

المحور الثاني: علاقات العمل الفردية:

يعتبر عقد العمل الاطار العام الذي يربط العامل بصاحب العمل، وعلى الرغم من تشابه عقد العمل مع بعض العقود الأخرى إلا ان تميزه أمر مسلم به، لذا سوف يتم التطرق لمفهوم عقد العمل.

أولاً: التعريف بعقد العمل:

يحتوى عقد العمل على مجموعة من العناصر ينفرد بها عن بقية العقود الأخرى، لذا سوف يتم تعريفه وذكر أهم عناصره وأنواعه.

1-تعريف عقد العمل:

أ-التعريف التشريعي لعقد العمل:

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل، لأنه عادة ليست من مهمة التشريعات تقديم التعريفات.

ب-التعريف الفقهي لعقد العمل:

تعددت التعريفات لعقد العمل ويمكن تلخيصه "بأنه اتفاق يلتزم بموجبه العامل بأداء نشاط مادي أو فكري لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لمدة زمنية محددة أو غير محددة مقابل أجر".

2-أنواع عقد العمل:

تختلف عقود العمل بالاختلاف أساس التقسيم، بحيث يقسم عادة على أساس مدة العقد.

أ-عقد العمل المحدد المدة:

هو ذلك العقد الذي يبرم بين العامل وصاحب العمل لمدة معينة، وقد نصت المادة 12 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على الحالات التي يمكن أن يبرم فيها عقد العمل المحدد المدة:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود اشغال أو خدمات غير متجددة.
 - عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب عمل صاحبه.
 - عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة اجراء اشغال دورية ذات طابع منقطع.
 - عندما يبرر ذلك تزايد العمل او لأسباب موسمية.
- ومهما يكن من سبب فيجب ان يبين في العقد أسباب ابرام عقد العمل المحدد المدة ومدته.

خول المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحية التأكد من مدى إحترام أحكام المادة 12 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم (المادة 12 مكرر).
في كل الأحوال في حالة مخالفة الحالات المنصوص عليها ضمن أحكام المادة 12 السالفة الذكر، فإن عقد العمل المحدد المدة يتحول إلى عقد غير محدد المدة بقوة القانون (المادة 14 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم).

ب- عقد عمل غير محدد المدة:

عقد العمل غير المحدد المدة هي تلك العقود التي ليس لها أجل انتهاء، وبالتالي يعتبر عقد العمل مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وعليه يفترض في العقود غير المكتوبة أنها غير محددة المدة وهذا حسب ما جاء في نص المادة 11 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

أجاز المشرع الجزائري ابرام عقد العمل لمدة غير محددة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط بشرط ان لا يقل التوقيت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية في العمل، ويبرم هذا العقد في الحالات التالية:

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.
- إذا طلب العامل الممارس ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم. (المادة 13 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم).

3- عناصر عقد العمل:

يقوم عقد العمل على أربعة عناصر أساسية وهي: العمل، الأجر، التبعية والمدة.

أ- عنصر العمل:

يعتبر عنصر العمل محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، وهو يشمل كل نشاط أو مجهود عضلي أو فكري يقوم بها العامل لحساب صاحب العمل، ويتعين على العامل:

-الأداء الشخصي للعمل الموكل اليه.

-تنفيذ العمل وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل.

-التزام صاحب العمل بتوفير أدوات العمل والظروف المناسبة للعمل.

ب- عنصر الأجر:

الأجر هو محل التزام صاحب العمل وسبب التزام العامل، ويعتبر المبلغ الذي يتقاضاه العامل نتيجة الجهد الذي يبذله لصاحب العمل.

يتم تقدير الأجر وفق أساس أو معيار المدة سواء بالساعات أو الأيام أو الأسابيع أو الشهر، وعادة يتم دفع الأجرة بالشهر، كما يتم الأجر عن طريق ما يعرف بمعيار المردودية ويرتبط أساسا بمستوى ونوعية وكمية المردود أو النتائج، بحيث يحفز العامل من جهة ويضمن استمرارية النتائج بالنسبة لصاحب العامل، غير انه مرهق بالنسبة للعامل لأنه يستحيل المحافظة على نفس النتائج.

