |

المطلب الثالث: عقد العمل وعقد الشركة

| عقد الشركة | عقد العمل |
|---|---|
| عقد بين شخصين أو أكثر يلتزم فيها الشريك بتقديم حصة من مال أو عمل قصد تحقيق إقتصاد أو بلوغ هدف إقتصادي ذي منفعة مشتركة مع تقاسم الأرباح والخسائر التي قد تنتج. | عقد يتعهد بمقتضاه العامل بإنجاز عمل يدوي أو فكري لصالح المستخدم مقابل أجر |
| أساس عقد الشركة هو تقاسم الأرباح والخسائر | لا يتقاسم العامل الأرباح والخسائر مع رب العمل بل يتقاضى أجرا |
| قد تكون حصة الشريك حصة من رأسمال أو عمل | يساهم العامل بحصة من عمل |

الفصل الثالث: آثار عقد العمل

بمجرد إستكمال إجراءات إبرام عقد العمل تنشأ عن هذا العقد آثار مباشرة تتمثل في جملة من الحقوق والإلتزامات التي تترتب للعامل والهيئة المستخدمة تحدها نصوص قانونية أو تنظيمية أو نصوص إنفاقية سواء كانت جماعية أو فردية، بحيث تمثل حقوق طرف إلتزامات للطرف الآخر.

المبحث الأول: حقوق العامل

المطلب الأول: الحق في المقابل المالي

تعتبر الأجور ومختلف التعويضات الأخرى الملحقة بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل كما هي من أهم الإلتزامات صاحب العمل.

ويعرف الأجر على أنه "المقابل المالي للعمل"، لذا تعتبر الأجور عنصر مزدوج المركز، فهي محل إلتزام الهيئة المستخدمة وسبب إلتزام العامل.

وتنص المادة: 80 من قانون 90-11 " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو

دخلا يتناسب ونتائج العمل".

الفرع الأول: كيفية تحديد المقابل المالي

إن الصفة المعاشية للأجر قد حملت المشرع الجزائري على أن يجعل منه محلا لتنظيم هام يشترك في تحديده كل من السلطة التشريعية والتنفيذية والإتفاقيات الفردية والجماعية للعمل. بحيث تحدد السلطة التشريعية والتنفيذية عناصر أو مكونات الأجر (المرتب والدخل) ، كما تحدد أيضا كفيات دفعه والحد الأدنى له، إضافة إلى تحديد الحد الأدنى للأجر القاعدي المضمون salaire de base وذلك عن طريق مرسوم تشريعي أو تنفيذي وبعد إستشارة التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا. ثم يترك بعد ذلك أمر إجراء مفاوضات بين العامل والهيئة المستخدمة أما بطريقة مباشرة أو بتدخل التنظيمات النقابية يكون موضوع هذه المفاوضات هو تناول أمور تتعلق بالمقابل المالي بشكل يستعمل فيه الأجر لتنمية ورفع الإنتاج تبعا لمعطيات المؤسسة وظروفها الخاصة.

فأطراف عقد العمل أحرار في تحديد مقدار الأجر بعد مراعاة قيود النصوص التشريعية والتنظيمية الآمرة بإعتبارها من النظام العام لا يجوز الإتفاق على مخالفتها.

الفرع الثاني: عناصر أو مكونات المقابل المالي

يسمى الأجر عادة بالكتلة الأجرية لأنه يتكون من عنصرين: عنصر ثابت وهو المرتب أو ما يسمى بأجر المنصب وعنصر متغير وهو ما يسمى بالدخل، لذا نجد القانون رقم: 90-11 قد فرق بين الأجر والمرتب.

أولاً: المرتب

وهو الأجر الناجم عن التصنيف المهني للعامل ويتكون من: - تعويضات عن الأقدمية- ساعات إضافية عمل بها المعامل إما بحكم ظروف خاصة بالعمل أو لأنه عمل تناوبي - علاوات المنطقة.

ثانياً: الدخل

وهو الأجر حسب المردودية سواء كان العمل بالالتزام أو بالقطعة أو بالحصصة أو حسب رقم الأعمال ، بحيث ترتبط قيمة هذا الدخل بتطور القدرة الإستهلاكية للمجتمع وأيضا يرتبط بالقدرة المالية للمؤسسة المستخدمة ويتألف الأجر من مبلغ من النقود ولكنه قد يسلم للعامل في شكل منافع عينية كالإطعام، الإسكان، التدفئة، الإنارة، الكساء.

الفرع الثالث: طرق دفع المقابل المالي

هناك طريقتين لتحديد الأجر وهما:

أولاً: العمل حسب الزمن: ويكون دفع الأجر للعامل إما بالساعة، أو باليوم، أو بالأسبوع، أو بالشهر.

ثانياً: العمل حسب القطعة: أي حسب مقدار الإنتاج.

الفرع الرابع: الحماية القانونية للمقابل المالي في عقود العمل

كرس المشرع الجزائري حماية قانونية للمقابل المالي في عقود العمل وذلك من خلال جملة من الإلتزامات

المفروضة على صاحب العمل وهي:

- يضمن المستخدم مساواة العمال في الأجر في كل عمل مساوي القيمة وبدون تمييز.

