

محاضرات تشريعات قانون العمل في الجزائر

موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر أكاديمي
تخصص تنظيم وعمل

من تقديم الدكتورة
بورحلي كريمة

السنة الجامعية 2022-2023

محاور المقياس :

المحور الأول :مدخل عام لقانون العمل

أولا : ماهية قانون العمل

ثانيا: نشأة وتطور قانون العمل

ثالثا :التعريف بقانون العمل وخصائصه

رابعا: أهمية قانون العمل

خامسا :محتوى قانون العمل

المحور الثاني : خصائص قانون العمل وعلاقته بفروع القانون الأخرى

1.مصادر قانون العمل

2.خصائص قانون العمل

3. علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى

1.3.علاقته بالقانون المدني

2.3. علاقته بالقانون الاداري

3.3. علاقته بالقانون الاقتصادي.

المحور الثالث:علاقة العمل الفردية وعقد العمل

1. مفهوم وأركان عقد العمل

2. انعقاد عقد العمل وإثباته

3. حالات توقف علاقة العمل

المحور الرابع :أثار علاقات العمل

1.الالتزامات الاساسية للعامل

2.جزاء مخالفة الالتزامات المهنية

3.حقوق والتزامات صاحب العمل

4. منازعات العمل الفردية

5. انتهاء علاقة العمل (الحالات العادية والخاصة)

خامسا :التنظيم الاجتماعي لعلاقة العمل الفردية

1. الأجور والتعويضات

2. الضمان الاجتماعي.

3. الأحكام الخاصة

4. الوقاية والطب المهني

تقديم عام

أضحى قانون العمل يحظى باهتمام كبير، نظرا لازدياد تدخل وتطور علاقات العمل في مختلف ميادين الحياة سواء السياسية أو الاقتصادية أو الثقافية. ونظرا لأهميته فإن الحاجة إلى تنظيم علاقات العمل القائمة بين العمال وأرباب العمل أصبح ضروريا لضمان حقوق الأطراف المتعاقدة وتحميلهم التزامات وفقا لما تنص عليه الإدارة المعنية الأمر الذي دفع بالدولة إلى التدخل لتنظيم علاقة العمل من خلال تقنينها بسن تشريعات متعلقة بها.

وعلى ضوء ذلك نحاول من خلال محاور هذه المحاضرات الإحاطة بتشريعات وقانون العمل من حيث المفهوم ثم التطور الخصائص ،علاقات العمل الفردية والجماعية ،الآثار المترتبة على عقد العمل ... وغيرها من المحاور بغرض توعية طالب اليوم وأحد عناصر عقد العمل غدا بأهمية معرفة طبيعة العلاقة القائمة بين الأجير ورب العمل من خلال الحقوق والواجبات.

المحور الأول :مدخل عام لقانون العمل

أولا :ماهية قانون العمل

ذهب البعض الى اعتبار قانون العمل منحصر في كونه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل ،لكن في حقيقة الأمر فإن قانون العمل يتجاوز هذا الانحصار لتجاوزه الى العلاقة التي

ترتبط بين الموظف وموظف اخر ، وبين موظف ومؤسسة، اي يرتبط بترتيب العلاقات بين الموظفين وأرباب العمل ،ومن ثم فقد مرت تسمية قانون العمل بمسميات عدة نذكر منها :

1- التشريع الصناعي : و سبب هذه التسمية كان الاهتمام بوضع قانون خاص للعمل، كان نتيجة لقيام الصناعات الحديثة بعد الثورة الصناعية ونواجها على بيئة العلم والعمال، لكن هذه التسمية غير دقيقة ، فقانون العمل ينظم في الوقت الحالي العلاقة بين العامل و رب العمل، سواء أكان ذلك في مجالات الصناعة أم الزراعة أم الخدمات.

2-التشريع العمالي : على الرغم من أنها تؤكد على أهمية هذا القانون بالنسبة للعمال ،فإنها تحمل على الضن بأن قانون العمل يقتصر على العمال فقط ، فهو يتوجه بالخطاب إلى العمال و أصحاب العمل معا باعتبارهما طرفي هذه العلاقة.

3-التشريع الاجتماعي : و ذلك إنطلاقا من الأهمية التي يتمتع بها مجال تحقيق السلم الاجتماعي على صعيد العلاقات بين العمال و أصحاب العمل التي تعتبر من "المشاكل الاجتماعية" الكبرى و أكثرها تهديدا لتمسك الجماعة .إلا أن هذه التسمية يمكن أن تطلق على كل فروع القانون و لا يستأثر بها قانون العمل بمفرده ، فكل فروع القانون تعد اجتماعية.

4- قانون العمل : يجمع الفقه اليوم على تسمية هذا القانون بإسم تشريع أو قانون العمل و قد أخذت معظم التشريعات بهذا الإصطلاح (هيثم حامد ،لمصاروة ،23،2007-24)

ثانيا:نشأة وتطور قانون العمل :

ذهب البعض إلى اعتبار أن قانون العمل منحصر فقط على عقد العمل، ولكن في الحقيقة، فإن قانون العمل يتجاوز هذا الانحصار إذا كان تطبيقه لا يقتصر على علاقة الموظف بصاحب الشركة، ولكنه يمتد ليشمل علاقات الموظف مع الموظف أو العلاقات بين مجموعات الموظفين وأرباب عملهم، حيث يتعامل مع تنظيم العدالة العمالية ويمتد أيضاً في بعض البلدان ليحكم العمل غير المعتمد بقدر ما هو في حالة العمال؛ لذلك استقر الرأي على النظر في القواعد القانونية التي تحكم الأمور التالية من قواعد قانون العمل.