غالبا ما يتم الاعتماد على المعيارين الاثنتين (معيار المدة والمردودية) في تقدير الأجر.

تتولى السلطة العامة بمقتضى قراراتها تقرير الأجر الوطني الأدنى المضمون، بحيث لا يجوز لرب العمل النزول عنه (حاليا في الجزائر الاجر الوطني الأدنى المضمون هو 000 18 دج).

كما يتم تحديد الأجر بمقتضى عقود العمل وبالتالي تخضع لإتفاق بين العامل وصاحب العمل، وتتمتع كذلك الاتفاقيات الجماعية للعمل التي يتم التفاوض حولها

بصلاحيات واسعة في تحديد الأجر، وهذا حسب ما جاء في نص المادة 120 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط..."

3- الأجر الأساسية الدنيا المطابقة،

4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة،

5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل،

6- كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود،

7- تحديد النفقات المصرفية..."

تحظى الأجر بحماية قانونية بحيث لا يمكن حجزها مهما كان السبب وهذا حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها حسب ما جاء في نص المادة 90 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

تمنح كذلك الأفضلية والأسبقية لدفع الأجر عن بقية الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي حسب ما جاء في نص المادة 89 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

كما حمى المشرع الجزائري كل أجر مستحق عن عمل تم أدائه حتى من علاقة عمل غير مطابقة للأحكام القانونية المعمول بها حسب ما جاء في نص المادة 135 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

ج- عنصر التبعية:

يخضع العامل في عمله لإشراف وإدارة المستخدم، وهذا الخضوع يسمى بالتبعية، وهذه التبعية نوعان تبعية اقتصادية نظرا لكون العامل يتقاضى أجرا من عند رب العمل، وتبعية قانونية لأن المستخدم له صلاحية اصدار التعليمات والأوامر للعمال "...أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في

الإدارة... " المادة 07 فقرة 03 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

د- عنصر المدة:

يقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده لمصلحة صاحب العمل، والمدة القانونية للعمل هي 44 ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادية، تتوزع على 05 أيام كاملة على الأقل" المادة 22 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

غير انه لا يجوز ان تتعدى، بأية صفة كانت مدة العمل 12 ساعة في اليوم حسب ما جاء في نص المادة 26 القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

ثانيا: ابرام عقد العمل:

يخضع ابرام عقد العمل للأركان والشروط المطلوبة لصحة أي عقد مع بعض الخصوصية التي يتميز بها والتي سوف يتم تناولها على النحو التالي:

1- التراضي:

يتعين التعبير عن الإرادة لتظهر للعالم الخارجي، وهذا حتى يعتد بها القانون إذا ما تطابقت مع إرادة أخرى، ويتم التعبير عن الإرادة بأي طريقة وغالبا ما يكون التعبير صريحا باللفظ كما قد يكون بالكتابة أو بالإشارة الدالة على الموافقة، أو يكون التعبير ضمنى حسب الاشكال المتعارف عليها كالسكوت مثلا او الشروع في العمل دون تردد.

وتقوم علاقة العمل بمجرد قيام العامل بالعمل لحساب مستخدم ما، لهذا تنشأ علاقة العمل بعقد مكتوب أو غير مكتوب (المادة 08 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم). ويجوز اثبات عقد العمل او علاقة العمل بكافة وسائل الاثبات وهذا حسب ما جاء في نص المادة 10 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

2- الأهلية:

وجب التمييز بين أهلية العامل وأهلية رب العمل.

أ- أهلية العامل:

الأهلية هي صلاحية الشخص لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات ومباشرة التصرفات القانونية، والأهلية نوعان أهلية وجوب وأهلية أداء، فأهلية الوجوب هي صلاحية الشخص لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، أما أهلية الأداء هي صلاحية الشخص لمباشرة التصرفات القانونية بنفسه، والتي يكون من شأنها أن تكسبه حقا او ان تحمله التزامات.