- الإنتظام في دفع الأجر عند حلول أجل إستحقاقه.

- يمنع الإعتراض أو الحجز أو الإقتطاع أو التنازل عن الأجر مهما كان السبب.

- أولوية دفع أجور العمال التي في ذمة رب العمل حتى ولو كان هذا الأخير مدينا للخرينة العمومية (ضرائب) أو مدينا للضمان الإجتماعي، فأجور العمال لها الأفضلية المطلقة.

- توقيع عقوبات جزائية على كل إخلال بالأحكام السابقة إستنادا للمواد 141 إلى 155 من القانون 90-11

- وأخيرا يحق لمفتش العمل في حال ثبوت إنتهاك قواعد الأجر تحريك الدعوى العمومية أمام القضاء الجنائي.

الفرع الخامس: تمييز المقابل المالي في قانون العمل عن المقابل المالي في قانون الوظيفة العمومية

- أجور العمال تدفع من أموال المؤسسة المستخدمة بينما أجور الموظفني تدفع من الخزينة العمومية.

- تحدد الأجر في القطاعات الإدارية السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية بينما يحدد الأجر في القطاعات الإقتصادية السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية والإتفاقيات الفردية والجماعية للعمل.

ويخضع المقابل المالي في قطاع الوظيف العمومي و في قطاع العمل لأحكام مشتركة تتمثل في :

- يمنع على صاحب العمل أن يمنح أقل من الأجر المتفق عليه ولو برضى العامل.

- يطبق الأجر الوطني الأدنى المضمون على كل القطاعات مهما كان نوعها.

- يعفى الأجر الوطني الأدنى المضمون من الإقتطاع الضريبي.

المطلب الثاني: الحق في الحماية

أصبح الحق في الحماية من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو

الخاص، حيث بسط الدستور الجزائري حماية خاصة للعامل بهدف تأمين آدائه لمهامه بصورة فعالة ودعم للإنتاج

والإنتاجية، مع ترك أمر تفصيل هذا الحق إلى كل من الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات ونصت

المادة: 52 من دستور 1996: "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة".

الفرع الأول: صور الحق في الحماية

للحق في الحماية ثلاث صور وهي: الحق في الحماية المهنية، الحق في الحماية الصحية، الحق في الحماية الاجتماعية.

أولا: الحماية المهنية: و تظهر الحماية المهنية للعامل بحقه في الأمن و الترقية و التكوين المهني.

أ-الحق في الأمن: ويتجسد ذلك في أن يقوم العامل بمهامه بعيدا عن كل ما يخل بأمنه من كل أشكال الإهانة التهديد والضغط، مع ضمان تعويضه عن ما يلحق به من أضرار مادية ومعنوية.

ب-الحق في الترقية: أي الترفيع داخل سلم التأهيل أو الترتيب السلمي للمهنة، وهو حق مشروط بتوافر منصب شاغر وإستحقاق وأهلية العامل.

ج-الحق في التكوين المهني: باعتباره وسيلة ممتازة لرفع المردودية وإكتساب الخبرات والمعارف الحديثة في إطار تحسين اليد العاملة.

ثانيا: الحماية الصحية:

للحفاظ على القدرات البدنية والمعنوية للعامل وضمانا لزيادة فعاليته تم تأسيس طب العمل وتحديد المدة القانونية

للعمل، والتأكيد على حقه في التمتع بالراحة والعطل.

أ- طب العمل: حتى لا يتعرض العامل لأي وهن بدني أو ذهني، وحماية له من الأمراض المهنية وحوادث العمل تم

تأسيس طب العمل بح يث يحق للعامل إجراء فحوص دورية تتولاها مصالح طب العمل، إضافة إلى المراقبة الدورية

لأماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة ووسائل الإسعاف وكل ذلك سعيا لتحسين ظروف العمل.

ب-المدة القانونية للعمل: نظرا لأثر مدة العمل على صحة العامل تم تحديدها وفقا للأسس التالية:

- أسبوع العمل يقدر ب 40 ساعة.

- أيام العمل وهي لا تقل عن 5 أيام.

- ساعات العمل اليومي لا تتجاوز 12 ساعة.

إضافة إلى إلزام الهيئة المستخدمة بتنظيم العمل المستمر والليلي والتناوبي وتقليص اللجوء إلى العمل الإضافي.

ج-عطل العمل: يلتزم صاحب العمل بمنحها للعامل و هي 6 أنواع:

عطلة أسبوعية(الجمعة)، سنوية، إجازة مرضية، الأعياد والعطل الرسمية، إجازة التفريغ النقابي، إجازة الخدمة

الوطنية، وفي حال اضطرت المؤسسة لتشغيل العامل في هذه العطل فلا يحق تعويضها بأجر بل تعوض بيوم آخر ولا يجوز التنازل عنها، كما يمكن إرجاء العطلة السنوية في حالات استثنائية مثل الضرورة الاقتصادية.

ثالثا- الحماية الاجتماعية: وتتجلى حماية العامل اجتماعيا من خلال تمكينه من الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي.