1. علاقات العمل الفردية: يقصد بها العلاقات المتكونة عن عقد العمل الفردي، حيث ينظم قانون العمل العلاقة بين الموظف وصاحب المنشأة من خلال عقد العمل

2. علاقات العمل الجماعية: إنها العلاقات التي تنشأ نتيجة تجمع الموظفين و التي تنشأ فقد بين مجموعات الموظفين وأصحاب عملهم، وهو يشمل النقابات، عقود العمل الجماعية ونزاعات العمل الجماعية. (كرم عبد الواحد،21،1998)

3. القواعد الخاصة بالحماية القانونية للعمال من المخاطر الاجتماعية

أدى التطور الذي حدث في تعريف قانون العمل إلى تصغير دائرته بحيث أصبحت منحصرة على بعض الإجراءات، بسبب فصل الإجراءات المتعلقة بالضمان الاجتماعي، حيث أصبح منفصلاً كقانون الضمان الاجتماعي. ولم تعد الحماية من المخاطر الاجتماعية منحصرة فقط على الموظفين، بل اشتملت العديد من البلدان لتشمل جميع أعضاء المجتمع. حيث مرّ على العصور البشرية عدة أشكال من أشكال تنظيم وتوزيع العمل بين الموظفين وصاحب المنشأة، وكان النظام القديم غالباً يعطي الأفضلية للطبقة الأقوى، وكانت الحياة الاقتصادية تقوم على نظام العبودية، واستمر هذا النمط حتى العصور الوسطى، حيث تطورت بطريقة بسيطة للغاية حيث أصبح الموظف مرتبطاً بأرضه فيما يعرف بنظام العبودية. وبعد الثورة الفرنسية التي لم تظهر أي اهتمام بتنظيم علاقات العمل نتيجة إيمانهم بالحرية والعقيدة الفردية، ومع دخول آليات الإنتاج الضخمة التي بدأت تهدد حياة الموظف دون أي حماية أو ضمان، الأمر الذي أدى في النهاية مع تنامي الطبقة العاملة إلى تشكيل نقابات تطالب بتسريع لتنظيم علاقات العمل. ومن خلال ذلك ظهر ما يُعرف بقانون العمل، وهو أنه مجموعة من القوانين التي تنظم وتنطبق على عدد من العمال فيما تشمل على: التوظيف والأجور وظروف العمل والعلاقة بين العمال ومنظمتهم، ولا سيما النقابات العمالية. ويمكن تصنيف قانون العمل إلى فئتين رئيسيتين: الجماعية والفردية، حيث تعنى الجماعية بالعلاقة بين النقابات والموظف والموظف، بينما تهتم الفردية بحقوق الموظف في عمله وتتناولها مكان العمل.

لقد أدى ظهور الصراعات و التناقضات بين مصالح العمال و أصحاب العمل، و حدوث إجحاف في حقوق العمال و سوء أحوالهم المهنية، إلى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه، حيث أنتشر الاحتكار في العديد من الأنشطة الاقتصادية عوضاً عن المنافسة الحرة. هذه الأوضاع ساهمت و بشكل مباشر في دفع الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل و الحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل، و لإقامة نوع من التوازن للمصالح الاقتصادية و الاجتماعية المتضاربة ، و بالتالي حفظ السلم الاجتماعي . كما سادت في الفترة ما بين القرن السابع عشر و التاسع عشر بعض المذاهب الفكرية و الفلسفية رأسمالية و اشتراكية ساعدت على حمل الدولة للتدخل في تنظيم العمل وإقامة العدالة الاجتماعية . عموماً فإن كل هذه العوامل، ساعدت على ظهور قانون العمل و تطويره ليشمل تدريجياً كل المجالات الاقتصادية و الاجتماعية ، و قد حدثت في تلك الفترة عدة إصلاحات فعلية في مجال العمل اعتبرت بداية لظهور قانون العمل الحديث من بينها قانون 21 مارس 1884 في فرنسا الذي أقرت بجرية تكوين الجمعيات (النقابات) المهنية ، ثم قانون 13 جويلية 1903 الذي حدد مدة الراحة الأسبوعية ، و قد انتهجت البلدان الأخرى نهج فرنسا في وضع التشريعات المنظمة للعمل (بشير، هدي، 2006، 19)

ثالثاً: التعريف بقانون العمل وخصائصه :

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة النشأة، إذ لم تتبلور مبادئه في شكلها المتميز إلا مع بداية القرن العشرين، لتعرف بعد ذلك تطورا سريعا ، و تشكل بذلك مجموعة من القواعد القانونية و التنظيمية و الإتفاقية التي تحكم مختلف أوجه علاقة العمل.

1/ التعريف التقليدي لقانون العمل:

حسب الفقه التقليدي يعرف قانون العمل بأنه : " مجموعة القواعد القانونية التي تحكم و تنظم الروابط بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن العمل التابع للعمال المأجورين " ، و هو التعريف التقليدي الذي ينصب فقط على القواعد التشريعية، المفروضة على العمال المأجورين أثناء الفترة التي تغطيها علاقة العمل .