أقر المشرع الجزائري أهلية خاصة للعامل عند ابرام عقد العمل، وهذا نظرا للطابع المميز لقواعد العمل، وهذه الأهلية هي 16 سنة، "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في اطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع...ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناءا على رخصة من وصيه الشرعي..." المادة 15 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

وحددت الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973 سن العمل القانوني بالسن الذي ينتهي فيه الطفل من المرحلة الدراسية وهي سنة 15 سنة مع إمكانية تخفيضها إلى سن 14 سنة بالنسبة للبلدان التي يكون فيها النظام الاقتصادي والتعليمي غير متطور(المادة الثانية من اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام 1973 رقم 138 <https://www.un.org/ar/events/childrenday/pdf/convention138.pdf> لوحظ يوم 2020/03/12 على الساعة 11:23).

ب- أهلية رب العامل:

تختلف أهلية صاحب العمل باختلاف شخصيته بحسب ما إذا كان شخص طبيعي أو معنوي، فإذا كان شخص طبيعي فيجب ان يتمتع بالأهلية الكاملة وفق ما تقره النصوص المدنية والتجارية.

أما إذا كان شخص معنوي فإن الأهلية يقابلها الاختصاص حسبما تحدده النصوص القانونية السارية المفعول والمتعلقة بالشركات سواء عامة أو خاصة او شركات اشخاص او شركات أموال.

3-المحل:

محل العقد هو العملية القانونية التي تراضى الطرفان على تحقيقها، ويعتبر المحل في عقد العمل من المسائل التي تميزه عن بقية العقود الأخرى، لأن محل التزام العامل هو سبب التزام صاحب العمل، والعكس صحيح، وعليه فإن محل التزام العامل هو عنص العمل ومحل التزام صاحب العمل هو الأجر، وهنا نطبق القواعد العامة المنصوص عليها ضمن احكام المادة 93 من القانون المدتي والتي تنص "إذا كان محل الالتزام مستحيلا في ذاته أو مخالفا للنظام العام أو الاداب العامة كان باطلا بطلانا مطلقا".

وبالتالي يستخلص من ذلك يجب ان يكون محل عقد العمل ممكنا ومعينا او قابلا للتعيين، كما يجب أن يكون مشروعاً وغير مخالف للنظام العام او الاداب العامة.

4-السبب:

يقصد بالسبب الغرض الذي يقصد الملتزم الوصول اليه وراء رضائه التحمل بالالتزام، أي الغاية التي يستهدف الملتزم تحقيقها نتيجة التزامه، ويشترط المشرع الجزائري أن يكون هنا باعث دافع للتعاقد حسب ما جاء في نص المادة 97 من القانون المدني "إذا التزم المتعاقد لسبب غير مشروع أو لسبب مخالف للنظام العام وللآداب كان العقد باطلا".

ثالثا: آثار عقد العمل:

يترتب على عقد العمل حقوق والتزامات في مواجهة كل من العامل والمستخدم، لذا سوف يتم التطرق لحقوق والتزامات العامل، ثم لحقوق وسلطات المستخدم.

1-حقوق والتزامات العامل:

هي عبارة عن مجموعة من الحقوق المهنية والمادية والتي تستمد من النصوص القانونية وكذا من الاتفاقيات الجماعية الناتجة عن التفاوض الجماعي.

أ-حقوق العامل:

تتنوع حقوق العامل نتيجة تنوع مصدرها بين النصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية، لذا سوف يتم حصر الحقوق الأساسية والمشاركة بين جميع الفئات العمالية، وقد نصت

المادتين 05 و06 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم على الحقوق الأساسية للعمال والتي نوجزها في ما يلي:

-المساهمة في تسيير الهيئة المستخدمة.

-ممارسة الحق النقابي.

-التفاوض الجماعي.

-الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

-الراحة.

-المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.

-اللجوء إلى الاضراب.

-الضمان الاجتماعي والتقاعد.

-التشغيل الفعلي.

-احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.

-الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على اهليتهم

واستحقاقهم.

-التكوين المهني والترقية في العمل.

-الدفع المنتظم للأجر المستحق.

-الخدمات الاجتماعية.

-كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

ب-الالتزامات الأساسية للعمال:

ألزم المشرع العمال بواجبات أساسية حددتها نص المادة 07 من القانون رقم 90-11

المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، يمكن تلخيصها فيما يلي:

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

-أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.

-أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.

-أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفق التشريع والتنظيم.

-أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في اطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.

-أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في اطار تحسين التسيير او فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن.

-أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة او زبونة او مقابلة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تتنافس في مجال نشاطه.

-أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة ان لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة غلا إذا فرضها القانون او طلبتها سلطتهم السلمية.

-أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل".

2-سلطات والتزامات المستخدم:

أ-سلطات صاحب العمل:

-سلطة الإدارة والتنظيم: ويمارسها صاحب العمل إما بنفسه مباشرة أو عن طريق تفويضها للمديرين او المسيريين، ويمارس صاحب العمل هذه السلطة بواسطة النظام الداخلي

والذي حدد المشرع كليات تنظيمه واعداده بموجب نص المادة 77 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

-سلطة التأديب:...إلخ.

ب-التزامات صاحب العمل:

-الالتزام باحترام حقوق العمال الفردية والجماعية.

-الالتزام بالوقاية الصحية والأمن في العمل.

-الالتزام بالتصريح بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي.

رابعاً: التنظيم القانوني لعقد العمل:

بمجرد إبرام عقد العمل بين العامل ورب العمل وبعد توافر جميع الشروط المطلوبة، تبدأ علاقة العمل بالسريان، غير أنه قد تطرأت حالات قد تؤدي إلى وقفها دون أن تؤدي إلى انقائها وهذا ما سوف يتم التطرق إليه بالتفصيل.

1-سريان علاقة العمل:

تمر علاقة العمل الفردية في علاقتها الطبيعية بمرحلتين أساسيتين: المرحلة التجريبية ومرحلة الترسيم أو التثبيت.

أ-المرحلة التجريبية:

وهي تلك المرحلة التي يوضع فيها العامل في مرحلة تدريبية وتجريبية قصد التأكد من مدى كفاءته وقدرته على أداء العمل الموكل إليه، حيث يمكن ان يخضع العامل لفترة تدريبية وتجريبية لمدة لا تتعدى 06 أشهر، كما يمكن ان ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، وتحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي، وهذا حسب ما جاء في نص المادة 18 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

ما يميز هذه المرحلة انه يمكن لكل طرف أن يقوم بفسخ عقد العمل دون اشعار مسبق ودون تعويض (المادة 20 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم).

غير انه في المقابل يتمتع العامل خلال هذه المرحلة التجريبية لنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الاقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصب عمله، اثر انتهاء الفترة التجريبية (المادة 19 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم).

ب-مرحلة الترسيم أو التثبيت:

يتم تثبيت العامل في منصب عمله بعد انتهاء المرحلة التجريبية بنتيجة إيجابية، ليتحول عقد العمل المؤقت إلى عقد عمل نهائي، ليصبح العامل عندئذ متمتعاً بكافة الحقوق التي كانت مجمدة أو ممنوعة عنه كالحق في الترقية والحق في الانتداب والحق في الاستداع...إلخ.

2-وقف علاقة العمل:

يقصد بها الحالات التي يتم فيها توقيف علاقة العمل مؤقتاً دون أن تؤدي إلى إنهائها او قطعها، وقد توقف العلاقة بقوة القانون وقد تكون باتفاق الطرفين أي تخضع لموافقة صاحب العمل، لذا سوف يتم تقسيمها لحالات قانونية وحالات اتفاقية.

أ-الحالات القانونية لوقف علاقة العمل:

وهي تلك الحالات التي ترجع لاسباب موضوعية تفرض على العامل الانقطاع عن العمل، ونوجزها فيما يلي:

-أداء التزامات الخدمة العسكرية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط.

-ممارسة مهمة انتخابية عمومية: يستفيد العامل الذي ينتخب لفترة نيابية من الانتداب من أجل مواصلة مهامه خلال تلك الفترة التي انتخب خلالها مثل عضوية المجلس الشعبي الوطني او مجلس الامة او المجلس الشعبي البلدي او الولائي...ألخ.

-ممارسة مهمة أو وظيفة عمومية: يستفيد العامل الذي استدعى من اجل ممارسة مهمة أو وظيفة من الانتداب.

-حالة الانتداب من اجل متابعة فترة تكوين أو تربص في اطار برامج التكوين التي تقوم بها المؤسسة المادة 54 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

-حالة المرض الطويل: سواء اكان مرض عادي او بسبب حادث عمل، بحيث تتوقف علاقة العمل مؤقتا لغاية مثل العامل للشفاء ولا تكون الا بموجب تقارير الطبية.