أ- الخدمات الاجتماعية: تسهيلات لحياة العامل وأسرته تتكفل الهيئة المستخدمة بتقديم خدمات إجتماعية في مجال الصحة، السكن، الثقافة والتسليّة.

ب- الضمان الاجتماعي: ونعني به حق العامل في التأمينات الاجتماعية (التأمين على المرض، على العجز، على الوفاة و حوادث العمل و الأمراض المهنية) إضافة إلى حقه في صرف معاش التقاعد.

المطلب الثالث: الحقوق الدستورية للعامل

لقد ترتب على صدور دستور 1989 ومن بعده دستور 1996 تعديل لنظام الحريات الأساسية ومنها تلك المتعلقة بالعمال، بحيث تم إقرار جملة من الحقوق الأساسية للعامل بنصوص دستورية وأهم هذه الحقوق:

الفرع الأول: الحق النقابي: Droit syndical

الحق النقابي من أهم الحقوق المكونة للإنسان والمواطن في القوانين المقارنة الحديثة وأصبح يحضى بحماية

قانونية مثل باقي حقوق الإنسان تنص المادة 53 من دستور 1996 بأن " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"

وباعتبار هذا الحق من الحقوق المهمة في العصر الحالي فقد أصدر له المشرع الجزائري قانون خاصا به وهو القانون

90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بموجب القانون 91-30

والمعدل والمتمم بالأمر رقم: 96-12.

واستنادا لهذا القانون فالحق النقابي أصبح حقا كاملا ابتداء من سنة 1990 فلم يعد مقتصرًا على حق الإنخراط

أو الإنسحاب من نقابة بل أصبح يشمل:

- حق تكوين تنظيمات نقابية متعددة سواء للعمال أو الهيئات المستخدمة، لكل قطاع أو مهنة نقابة.

- وحق الإنخراط والإنسحاب في أو من أي تنظيم نقابي سواء للعمال أو الهيئات المستخدمة.

كما أصبح للنقابة الحق في:

- حق التفاوض الجماعي

- حق الإضراب

- حق تكوين الإتحاديات والكونفدراليات النقابية.

أولا: تعريف النقابة وخصائصها والإنخراط بها

وهي منظمة تدافع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال أو المستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع نشاط واحد.

تتفرد النقابة بجملة من الخصائص أهمها إستقلالية التسيير، طابعها المهني أي تدافع عن الحقوق المهنية للعمال ولا دخل لها بحقوقهم السياسية، إستقلالية التمويل لأن الجهة التي تملك سلاح التمويل تملك سلاح التوجيه والرقابة والتأثير. والإنخراط بالنقابة حر وإرادي وليس إجباري شريطة إحترام الشروط الواردة بالتشريع حيث أصبح العمل النقابي حقا وليس إمتيازاً تمنحه الدولة.

ثانيا: شروط تكوين المنظمة النقابية

- الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل.

- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، بلوغ سن الرشد، أن لا يكون قد صدر منهم سلوك معادي للثورة التحريرية، أن يمارسوا نشاط له علاقة بهدف المنظمة، أن يكون هناك 30 منخرط على الأقل في المؤسسة.

ثالثا: الحرية النقابية:

تظهر الحرية النقابية بمظهرين: الحرية النقابية الفردية والحرية النقابية الجماعية.

أ - الحرية النقابية الفردية والحماية القانونية المكرسة لها :

وهي حرية الإنتساب أو عدم الإنتساب وحرية الإنسحاب من النقابة ومن هنا يعتبر إنتماء العامل لنقابات متعددة أمر مناقض لهذا الإلتزام.

وقد جسد المشرع الجزائري الحماية القانونية للحرية النقابية الفردية في:

- بطلان أي تصرف يقوم به صاحب العمل بقصد الإضرار بأي عامل بسبب نشاطه النقابي المشروع.
- عدم الإقتطاع من الأجر بسبب النشاط النقابي فمن حقهم أن تدفع لهم 10 ساعات في الشهر لممارسة هذا العمل.
- عدم إحتساب غيابات المندوبين النقابيين عند المشاركة في ندوات ومؤتمرات وتنظيمات نقابية.
- منع تسليط أي عقوبة تأديبية على أي مندوب بسبب نشاطات النقابية.
- يختص التنظيم النقابي في النظر في الأخطاء ذات الطابع النقابي.
- فرض غرامة مالية على كل مساس بالحرية الفردية.

ب - الحرية النقابية الجماعية والحماية القانونية المكرسة لها:

وهي حرية تأسيس منظمات نقابية، أي دون حاجة إلى إذن مسبق من السلطات العامة ولا إلى إجراءات إدارية لاحقة حتى يخرج هذا التنظيم إلى الوجود ، إضافة إلى حرية إدارتها وتنظيمها شرط أن يبين القانون الأساسي للنقابة طريقة التنظيم، مجال إختصاصه الإقليمي، الطريقة الإنتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة، مدة العضوية.

ج - كيفية تأسيس المنظمة النقابية:

تؤسس عن طريق إيداع القانون الأساسي للجهات المعنية مع للحصول على الإعتماد، وبمجرد قبول السلطات المعنية منح الإعتماد ثم ينشر في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل.