التعريف الحديث لقانون العمل: إن محتوى قانون العمل قد توسع ليشمل النصوص التنظيمية، و الإتفاقيات الجماعية، و النظم الداخلية للعمل، كما توسع من حيث نطاق التطبيق الزمني، إذ تجاوز مرحلة سريان علاقة العمل، لينظم حياة العامل حتى بعد إنتهاء هذه العلاقة ، و هو ما يفسر سبب ظهور قوانين الحماية و الضمان الإجتماعي للوقاية من مختلف المخاطر و الأوضاع الصعبة التي قد يوجد فيها العامل أو أحد أفراد عائلته، و عليه يمكن تعريف قانون العمل بأنه: " مجموعة الأحكام و القواعد القانونية و التنظيمية و الإتفاقية التي تنظم مختلف أوجه العلاقات الفردية و الجماعية، القائمة بين كل من العامل و صاحب العمل، الناجمة عن عقد العمل ، و ما يترتب عنها من آثار و مراكز قانونية للطرفين" (أحمية سليمان، 2004، 04)

2/ خصائص قانون العمل :

يتسم قانون العمل بكونه قانون مختلط، إذ يجمع بين قواعد القانون العام و الخاص . حيث يصنفه الفقه ضمن فروع القانون الخاص لأنه ينظم منافع و مصالح خاصة تهم عددا كبيرا من أفراد المجتمع، و يتميز قانون العمل بخصائص معينة تميزه عن باقي القوانين، منها:

1-الصيغة الآمرة: تعبر الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل الحديث، عن تدخل الدولة لتنظيم مجال العمل، و حماية حقوق و مصالح الفئة العاملة من إجحاف و ظلم أصحاب العمل . فقد أصبحت العديد من أحكام و قواعد قانون العمل من النظام العام، لا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها ، و تتجلى الصفة الآمرة في العديد من الجوانب الواردة في قوانين العمل، مثل القواعد الخاصة بالأهلية و الولاية للإبرام عقد العمل (16 سنة سن التوظيف حسب المادة 15 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل)، و الأحكام المقررة في مجال حماية الأجور، و كذلك القواعد المقررة لبطلان عقود العمل التي تخالف القوانين المعمول بها و التي تضمنها قانون علاقات العمل.

2- ذاتية المصادر: تتميز أحكام قانون العمل بإستنادها على الظروف و المتطلبات الخاصة بالعمل ، لذلك مرت هذه الأحكام و القواعد في تكوينها بمرحلتين: **المرحلة الأولى:** تراجع فيها مبدأ سلطان الإرادة أما سيادة القانون الذي فسح المجال للمساواة التعااقية بين العمال و أصحاب العمل بنصوص من النظام العام. **المرحلة**

الثانية: سجلت تراجع القانون أمام الإرادة الجماعية ، حيث أصبحت النقابات المهنية مصدرا للعديد من الأحكام و القواعد بواسطة الإتفاقيات الجماعية . إن ذاتية أحكام قانون العمل ، تجعلها متميزة عن بعض المبادئ الواردة في القوانين الأخرى ، فأهلية العمل مختلفة في تحديدها عن الأهلية المدينة المحددة في القانون المدني .

3-الواقعية و تنوع الأحكام : نظرا لاختلاف و تنوع مجالات العمل، من حيث طبيعة المهن و النشاطات، و اختلاف الحالات الفردية للعمال، فإن طابع الواقعية و التكيف مع هذه الاختلافات، يفرض تنوع أحكام هذه القوانين ، بما يتماشى مع الواقع المادي والعملي، والمعطيات الخاصة بكل نشاط وبكل مهنة، وبخصوصية كل فئة عمالية وهو الأمر الذي يفسر وجود نوعين من الأحكام القانونية والتنظيمية:

- يهتم النوع الأول بالتكيف مع أحوال العمال وظروفهم، حيث نجد الكثير من الأحكام الخاصة ببعض الفئات العمالية تنظم أحوالهم وشؤونهم المهنية وكل ما يتعلق بهم على النحو الذي يتناسب وإمكاناتهم المهنية، البدنية والفكرية مثل النصوص الخاصة بعمل النساء، والقصر والمعوقين والعمال الأجانب وغيرها من الحالات الخاصة الأخرى .

- بينما يهتم النوع الثاني ، بالتكيف مع الظروف والمعطيات الخاصة بطبيعة كل نشاط، وكل مهنة وما تتميز به من خصوصيات مثل العمل في قطاع الخدمات والصناعة والعمل في الأوقات الغير عادية والظروف المحيطة بمنصب العمل، وهو ما ينظم بنصوص تنظيمية من وضع السلطة العامة، أو بواسطة اتفاقيات جماعية تحدد أحكامها من قبل المعنيين أنفسهم.

4- إتجاه أحكام قانون العمل نحو التدويل : إن العوامل السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية، دفعت بقانون العمل نحو التدويل، و من ثم نشوء قانون دولي للعمل حيث ظهرت منظمات دولية للعمل مثل المنظمة الدولية للعمل و الإتحاد الأوربي و منظمة العمل العربية . وما يصدر عنها من اتفاقيات دولية متعددة الأطراف أو ثنائية ، وما تقدمه من توصيات وأعمال استشارية ومساعدات، في المجال التشريعي والتنظيمي للبلدان، كل هذا جعل معظم التشريعات الخاصة بالعمل تتشابه إلى حد بعيد مما يدعو إلى التسليم بوجود قانون دولي للعمل، بمثل المصدر الرئيسي والمشارك لمختلف تشريعات العمل في أغلب الدول، إذا لم نقل كلها(بشير هدي، 2006، 25،26) .