-حالة عطلة الأمومة: تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الامومة (المادة 55 القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم)، وينص قانون التأمينات الاجتماعية المادتين على انه تستحق المرأة العاملة التعويضات اليومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل، وذلك لمدة أربعة عشرة (14) أسبوعا متتالية...على ان تنقطع عن العمل وجوبا قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحتمل للوضع.ويقدر التعويض الممنوح للمرأة طوال هذه المدة بنسبة 100% من أجرها اليومي الذي كانت تنقضاه في منصبها.

-الإضراب: المادة 64 فقرة 7 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

-التوقيف التأديبي: صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.

-حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.

-التوقف المؤقت للمؤسسة المستخدمة.

ب-الحالات الاتفاقية لوقف علاقة العمل:

يمكن تلخيصها في حالتين:

-حالة الاستيداع: قد يتعذر على العامل لأسباب موضوعية مؤقتة عن القيام بالعمل أو المهمة الموكلة إليه كحالة إصابة أحد أفراد عائلته بمرض طويل الأمد تستلزم المكود معه في المستشفى او مرافقته للعلاج، او عندما يضطر زوج العامل مرافقة زوجته، وعادة تتولى الاتفاقيات الجماعية تنظيم هذه الحالة، ويتم الاستيداع بناءا على طلب من العامل ويخضع لموافقة صاحب العمل، وغالبا ما يكون لفترات طويلة من سنة حتى خمسة سنوات، يتم تجديدها كل مرة ولأسباب موضوعية، وما ينبغي الإشارة اليه ان في فترة الاستيداع العامل لا يتقاضى أي أجر ولا يستفيد من أي ترقية أو منحة.

-حالة العطلة بدون أجر: عادة ما يطلب العامل العطلة لفترة قصيرة لمدة شهر او شهرين بدون اجر (المادة 64 فقرة 08 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم).

خامسا: انتهاء علاقة العمل:

تنتهي علاقة العمل لعدة أسباب حسب نص المادة 66 من القانون رقم 90 -11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم ونوجزها فيما يلي:

1-البطلان أو الإلغاء القانوني للعلاقة.

2-الوفاة

3-التقاعد

4-انقضاء أجال عقد العمل المحدد المدة

5-الاستقالة: هنا يشترط المشرع أن تتم بطلب مكتوب لا يحمل أي غموض أو التباس.

6-العجز الكامل عن العمل: يعود لأسباب صحية ويتم اثباته بشهادة الطبيب المعالج.

7-الانهاء القانوني لنشاط المؤسسة المستخدمة:

8-التسريح للتقليص من عدد العمال: وهذا يعود لأسباب اقتصادية وهنا يتعين على المستخدم اللجوء إلى هذا الحل كأخر إجراء كما يمنع عليه القيام بتوظيفات جديدة بعد عملية التسريح.

9-العزل او التسريح التأديبي: وهذا في حالة ارتكاب خطأ جسيم.

سادسا: منازعات العمل الفردية:

يقصد بالمنازعة الفردية في العمل كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل أو بسبب اخلال احدهما بنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي.

وقد عرفها المشرع الجزائري بموجب نص المادة 02 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁽¹⁾ بأنها "...كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة".

ولتسوية النزاع الفردي للعمل نجد أن المشرع الجزائري وضع مجموعة من الطرق الودية لحله قبل الوصول إلى القضاء المختص، وعليه سوف نتطرق للتسوية الودية ثم للتسوية القضائية.

1- التسوية الودية للنزاع:

تستلزم التسوية الودية للنزاع المرور على مجموعة من الإجراءات الهادفة، تسمى الأولى بنظام التسوية الداخلية أما الثانية فتسمى بنظام التسوية الخارجية.

أ-التسوية الداخلية للنزاع:

يقصد بها توصل طرفي النزاع إلى تسوية ودية إدارية داخل المؤسسة، بحيث تخول للاتفاقيات الجماعية للعمل صلاحية تحديد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية

¹ - القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 06، الصادر في 07 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991.