د - نتائج تكوين المنظمة النقابية:

- إكتساب المنظمة الشخصية القانونية مع ما يترتب عن هذه الشخصية من حقها في لها عنوان وذمة مالية مستقلة عن ذمة مؤسسيها، وأهلية تملك عقارات ومنقولات.
- أهلية التقاضي في كل القضايا التي تتعلق بمصالحها الخاصة أمام كافة ال هيئات القضائية (محكمة إجتماعية أو

عمالية (قضاء عمالي) .

- صلاحية الإدارة والتنظيم.

- صلاحية التوجيه والتأديب والرقابة تجاه أعضائها.

- أهلية تمثيل أعضائها في مختلف العلاقات التي تتناول مصالحهم المادية والمعنوية الفردية والجماعية كإبرام العقود،

التفاوض مع السلطات العامة وأصحاب العمل حول الإتفاقيات الجماعية للعمل.

- حقها في التدخل للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها.

- حقها في الإضراب.

- حقها في التكتل والإنضمام إلى منظمات نقابية إقليمية ودولية.

- حق التعبير وإصدار نشرات إعلامية بإعتبارها هيئة مدافعة لمصالح العمال أو المستخدمين.

هـ - توقيف وحل المنظمة النقابية:

1 - التوقيف: وهو قرار تتخذه الجهة القضائية المختصة أي المحكمة الإدارية طبقا للمادة 07 من قانون الإجراءات

المدنية والإدارية ويكون ذلك بطلب من وزير العمل أو الوالي.

2 - حل المنظمة: ويكون إما:

- الحل الإرادي: بإرادة المنظمة.

- الحل القضائي: وهو إجراء تكميلي لإجراء التوقيف، فبعد أن تتأكد المحكمة مخالفة المنظمة للنصوص القانونية

تصدر حكم بحلها كجزاء عقابي لها.

الفرع الثاني: الحق في المشاركة: Droit de participation

أولاً- مفهوم الحق في المشاركة :

ونعني به حق مشاركة العمال في تسيير لمؤسسة، أي المشاركة في صنع القرارات التي تهم المؤسسة، كالمشاركة في

رسم معايير التوظيف والترقية المهنية والإجتماعية للعمال وظروف وشروط العمل والحقوق الإقتصادية (الحوافز ،

المكافئات....)، ولم يشر الدستور الحالي إلى هذا الحق وذلك خلافا لدستور 1989، بل إكتفى بوضع نص عام في

المادة 14 منه التي تنص على: " قيام الدولة على التنظيم الديمقراطي والعدالة الإجتماعية".

لذا كانت المادة 91 من قانون 90-11 أول نص صريح يقر بهذا الحق.

فبعد أن كان العمال في ظل النظام الرأسمالي مجرد آلات ميكانيكية مهمتها إنجاز الأعمال الموكلة إليهم أصبح

لهؤلاء الحق في المشاركة من خلال لجنة تسمى " لجنة المشاركة Comité de participation ، وهي لجنة تؤسس

كلما كان بالمؤسسة 20 عاملا على الأقل.

وتتكون هذه اللجنة من مجموع من المندوبين الممثلين للعمال ينتخبون لمدة 3 سنوات على أن يكون المندوب قد

بلغ 21 سنة على الأقل وقد إكتسب سنة(01) أقدمية على الأقل، وأن لا يكون من الإطارات القيادية بالمؤسسة، أو من

أصول أو فروع أو حواشي مالكي المؤسسة، وأن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، وأن يكون مثبت في منصب عمله،

وفي حال عدم الإتفاق على من ينتدب العمال تفصل في هذه المنازعة محكمة المسائل الإجتماعية المختصة إقليميا.

ثانيا: صلاحيات لجنة المشاركة

- الحق في تلقي المعلومات من العمال كل 3 أشهر حول كل ما يخص أمورهم المهنية.

- مراقبة تنفيذ المؤسسة للأحكام التشريعية للعمل والقيام بأي عمل ملائم في حال ثبوت مخالفات.

- إبداء رأيها في قرارات المؤسسة المتعلقة بالمخططات السنوية للعمل، تنظيم العمل، مشاريع إعادة الهيكلة (تسريح العمال، تخفيض مدة العمل.)، نماذج عقود العمل، والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة.
- تسيير الخدمات الإجتماعية بالمؤسسة.
- لها الحق في الإطلاع على الكشوف المالية بالمؤسسة.
- الحق في إعلام العمال بانتظام بأي مسألة تهمهم ما عدى المسائل ذات الطابع السري.
- تعيين ممثلين عن العمال بمجلس الإدارة ومجلس المراقبة التابع للمؤسسة.
- تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي.

الفرع الثالث: الحق في التفاوض الجماعي (الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية)

ويعرف التفاوض الجماعي بأنه " ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات الممثلة للعمال من جهة و أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة أخرى بقصد وضع نظام أو قانون مهني إتفاقي يحدد ويضبط حقوق و التزامات كل منهما اتجاه الآخر في إطار ما تسمح به الأحكام القانونية " .

فعملية التفاوض عملية معقدة جدا نظرا لاختلاف المصالح والمواقف التي يدافع عنها كل طرف ، ولما كان أسلوب التفاوض هو السبيل الوحيد لإبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمال فان القوانين العمالية قد جعلت هذه العملية حكرة على التنظيمات النقابية دون سواها من اللجان أو الجمعيات الممثلة للعمال في مكان العمل.