رابعا: أهمية قانون العمل :

يعتبر قانون العمل رغم حداثة في طليعة فروع القانون أهمية، و ترجع هذه الأهمية إلى ما لهذا القانون من آثار بالغة على الصعيدين الاجتماعي و الاقتصادي والمتمثلة في:

1. الأهمية الإجتماعية: ترجع أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية إلى عمق الآثار التي يتركها في حياة العمال، فغالبا ما يكون الأجر الذي يتحصل عليه العمل مقابل عمله هو المصدر الوحيد أو الأساسي لدخله ، و عليه يتوقف مستوى معيشتة، كما أن قانون العمل يحرص على أن يكون هذا الأجر كافيا لتأمين الحد الأدنى من العيش الكريم للعامل و عائلته، و يحرص على تحديد ساعات العمل(المدة القانونية لساعات العمل هي 40

ساعة في الأسبوع ، المادة 2 من أمر رقم 97-03 ، الذي يحدد المدة القانونية للعمل)، و أوقات الراحة و العطل السنوية و المرضية و حق التقاعد و الحصول على المعاش .فتحقيق التوازن بين الأجر و الحاجات المعيشية، يوفر للعامل و أسرته حدا من الأمن المعيشي، يقيه شر الحاجة و العوز. و تحديد ساعات العمل و أوقات الراحة و الإجازات السنوية و المرضية و الأعياد ، يوفر العامل الوقت اللازم لتجديد نشاطه و الإشراف على شئونه الخاصة، ذلك ان " حياة العامل تبدأ حيث ينتهي عمله".

كما يهتم بتوفير شروط الصحة و السلامة في أماكن العمل ، و يضع تنظيما خاصا لعمل الأحداث و النساء و الأجانب و المعاقين، يراعي ضعفهم الجسدي و حاجتهم للرعاية. كل ما سبق ذكره يكشف عن أهمية هذا القانون للأمن الإجتماعي و إشاعة الأنسجام و الأمن داخل الجماعة و يقضي على أسباب الإضطراب في المجتمع ، و هذا يبدو في الدول التي بلغت فيها قوانين العمل مستويات متقدمة في حماية العمال .

2. الأهمية الاقتصادية ترجع الأهمية الاقتصادية لقانون العمل إلى أهمية عنصر العمل في العملية الإنتاجية ، فكما بقول الإقتصادي الشهير آدم سميث في كتابه ثروة الأمم ، " إن الدخل القومي في كل بلد ما هو إلا نتيجة عمل أفرادها و جهدهم ... " و تتلخص آثار قانون العمل في هذا المجال في الآتي:

***مكافحة البطالة و توجيه اليد العاملة:** من شأن تنظيم سوق العمل أن يساعد الدولة في محاربة البطالة، و إنقاص عدد العمال العاطلين عن العمل، و كذلك القواعد الخاصة بالتدريب المهني أن تساعد في توجيه الأيدي العاملة نحو القطاعات الاقتصادية المختلفة حسب الحاجة(شرح سياسة التحفيز الجبائي و الضريبي و القروض للمؤسسات).

***إرتفاع تكاليف الإنتاج :** إن المزايا التي يحققها قانون العمل للعمال ، تؤدي من الناحية المعاكسة إلى رفع تكاليف الإنتاج و زيادة الأعباء على أصحاب العمل لهذا يلجأ هؤلاء إلى رفع الأسعار، غير أنه يكن تدارك هذا الأثر بإدخال الطرق الحديثة التي تؤدي على زيادة حجم الإنتاج و إعطاء حوافز شخصية للعمال

***زيادة القدرة الشرائية للعمال:** إن زيادة الأجور تؤدي إلى زيادة القوة الشرائية لدى العمال الذين يمثلون قطاعا كبيرا من المستهلكين ، الأمر الذي يؤدي على زيادة الطلب على السلع و الخدمات فيزيد الإستهلاك و يزيد الإنتاج تبعا لذلك ، لمواجهة الزيادة في الإستهلاك و هذا ما يعود بالفائدة على الإقتصاد الوطني .

المحور الثاني : مصادر قانون العمل وعلاقته بفروع القانون الأخرى

أولاً: .مصادر قانون العمل تنقسم إلى مصادر داخلية و وأخرى خارجية.

1. المصادر الداخلية : و تنقسم بدورها إلى مصادر داخلية رسمية و أخرى غير رسمية.

1.1. المصادر الرسمية : و تشمل مجموعة من المصادر المرتبة بصورة تنازلية وفق مبدأ تدرج القوانين.

أ- المبادئ و القواعد الدستورية : تحتل المبادئ الدستورية مكانة الصدارة في التشريع الوطني، و هي بالتالي المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف النشاطات و الحقوق و الواجبات، و قد نظم الدستور الجزائري لسنة 1996 العديد من المبادئ في مجال العمل ، منها الحق في العمل(المادة55) الحق في الحماية(المادة) الحق النقابي(المادة 56) الحق في الإضراب(المادة 57). و عليه فإن المبادئ العامة الواردة في الدستور تمثل الإطار العام المحدد و الموجه لمضمون النصوص القانونية و التنظيمية(بشير هدي ، 2006، ص33)

ب- النصوص التشريعية : و هي القوانين الصادرة عن الهيئة التشريعية في الدولة ، و هي ترجمة قانونية لأحكام و مبادئ الدستور، التي كثيرا ما لا تجد طريقها إلى التنفيذ و التطبيق إلا عندما تترجم في شكل نصوص قانونية، و لذلك و تطبيقا لأحكام الدستورية فقد صدرت عدة تشريعات خاصة بقطاع العمل، منها قانون علاقات العمل 90-11 ، و قانون تسوية النزاعات الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب 90-02.(أحمية سليمان ، 2015، 10).

ج- النصوص التنظيمية: لما كانت علاقات العمل و ظروفها متغيرة و متطورة بشكل موازي و مرادف للتطور الاجتماعي و الإقتصادي ، فإن النصوص التشريعية قد تكون عاجزة عن تنظيم كل ما يتعلق بعلاقات العمل و ما تنتجه من آثار مباشرة و غير مباشرة، فإنه لا بد من ترك مجموعة من الأحكام بيد السلطة التنفيذية لتنظيمها بما يتوافق مع ظروف و أوضاع العمل و المجتمع بواسطة النصوص التنظيمية على إختلاف درجاتها من مراسيم و قرارات و تعليمات (حامد لمصاوة، 56).