وهذا حسب مفهوم نص المادة 03 من القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

غير أنه في حالة تخلف الاتفاقيات الجماعية عن تحديد إجراءات التسوية الداخلية يتعين تطبيق نص المادة 04 من القانون رقم 04-90 والتي جاء فيها ما يلي "...يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال 08 أيام من تاريخ الاخطار.

وفي حالة عدم الرد، أو عدم رضا العمل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة، تلزم الهيئة المستخدمة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الاخطار."

ب-التسوية الخارجية للنزاع (نظام المصالحة):

تتولى عملية التسوية الخارجية لجنة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الاخر من ارباب العمل على ان تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة 06 أشهر (المادة 06 من القانون رقم 04-90 على ان يكون لكل فريق ممثلين عن احتياطين يخلفون الممثلين الأصليين عند غياب احدهم أو وقوع مانع له، على أن يتم اختيار الجميع عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، ويتم تنصيبهم من قبل رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا بناء على نتائج الانتخابات وذلك لمدة 03 سنوات (المادة 12 من القانون رقم 90-04 والمرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991، المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج.ر عدد 38، الصادر في 14 أوت 1991).

وتتم إجراءات المصالحة عن طريق قيام العامل بإخطار مفتش العمل اما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصيا إلى مقر مفتشية العمل لتقديم الاخطار شفويا (المادة 26 من القانون 04-90)، حيث يقوم مفتش العمل في هذه الحالة بتحرير محضر بأقوال

وادعاءات العامل (المدعي) على أن يقوم مفتش العمل خلال الثلاثة أيام من تقديم العريضة أو تحرير المحضر بإستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للاجتماع للنظر في النزاع المعروف عليه، حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعائه إلى جانب حضور المدعي والمدعي عليه إما بصفة شخصية أو بواسطة ممثل نقابي (المادة 27 من القانون 90-04).

وفي حالة عدم حضور المدعي وممثله القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي يمكن للمكتب أن يقرر شطب القضية من الجدول (المادة 28 من القانون 90-04).

أما إذا لم يحضر المدعي عليه شخصيا أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد يتم استدعاؤه من جديد لأجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ الاستدعاء (المادة 29)، وفي حالة غيابه للمرة الثانية بدون عذر قانوني مقبول يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم الصلح بسبب عدم حضور المدعي عليه المستدعي بصفة قانونية على ان تسلم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية (المادة 37 من القانون 90-04).

أما إذا حضر الطرفان وتمت المصالحة بصفة كلية أو جزئية أو لم تتم فيحضر محضر بذلك، ويعتبر هذا المحضر حجة اثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير.

ويتم تنفيذ اتفاقات الصلح وفق رغبة وإرادة الأطراف أي وفق الشروط والاجال التي يحدونها فإذا لم يوجد ففي اجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق (المادة 33 من القانون 90-04)، وفي حالة عدم تنفيذه يمكن اللجوء إلى رئيس المحكمة الفاصل في الشؤون الاجتماعية والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ للتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون، على أن هذه الغرامة لا تبدأ سريانها إلا بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ والتي يجب أن لا تتجاوز 15 يوما (المادة 34 من القانون 90-04).

2- التسوية القضائية:

بعد فشل التسوية الودية يتم اللجوء للتسوية القضائية وبالتالي يعتبر محضر عدم الصلح اجراء شكلي لقبول الدعوى المادتين 19 و 37 من القانون 90-04 غير انه يعتبر اجراء اختياري عندما يقيم المدعي عليه خارج التراب الوطني وحالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل (المادة 19 فقرة 02 من القانون 90-04).

تتعقد المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يساعده مساعدان من العمال ومساعدان من أرباب العمل، ويجوز للمحكمة ان تتعقد بمساعد من العمال ومساعد من ارباب العمل (المادة 08 من القانون 90-04)، وفي حالة غياب المساعدين يعوضون بالمساعدين الاحتياطيين وفي حالة عدم حضور هؤلاء الاخرين يعوضون حسب كل حالة بقاض أو قاضيين يعينهم رئيس المحكمة.

وللمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس.

بالنسبة للاختصاص الموضوعي للمحكمة الاجتماعية تنظمه المواد من 20 إلى 22 من القانون 90-04.