أولا : الشروط الشكلية لإبرام اتفاقية جماعية للعمل

أ-الكتابة: حسب المادة 114 من القانون 90-11 فإن الاتفاقية الجماعية إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل سواء كانت كتابة رسمية أو عرفية شرط أن تحمل توقيع الأطراف المحررة لها لإثبات صحة الكتابة.

ب-التسجيل والإيداع: يجب تسجيل الاتفاقية الجماعية ومختلف تعديلاتها وملحقاتها لدى إدارة العمل (مفتش العمل) ثم إيداع نسخة منها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا(في مدينة الجزائر أو في البلدية أو في الولاية) وهو إجراء شكلي يسمح بدخول الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ.

وفي حالة عدم القيام بتسجيل الإتفاقية وإيداعها فإن ذلك لا يؤثر في صحتها لأن هذين الإجرائين ليسا ركن من أركان قيامها كالكتابة والتوقيع، وإنما عدم القيام بهما يؤدي إلى إعتبار الإتفاقية صحيحة ولكن يؤخر تنفيذها فقط .

الفرع الرابع:الحق في الإضراب

يعتبر الإضراب أخر الحلول التي يتم اللجوء إليها بعد نشوء نزاعات فردية أو جماعية للعمل وتعذر تسويتها، لذا من الضروري التطرق لهذه النزاعات وكيفية تسويتها قبل أن نتعرض إلى الحق في الإضراب.

أولاً: نزاعات العمل

قد تكون نزاعات العمل نزاعات فردية أو جماعية.

أ- النزاعات الجماعية للعمل: وهي النزاعات التي تقع بين التنظيمات النقابية للعمال أو مجموعة من العمال من جهة وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل من جهة أخرى حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو بآثار علاقات العمل الجماعية.

ب-نزاعات العمل الفردية: وهو نزاع يقع بين عامل وهيئة مستخدمة حول شروط وأحكام وظروف العمل أو بآثار علاقات العمل الفردية.

لذلك يختلف النزاع الجماعي عن النزاع الفردي فالجماعي يشمل مجموع من العمال سواء كانوا منخرطين في

نقابة أم لا شرط أن يكون بينهم عامل مشترك ، كان يكونوا تابعين لنقابة واحدة أو لنشاط واحد ، على أن يكون النزاع في موضوعه يهم جميع أو بعض العمال أو يمس مصلحة مشتركة، كالمطالبة برفع الأجور.

ثانياً: أساليب الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل

تتدرج مراحل الوقاية من هذه النزاعات بحيث تستأنف بأساليب وقائية وإذا لم تجدي هذه الأساليب نفعا تلحق بأساليب علاجية.

أ - الأساليب الوقائية: لا تكاد أي اتفاقية جماعية للعمل تخلو من الإشارة إلى الأساليب الوقائية لنزاعات العمل الجماعية نظراً لأهميتها للعامل والمؤسسة، وتتم إجراءات التسوية الودية بعدة مراحل:

1-التفاوض الجماعي المباشر: أي وجوب عقد اجتماعات دورية بين المستخدمين وممثلي العمال لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية ومختلف ظروف العمل وتحدد الدورات باتفاق الأطراف وهذا الأسلوب من شأنه أن يوفر فرص التشاور والتعاون الفعال بينهم من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف مستقبلي.

ب-اللجان المشتركة: وهي لجان مختلطة تمثل العمال وأصحاب العمل، وقد تكون دائمة أو مؤقتة، وتتشا بغرض التصدي لمثل هذه النزاعات، حيث تحيل التشريعات العمالية إنشاء مثل هذه اللجان للاتفاقيات الجماعية للعمل.

ب - الأساليب العلاجية:

ولا يتم اللجوء للأساليب العلاجية إلا بعد فشل الأساليب الوقائية، وتتمثل هذه الأساليب في:

1- المصالحة: و هي نوعان:

1-1-المصالحة الاتفاقية:أي إتباع الإجراءات التي تقرها الاتفاقيات الجماعية للعمل ، وتطبق هذه الاجراءات لجنة تسمى: " لجنة المصالحة" وتتشكل بكل حرية وإستقلالية وعلى أساس التساوي في الأعضاء، كما تحدد نظام عملها بكل حرية.

1-2- المصالحة القانونية: يلجا إليها عند فشل المصالحة الاتفاقية، حيث توكل هذه المهمة إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا بمحاولة المصالحة بين العمال والمؤسسة المستخدمة، ويحرر المفتش محضرا بالنتائج المتوصل إليها.

2- الوساطة أو التحكيم:

يستطيع أطراف النزاع الإختيار إما اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم، أي الاختيار بين الأسلوبين وذلك عند فشل المصالحة.

ونعني بالوساطة إحتكام أطراف النزاع لشخص محايد يختارانه لا علاقة له بالنزاع وتكون له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل، ويقدم حلوله في شكل اقتراحات أو توصيات، ولأطراف النزاع الحرية في الأخذ بالحل المقترح من الوسيط أو رفضه.