إلا أن هذه الآلية التنظيمية ليست ذات أهمية كبيرة من حيث مجال تدخلها في تنظيم علاقات العمل في تشريعات العمل الوطنية الجديدة، نظرا لإعتماد هذه الأخيرة على مبدأ إحالة المسائل التنظيمية إلى القانون الإتفاقي الذي يضعه طرفي علاقة العمل عن طريق الإتفاقيات الجماعية.

ج-الأحكام القضائية : تلعب الأحكام و القرارات الصادرة عن الجهات القضائية ، دورا هاما في خلق و صياغة قانون العمل و ترسيخ بعض المبادئ و الأحكام التي كثيرا ما تتحول بعد حيازتها لحجية الأمر المقضي فيه و تبنيتها من قبل الهيئة التشريعية ، إلى قواعد قانونية أو تنظيمية أو إتفاقية ، و يرجع دور القضاء في أداء هذه المهمة الهامة، إلى دور القاضي المتمثل في تطبيق القانون و تفسيره و إستكمال النقص الموجود فيه.

2- المصادر التفسيرية : و هي مصادر ذات طابع تفسيري أو تكميلي تساهل في وضع أحكام و قواعد قانون العمل ، و أهم هذه المصادر هي :

أ- الآراء الفقهية : حيث تحتل آراء الفقهاء أهمية بالغة بين المصادر غير الرسمية ، نظرا لما تمتاز به من تحليل للظواهر و للمعطيات و ما تتسم به من الموضوعية و الواقعية. حيث تساعد الدراسات و الأبحاث الفقهية، المشرع على إستنباط الأحكام و النصوص القانونية و التنظيمية التي تتجاوب مع المطالب الإجتماعية في المحيط العمالي .

ب-العرف و العادات المهنية : قد تنشأ قواعد قانون العمل عن الممارسات العملية للعمال و أصحاب العمل، و ذلك بما تجري عليه العادة في إتباع سلوك مهني معين بصفة منتظمة و مستقرة، إذ يسود الإعتقاد بلزوم هذه العادة فتصبح عرفا يمكن أن يتحول إلى قواعد تشريعية عن طريق الأخذ بها من طرف المشرع، مثل الإتفاقيات الجماعية، و الأنظمة الداخلية، و بعض الحالات المترتبة على عقد العمل مثل مهلة الإخطار المسبق قبل إنهاء العقد، و التعويض عن التسريح التعسفي.

ج-الإتفاقيات الجماعية: تعتبر الإتفاقيات الجماعية من المصادر الهامة لقانون العمل، لكونها تنبع من الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل، عن طريق التفاوض حول شروط العمل و التشغيل، حيث تصبح أحكامها مكتملة للقواعد القانونية.

د-اللوائح و الأنظمة الداخلية : و هي تعليمات يصدرها صاحب العمل، و تحكم سير العمل داخل المؤسسة، من النواحي الإدارية و الفنية و الأمنية و الصحية.

2- المصادر الخارجية يحتل قانون العمل على الصعيد الدولي أبعادا هامة، إذ أن تشابه الظروف و المعطيات المختلفة للعمل و العمال، دعت مختلف الدول إلى إبرام الإتفاقيات الثنائية و المتعددة الأطراف في مجال العمل، ثم الإلتجاء نحو إنشاء التنظيمات الدولية و الإقليمية التي عملت على وضع قانون عمالي مشترك، و هو ما يدعو إلى حتمية التعرف على دور هذه المنظمات و مدى تأثير و إلزامية أعمالها على التشريعات الداخلية للعمل.

➤ **منظمة العمل الدولية :** هي منظمة دولية تهدف إلى وضع قواعد دولية للعمل و تقديم المساعدات الفنية للحكومات في الحقل الإجتماعي و نشر المعلومات المتعلقة بقضايا العمل، تأسست سنة 1919 بمقتضى معاهدة فرساي و مقرها مدينة جنيف ، و في 30 ماي 1946 ثم إبرام إتفاق بين منظمة العمل الدولية و منظمة الأمم المتحدة، لتصبح هيئة متخصصة تابعة للأمم المتحدة.

➤ **تنظيم منظمة العمل الدولية:** تتكون منظمة العمل الدولية من الأجهزة التالية:

* **مكتب العمل الدولي :** و هو الأمانة العامة الدائمة للمنظمة

* **مجلس الإدارة:** و هو الجهاز التنفيذي للمنظمة

* **مؤتمر العمل الدولي:** و هو السلطة العامة في المنظمة

3- أعمال منظمة العمل الدولية

أ- إتفاقيات العمل الدولية: و هي المعاهدات التي تبرم في إطار مؤتمر العمل الدولي، و تصبح ملزمة بعد مصادقة الدولة عليها من طرف رئيس الجمهورية حسب ما تنص عليه المادتين 131 و 132 من الدستور الجزائري لسنة 1996. وقد أصدرت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها إلى غاية سنة 2007 حوالي 188 إتفاقية دولية، شملت مختلف جوانب علاقات العمل، و ظروف العمل، و بعض المبادئ المختلفة التي فرضتها التطورات الاقتصادية والاجتماعية في مختلف الدول.وقد صادقت الجزائر على 57 إتفاقية في مختلف المجالات(حمية سليمان

15،2015).منها الاتفاقية رقم 1 لسنة 1919 المتعلقة بتحديد ساعات العمل، و الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 لحماية الأمومة و الاتفاقية رقم 14 لسنة 1921 الخاصة بالراحة الأسبوعية و الاتفاقية رقم 42 لسنة 1942 الخاصة بالأمراض المهنية.