ويقصد بالتحكيم: قيام الأطراف المتنازعة تحت طائلة البطلان بتعيين المحكمين في الاتفاقية الجماعية للعمل ، حيث تحدد قائمة بأسماء المحكمين الذين يتم اللجوء إليهم عند وقوع أي نزاع في العمل أو على الأقل أن تبين هذه الاتفاقية كيفية تعيين المحكمين، وعند تعذر الإتفاق على المحكم يعين قضائي بطلب من الطرف المستعجل. وقرارات التحكيم في منازعات العمل تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة.

3- طرق حل النزاع في قطاع الوظيفة العامة :

إذا كان النزاع بين الموظف والإدارة العامة فانه يتم إتباع ذات الإجراءات الخاصة بالتفاوض الجماعي المباشر

والطرق الواقعية في حل النزاع، غير أن الأمر يختلف في مرحلة الأساليب العلاجية وفقا للترتيب التالي:

أ- **التظلم:** يعتبر التظلم أولى المراحل العلاجية المتبعة في نزاعات قطاع الوظيفة العامة، ويقصد به تقديم طلب - قصد سحب أو تعديل أو إلغاء القرار موضوع النزاع - إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة الإدارية المعنية أو يمكن أن يقدم الطلب إلى الوزراء أو ممثلوهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا.

ب- **المصالحة:** تعتبر المصالحة طريق آخر لحل النزاع يتم اللجوء إليه إذا لم تكن نتائج التظلم مرضية لأطراف النزاع وقد وضع المشرع الجزائري مستويين للمصالحة على خلاف نزاعات قانون العمل وهما:

1 - **المصالحة الرسمية:** تتم في شكل وساطة تقوم بها السلطة الرئاسية (الوالي أو الوزير) بوصفها وسيط لحل النزاع وليس بوصفها سلطة عليا، وتتم المصالحة بحضور أطراف النزاع وممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا.

2 - **المصالحة العادية:** عند فشل المصالحة الرسمية يعرض النزاع على هيئة متساوية الأعضاء تعرف تحت إسم "مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء".

ج- **التحكيم:** يختلف التحكيم في قطاع الوظيف العمومي عن التحكيم في قطاع العمل من حيث الجوانب الآتية:

- يتميز بالطابع الإجباري عكس التحكيم في القطاعات الخاضعة لقانون العمل.
- يعمل بمبدأ التساوي بين ممثلي العمال وممثلي الدولة ويرأسهم قاضي من المحكمة العليا.
- يفصل في الدعوى المتعلقة بالنزاع الواقع بين الموظف والإدارة العامة اللجنة الوطنية للتحكيم.
- تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق إصدار حكم مسبب يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس، ولا يكون الحكم قابلا للتنفيذ إلا بمقتضى أمر صادر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا.

ثانيا: الحق في الإضراب

بعد فشل الطرق العلاجية (المصالحة والوساطة أو طرق تسوية أخرى) في حل النزاع بين العمال وأصحاب العمل بسبب تصلب المواقف أو عدم الإقتناع بالحلول المقترحة، لا يكون أمام العمال إلا سلك أسلوب الضغط على صاحب العمل باللجوء إلى وسيلة التوقف عن العمل وهو ما يعرف بالإضراب.

يعتبر الحق في الإضراب من الحقوق المنصوص عليها في معظم الدساتير الحديثة ومنها الدستور الجزائري لسنة 1989 و 1996 فهو حق مشروع وقانوني غير أن العمال ليسوا أحرار في ممارسته بل يجب توفر الشروط والكيفيات المحددة في القانون رقم: 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم.

أ - **تعريف الإضراب:** لقد حاول الفقه والقضاء وضع تعريف للإضراب فعرّفاه على أنه :

" توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب أو أصحاب العمل " وبذلك يمكن القول بأن الإضراب هو أداة ضغط منحها القانون للعمال في مواجهة أصحاب العمل ، فهو ليس وسيلة لحل النزاع وليس غاية في حد ذاته.

ب - **شروط مشروعية الإضراب:**

1- **شروط قبل الشروع في الإضراب:**

- أن لا يبيّن أن الإضراب إلا بعد إستنفاد كافة وسائل التسوية الودية.

- أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن أغلبية العمال المعنيين به.
- أن يكون نابعا عن الإرادة الحرة للعمال بعيدا عن أي ضغط أو إكراه أو مساومة.
- إعلام العمال المؤسسة المستخدمة بعقد جمعية عامة لإصدار قرار الإضراب يحضرها على الأقل نصف عدد العمال، أو يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري المباشر وبأغلبية العمال الحاضرين.
- أن يسبق الشروع في الإضراب منح مهلة إخطار مسبقة لصاحب العمل تحدد ها الاتفاقيات الجماعية، وفي غياب الإتفاق على هذه المدة فلا يجب أن تقل على 8 أيام ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار المسبق لدى مصالح صاحب العمل.

2- شروط بعد الشروع في الإضراب

- لا يجوز للعمال التعسف في استعمال حق الإضراب وذلك بإحرام الشروط التالية:
- عدم عرقلة حرية العمل وضمان سلامة وسائل وأماكن العمل.
- فلا يجوز عرقلة العمل بالنسبة للفئات غير المعنية به وإرغامها على توقيف العمل أو إحتلال أماكن العمل بالقوة، أو عرقلة سير مصالح صاحب العمل.
- عدم تعريض الأملاك العقارية والمنقولة وأدوات العمل التابعة لصاحب العمل لأي ضرر أو تخريب أو إتلاف، و كل مخالفة لذلك تعتبر خطأ مهني يستوجب قيام المسؤولية المدنية والجزائية والتأديبية قد تؤدي إلى الفصل التأديبي بدون إخطار وبدون تعويض.

3 - القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب:

- قيد المشرع الجزائري ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات الإستراتيجية لعدة اعتبارات إجتماعية وأمنية و اقتصادية،حيث منعت بعض القطاعات من ممارسة حق الإضراب نهائيا، كما قيد بعض القطاعات بشروط محددة.
- القطاعات الممنوعة من الإضراب :

منع المشرع اللجوء للإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة وأمن أو صحة المواطني ن أو الإقتصاد الوطني للخطر مثل القضاة، الموظفين المعينين بمرسوم أو الذين يشغلون مناصبا في الخارج، أعوان مصالح الأمن، مصالح الحماية المدنية، مصالح إستغلال شبكات الإنارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية أعوان الجمارك، المصالح الخارجية لمصالح السجون.

- تقييد بعض القطاعات بشروط إضافية:

- حدد المشرع الجزائري بعض القطاعات الإستراتيجية حصرا في المادة 38 من قانون 90-02 وألزمها بتقديم ضمان حد أدنى من الخدمة الدائمة حتى لا يتوقف كلي عن النشاط.
- القطاعات الملزمة بحد أدنى من الخدمة:

وهي القطاعات التي تمون المجتمع ببعض الخدمات الضرورية مثل المصالح الإستشفائية، شبكات الإتصالات السلكية واللاسلكية والاذاعة والتلفزيون، مصالح الكهرباء والغاز والماء.....إلخ.

وإذا لم تحترم هذه المصالح هذا الالتزام يعتبر خطأ يرتب المسؤولية التأديبية قد تؤدي إلى الفصل من العمل .

4 - الحماية القانونية لحق الإضراب:

- إذا تم إحترام جميع الشروط السابقة في الإضراب فان القانون قد كرس له حماية قانونية هامة تتلخص في:
- يوقف الاضراب علاقة العمل أي يوقف أثارها ولا يقطعها طوال مدة الإضراب إلا إذا إتفق على خلاف ذلك من

خلال الاتفاقيات الجماعية للعمل.

- يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف إستخلاف العمال المضربين ما عدى حالات التسخير الذي تأمر به السلطة الإدارية أو إذا رفض العمال ضمان الحد الأدنى المضمون من الخدمة.
- لا يمكن تسليط عقوبة على العمال المضربين.

ملاحظة : فإذا لم يتم الإضراب وفقا للشروط الضوابط السالف ذكرها يشكل ذلك خطأ مهني جسيم ويتخذ المستخدم في مواجهته كافة الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي.

5 - تسوية الإضراب:

بعد الشروع في الإضراب يجب على طرفي النزاع مواصلة التفاوض لتسوية الخلاف وفي حال كانت هناك صعوبات في المفاوضات المباشرة يمكن إجراء عملية وساطة، بحيث يبادر الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي تعيين وسيط لحل النزاع .

وإذا إستمر الإضراب بعد الوساطة يمكن للأطراف التي عينت الوسيط عرض الخلاف على اللجنة الوطنية للتحكيم بعد استشارة طرفي النزاع ، وتصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام الثلاث الموالية لتاريخ صدورها.

المبحث الثاني: واجبات العامل

إستنادا للقانون رقم 90-11 فإنه يمكن رد إلتزامات العامل إلى إلتزامات داخل العمل وإلتزامات خارج العمل

المطلب الأول: إلتزامات العامل داخل العمل :

أ - القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل : يجب على العمال أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم. وأن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية . وعلى العمال القيام بهذا الإلتزام بصفة مستمرة ومنظمة وشخصية طبقا لما ورد في عقد العمل والقيام بها طبقا لمعيار الرجل المعتاد.

ب - الخضوع للسلطة الرئاسية :

وهي ما يسمى بواجب الطاعة طبقا لسلم التدرج الوظيفي إذ يجب على العمال أن يمتثلوا لتعليمات السلطة السلمية التي يعينها المستخدم .

المطلب الثاني: إلتزامات العامل خارج العمل

إن العامل خارج وقت عمله الرسمي بالقطاع الإقتصادي يبقى ملتزما ببعض الواجبات وهي :

أ - عدم الجمع بين وظيفتين :

فإستنادا لعدة إعتبرات إجتماعية وإقتصادية وقانونية فإن العامل يمنع عليه الجمع بين وظيفتين وهذا حتى يتمكن من تكريس ل مجهوداته لخدمة مؤسسته

ب - عدم إمتلاك مصالح مالية في مشروعات أخرى :

فلا يجوز أن تكون للعمال مصالح مباشرة أو غير مباشرة مع مؤسسة أو شركة منافسة.