ب -التوصيات: وهي غير ملزمة للدول، ولا تحتاج إلى تصديق حتى يؤخذ بها من قبل الدول الراغبة في تطبيقها، وهي عبارة عن رغبات المنظمة في المسائل التي يصعب الاتفاق حولها و وضع معاهدة بشأنها.

ج -الأبحاث و الدراسات : وهي أعمال تقوم بها المنظمة بواسطة الخبراء الدوليين العاملين لديها، قصد جمع المعلومات والإحصائيات اللازمة عن حالة العمل والعمال في مختلف الدول، كما تهدف بعض هذه الدراسات والأبحاث إلى تطوير تشريعات العمل الدولية، والمقارنة، ومساعدة الدول التي هي في حاجة إلى المساعدة من أجل وضع وتحديد قوانينها الاجتماعية بما يتلاءم ومتطلبات نظمها الاقتصادية والاجتماعية، وبما يتلاءم وروح الاتفاقيات الدولية للعمل .

4- مدى إلزامية و تأثير إتفاقيات العمل الدولية في القوانين الوطنية :

نظرا لأهمية الاتفاقيات الدولية بصفة عامة، والمتعلقة بالعمل بصفة خاصة، فإن الدساتير الحديثة، كثيرا ما تضعها في مرتبة مساوية وأحيانا أعلى من القانون الداخلي، و هو ما عمل على تكريسه الدستور الجزائري الذي يقضي في مادته 32 بأن: " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون."

وما يترتب على هذا النص الدستوري ، هو أن الاتفاقية الدولية تلغي النص القانوني الوطني إذا تعارضت أحكامهما مع هذا القانون. ومن هنا فإن الهيئة التشريعية عند وضعها لأي نص قانوني لا بد وأن تراعي عدم تعارضه مع أية اتفاقية دولية، وإلا أعتبر هذا القانون باطلا في الجوانب المخالفة للمعاهدة الدولية. ويستثنى من هذه الحالة، القانون المخالف للبنود المتحفظ عليها و التي وضعت عليها الدولة تحفظات قبل أو أثناء التصديق، لأن البنود المتحفظ عليها غير ملزمة للدولة المتحفظ (حمية سليمان، 15)

2. علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى

يرتبط قانون العمل باعتباره قانون اجتماعي بالعديد من الفروع القانونية الأخرى، سيما تلك التي تختص بتنظيم العلاقات بين الأشخاص فيما بينهم، أو تلك التي تنظم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، أو تلك التي تنظم الحقوق والحريات العامة الفردية والجماعية. ذلك أن علاقات العمل ما هي إلا شكل من أشكال العلاقات الاقتصادية والاجتماعية.

1-علاقة قانون العمل بالقانون المدني

يعتبر القانون المدني أكثر القوانين إرتباطا بقانون العمل نتيجة لتطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد و لم تنحصر هذه العلاقة إلا مع العصر الحديث ، حيث إنحصر مبدأ سلطان الإرادة أمام تدخل الدولة بالتنظيم

التشريعي للعمل، غير أن هذا الانفصال لم يتم بشكل كامل، إذ ضلت بعض جوانب علاقات العمل ، يحكمها القانون المدني مثل: الأحكام الخاصة بالأركان العامة للعقد، و عيوب الرضا و تنفيذ الإلتزامات .

2-علاقة قانون العمل بالقانون الإداري:

بدأت أحكام و قواعد القانون الإداري تتداخل مع قواعد قانون العمل، عندما بدأت السلطة العامة في التدخل في مجال العمل بقواعد من النظام العام، لكن هذه العلاقة تبقى قليلة الأهمية و تنحصر في بعض اللوائح التنظيمية المتعلقة بإدارة العمل كمفتشيات العمل ، و تنظيم علاقات العمل لبعض الفئات العمالية الخاصة.

3-علاقة قانون العمل بالقانون الإقتصادي:

يهتم القانون الإقتصادي بتنظيم نشاط المؤسسة الإقتصادية، لضمان حسن سيرها المالي و الإداري، في حين ينظم قانون العمل الأنشطة و العلاقات المهنية و التنظيمية للعمل.

وللدلالة على هذه العلاقة التكاملية يكفي ملاحظة التطورات التي عرفت القوانين الاجتماعية في مختلف الدول كيف أن أنها كانت مؤثرة ومتأثرة دائماً بالتطورات التي عرفت القوانين الاقتصادية.

هذه الملاحظة التي يمكن الوقوف عليها في التحولات التي عرفت الجزائر في بداية التسعينات مثلاً ، وكيف كان للتوجهات الاقتصادية الليبرالية أثر مباشر على القوانين الاجتماعية التي تمت مراجعتها في بداية التسعينات بما يتناسب والعلاقات التعاقدية التي تفرضها طبيعة النظام الليبرالي، وهو ما يفسر تحول تنظيم علاقات العمل من التسيير الإداري الذي كان معمولاً به في فترة التسيير الاشتراكي للاقتصاد، إلى التسيير الإتفاقي لهذه العلاقات المهنية والاجتماعية بعدما تحولت الجزائر نحو التنظيم الرأسمالي (حمية سليمان 17).

المحور الثالث:علاقة العمل الفردية وعقد العمل

1. مفهوم وأركان عقد العمل

تعريف عقد العمل : هو اتفاق بين شخص للعمل لقاء مقابل مالي لحساب شخص آخر وتحت سلطته وإشرافه في مدة معينة كما عرف بأنه: عقد يتعهد به أحد الطرفين ، بأن يخصص عمله لخدمة طرف آخر تحت

توجيهه مقابل أجر يتعهد به الطرف الأخر. 3. حالات توقف علاقة العمل

2. انعقاد عقد العمل وإثباته

1.2. خصائص عقد العمل :

*عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين : يترتب عقد العمل التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين ، حيث يلتزم العامل بتقديم الخدمات و يلتزم المستخدم بدفع الأجر.

*عقد العمل من عقود المعاوضة : فال يعد عقد العمل من عقود التبرع،أي أن كل طرف يأخذ مقابل لما يعطي

*عقد العمل من العقود الرضائية : تكفي الإنعقاده توافق إرادة المتعاقدين .

*الصفة الإستمرارية : فعقد العمل لا ينتهي بمجرد توافق الإرادتين ، وإنما يبقى الطرفان ملتزمان بالعقد إلى غاية نهاية المدة المتفق عليها .

ثانيا :الاعتبار الشخصي لعقد العمل:

فعقد العمل عقد شخصي،أي أن العامل يلتزم شخصا بأداء مهامه اتجاه المستخدم-3 .

ثالثا: أنواع عقود العمل

- عقد العمل محدد المدة: هو العقد الذي ينتهي بانتهاء المدة المحددة له
-عقد العمل غير محدد المدة : وهو عقد ليس له أجل انتهاء، ويعتبر عقد العمل غير محدد المدة إذا كان مكتوبا ولم ينص فيه على مدة انتهائه صراحة، أو إذا كان عقد العمل غير مكتوب فيعتبر لمدة غير محدودة ، إلا انه يمكن أن يكون عقد العمل محدد المدة شفويا .
-عقد العمل المكتوب : هو عقد مدون ضمن وثيقة . .

عقد العمل غير المكتوب : هو عقد غير مدون ، أما أن يكون شفوي، أو غير ذلك

1- أركان عقد العمل

يجب أن تتوفر في طرفي العقد أهلية التعاقد، ونظرا للطابع الخاص لهذا العقد الذي ال يتسم بالتوازن في مركز الطرفين فإن شروط الأهلية تختلف من المستخدم إلى العامل . أهلية العامل : يعتبر عقد العمل بالنسبة للعامل من الأعمال الدائرة بين النفع و الضرر وهذا يقتضي منطقياً بلوغه سن الرشد ،لكن المشرع الجزائري جنح عن القواعد العامة التي تقضي أن يكون المتعاقد بالغا 19 سنة كاملة طبقا للمادة 40 من القانون المدني واكتفى بسن 16 سنة كاملة،حسب المادة 15 من ق ع ع .واشترط رخصة من وليه الشرعي .وال يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي، وبهذا تعتبر أهلية العامل ركنا جوهريا في عقد العمل حيث إذا تخلف هذا الركن من شأنه أن يجعل هذا العقد باطل . أهلية المستخدم : ال يتضمن القانون أحكاما خاصة بها وبالتالي يطبق بشأنها القواعد العامة في الأهلية لاسيما المادة 78 من القانون المدني " كل شخص أهل للتعاقد، ما لم تسلب أهليته أو يجد منها بحكم القانون " ، إذا كان الشخص طبيعيا يجب أن تتوفر فيه الأهلية الكاملة طبقا للمادة 40 من القانون المدني أما إذا كان الشخص معنويا فإن أهليته يقابلها اختصاصه حسب ما تحدده القوانين الداخلية للمؤسسات المستخدمة .و خالصة القول أن الأهلية من الأركان الجوهرية و الأساسية لصحة العقد سواء تعلق الأمر بأهلية العامل التي تطبق بشأنها قواعد قانون عالقات العمل أو أهلية المستخدم التي تخضع للقواعد العامة في الأهلية طبقا للقانون المدني .ب- الرضا: يوجد التراضي بوجود إرادتين متوافقتين، ويجب لوجود التراضي أن تتجه هذه الإرادة لإحداث أثر قانوني، ولم تنص تشريعات و قوانين العمل على أحكاما خاصة بهذا الركن ، وبالتالي فإنه يتم الرجوع إلى أحكام القانون المدني، وقبل التعبير عن الرضا في عقد العمل بجميع الوسائل بما فيها الكتابة ، والكامل والإشارة ، حيث يجب أن يكون الرضا في عقد العمل خاليا من عيوب الرضا و هي :الغلط : يجوز للمتعاقد الذي وقع في غلط جوهري وقت إبرام العقد ، أن يطلب إبطاله ، يكون الغلط جوهريا إذا بلغ حدا من

الجسامة حيث يتمتع المتعاقد عن إبرام العقد لو لم يقع في هذا الغلط ، و يعتبر الغلط جوهريا على أخص صفة المتعاقد . التدليس: يجوز إبطال عقد العمل إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين بلغت حدا من الجسامة بحيث لوأها لما أبرم الطرف الثاني العقد