ج - يمنع منافسة رب العمل :

يمنع على العامل أثناء سريان عقد العمل نافسة رب العمل في إنتاجه الصناعي أو في نشاطه التجاري أو إثيان ما يضر بهذا الإنتاج وإلا عد مخالفاً لالتزامه العقدي.

د - الحفاظ على السر المهني :

من واجب العمال الحفاظ على السر المهني داخل المؤسسة أو خارجها وحتى بعد انحلال علاقة العمل إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.

المبحث الثالث : إنتهاء علاقة العمل

إن ديمومة علاقة العمل لا تعني عدم نهايتها أو إنقضائها فمعظم القوانين العمالية المعاصرة تمنع إلزام العامل بالعمل لدى الهيئة المستخدمة مدى الحياة لأن ذلك يشكل نوع من الإستعباد للعامل ويتعارض مع كرامته الإنسانية.

المطلب الأول: الأسباب الإرادية لإنهاء علاقة العمل

يمكن أن يترد إنتهاء علاقة العمل إلى إرادتي العامل والمستخدم إذا إتفقا على ذلك ، كما يمكن أن يتم بالإرادة المنفردة لأحدهما إذا كان متضررا من هذه العلاقة بطرق التالية :

الفرع الأول : أسباب انحلال علاقة العمل المرتبطة بالعامل :

أ - إستقالة العامل :

إنطلاقا من مبدأ حرية العمل فإنه يحق للعامل إنهاء علاقة العمل بتقديم إستقالته لرب العمل ويشترط لشرعية الإستقالة أن تكون كتابية ، أن يشعر العامل المؤسسة المستخدمة بهذه الإستقالة مسبقا قبل أن يقوم بتنفيذها وفقا للشروط المحددة في الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل .وبمجرد قبول الإستقالة أو عدم قبولها يفسخ العقد لأن العبرة بصحة الإجراءات وليس بالأسباب

ب - طلب التقاعد :

يستطيع العامل طلب التقاعد من منصب عمله وهو حق له يجوز له المطالبة به كما يجوز له تأجيله أو الإستغناء عنه بإعتباره حق إختياري، وبمجرد إقدامه بهذا الطلب تنتهي علاقة العمل وتستمر آثارها المادية فقط(المعاش).

الفرع الثاني " : أسباب انحلال علاقة العمل المرتبطة بالهيئة المستخدمة:

أ - تسريح العامل :

قيام الهيئة المستخدمة بتسريح العامل بإرادتها المنفردة إذا كان تسريحا لتقليص عدد العمال (فرديا أو جماعيا) لأسباب إقتصادية، بحيث يلزم رب العمل تقديم اسباب معقولة ومقبولة عند إتخاذه قرار التسريح وإلا إعتبر متعسفا في إستعمال حقه وبالتالي يسمح ذلك للعامل بإمكانية المطالبة بالتعويض من هذه الهيئة.

ب - الفصل التأديبي للعامل :

ويكون ذلك لدى إرتكابه لأخطاء جسيمة كرفض العامل تنفيذ تعليمات رب العمل دون عذر مقبول ، إذا أفسر أسرار العمل ، إذا قام بالتحريض للقيام بإضراب دون القيام إتباع الأساليب الوقائية والعلاجية في حل النزاع إذا أدين العامل بعقوبة سالية للحرية.....إلخ.

المطلب الثاني : الأسباب الإرادية لإنهاء علاقة العمل :

أ - نفاذ مدة العقد :

إن أول سبب لإنتهاء عقد العمل هو نفاذ مدته إذا كان العقد الذي يربط العامل والهيئة المستخدمة من العقود المحددة المدة.

ب - الوفاة:

تأسيسا على أن شخصية العامل تعتبر محل إعتبار ، فإن وفاته تنهي علاقة العمل ولا تستمر مع ورثته، إلا إذا توفي العامل نتيجة لحادث عمل أو لمرض مهني فهنا لا يستمر عقد العمل مع الورثة ولكن تستمر آثاره المادية فقط مثل معاش أو ريع الوفاة.

بينما يختلف الأمر في حال وفاة صاحب العمل إذ لا تنتهي علاقة العمل في هذه الحالة بل تغير أطراف العلاقة بحيث يصبح عقد العمل محررا بين العامل وورثة صاحب العمل أو من يحلون محله.

ج - العجز الكامل والظرف الطارئ.

قد يعجز العامل عن العمل عجزا كاملا لأسباب صحية أدى إلى عدم إمكانية مواصلة المهام التي إبرم عقد العمل من أجلها ، أو قد يعجز العامل والهيئة المستخدمة عن تنفيذ العمل بسبب ظروف طارئة أو غير متوقعة كإحتراق المصنع أو إنعدام المادة الأولية للصنع ،أو وقوع حزر على المصنع.....إلخ

د - حل المؤسسة المستخدمة :

ويكون ذلك بقيام حالة أو وضع قانوني بحيث تصبح علاقة العمل باطلة بطلانا مطلقا أو ملغاة قانونا لقيامها على أسس غير سليمة كإتباعها نشاط غير مشروع.