الإكراه: يجوز إبطال عقد العمل إذا اكراه أحد المتعاقدين على إبرامه تحت سلطان رهبة بينة بعثها المتعاقد الآخر في نفسه . الإستغلال : الذي يعيب الرضا و المقرر في المادة 90 من القانون المدني يحتاج لتحقيقه توافر الطيش و الهوى لدى المتعاقد و استغلال ذلك من طرف المتعاقد الآخر، وهذا ما ينذر وقوعه عند إبرام عقد العمل، و إذا ما تحقق فيكون بالنسبة للعامل و يتعلق غالبا بمبلغ أجر . ج-المحل : محل الالتزام هو الأداء الذي يلتزم به المدين في مواجهة الدائن و هذا الأداء قد يكون القيام بعمل أو الامتناع عن القيام بعمل . و محل عقد العمل بالنسبة للعامل ما يؤديه من عمل حسب المواصفات التي يفرضها العقد ، أما بالنسبة للمستخدم فهو المقابل المالي الذي يقدمه للعامل . د- السبب: هو الغاية أو الهدف الذي يسعى المتعاقد إلى تحقيقه من وراء تعاقد و التزامه . و سبب التزام العامل هو الأجر ، أما المستخدم فسبب التزامه هو العمل . والتالي فأن سبب التزام العامل هو محل التزام المستخدم و العكس - 2 . عناصر عقد العمل : تتمثل العناصر الأساسية في:

أ- **عنصر الأجر** : الأجر هو المبلغ الذي يتقاضه العامل نتيجة العمل العضلي أو الفكري الذي يبذله مقابل مدة زمنية معينة أو هو المقابل المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل المتفق عليه ، سواء كان نقدا أو عينا، وسواء دفع يوميا أو أسبوعيا أو شهريا . ويمثل عنصر الأجر في عقد العمل سبب التزام العمل و محل التزام صاحب العمل . وال تكون أمام عقد عمل إذا تم اتفاق الطرفان على قيام أحدهما بالعمل لدى الآخر دون مقابل . القاعدة العامة أن الأجر ال يكون مستحقا إلا بعد تنفيذ العمل

. ويشترط لاستحقاق الأجر : أن يكون عقد العمل قائما بين العامل ورب العمل صحيحا - . أن يقوم العامل بأداء العمل المتفق عليه . يتكون الأجر من حيث المحتوى من عنصرين أساسيين هما العنصر الثابت أي الأجر الأساسي ، وعنصر متغير والذي يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة بالإنتاجية

. ب - **عنصر العمل** : وهو كل جهد إنساني الذي يبذله العامل تحت إشراف صاحب العمل، سواء كان هذا الجهد فكريا أو جسميا. و يترتب على ذلك ما يلي - : أن يبذل العامل في ذلك عناية الشخص المعتاد : وهي العناية التي يبذلها العامل العادي الذي يكون من ذات درجة العامل ومهاراته - . قيام العامل بالأداء الشخصي للعمل - . لا يجوز لرب العمل تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه يجب على رب العمل توفير الأدوات الضرورية للعمل.

. ج - **عنصر المدة** : وهي الفترة الزمنية التي يضع العامل خلالها جهده أو نشاطه في خدمة صاحب العمل ، ومن حيث المبدأ فان لطرفان الحرية في تحديدها مع مراعاة أحكام والنصوص القانونية والتنظيمية . د- عنصر التبعية : يعتبر عنصر التبعية المميز الأساسي لعقد العمل عن غيره من عقود المعاوضة، والتبعية هي خضوع العامل

في عمله إلى إرادة اشرف وتوجيه المستخدم في المدة التي يكون فيها العقد مبرما، ويفرض على العامل إطاعة رب العمل، وللتبعية صورتان تتمثل في:

1. التبعية الفنية : يخضع العامل لسلطة وإشراف رب العمل خضوعا تاما، بحيث يرسم له خطة العمل ويوجهها ويشرف على تنفيذها-2 .

2. التبعية الإدارية أو التنظيمية : فتقتصر سلطة رب العمل على إدارة العمل وتنظيم ظروفه الخارجية كتحديد مكان العمل، وتعيين أوقاته، وتوزيع العمال، القيام بالتفتيش للتأكد من مراعاتهم للتعليمات المعطاة لهم-1 .

مراحل عقد العمل : يمر عقد العمل بمرحلتين هما : أ- المرحلة التجريبية : حسب المادة 18 من قانون علاقات العمل ، يكون العامل الجديد تحت الملاحظة والتجربة مدة معينة قصد التأكد من كفاءته ، وتكون المدة التجريبية لمدة 06 أشهر ، يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، وتكمن أهمية هذه المرحلة في إتاحة الفرصة لكال المتعاقدين من تحديد المزايا التي قد تتحقق من إبرام عقد العمل بصورة نهائية، فصاحب العمل يتمكن من خاللها من الوقوف على كفاءة العامل وخبرته، والعامل يتمكن من معرفة مدى ملاءمة العمل وشروطه مع ظروفه وإمكانية الاستمرار فيه . ويتمتع العمال الذين يخضعون لفترة تجريبية لجميع الحقوق والواجبات التي يتمتع بها العمال المثبتون، باستثناء البعض منها كالحالة على الاستيداع.(المادة 19 من ق ع ع)

ب - مرحلة التثبيت : يتم تثبيت العامل في منصب عمله إذا أنهى الفترة التجريبية بنجاح ، فيتحول عقد العمل من عقد مؤقت إلى عقد نهائي.(أحمد عبد الكريم، 107، 2007)

قائمة المراجع :

- أحمد عبد الكريم(2007) شرح قانون العمل، ، الطبعة الثانية، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع
- أممية سليمان(2015) قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مطبوعة خاصة بطلبة السنة الثالثة ليسانس قسم القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر.
- بشير هدي (2006)، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية ،الجزائر ، جسور للنشور و التوزيع.
- كرم عبد الواحد (1998) قانون العمل في القانون الاردني، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاسكندرية
- هشام حامد المصاروة (2007)، المنتقى في شرح قانون العمل ،عمان ، دار الحامد للنشر و التوزيع.
- حسين عبد اللطيف حمدان(2009)، قانون العمل-دراسة مقارنة-، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.

