	جامعة الشهيد حمة لخضر كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم النفس وعلوم التربية	

قانون وعلاقات العمل في الجزائر

مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص علم النفس العمل والتنظيم

إعداد: دغمان بوبكر الصديق

الموسم الجامعي:2026/2025

جدول المحتويات

مقدمة 4
قانون العمل الماهية والاسس 5
الخلفية التاريخية لقانون العمل 5
تعريف قانون العمل 5
العقد النفسي كامتداد غير قانوني لعلاقة العمل 9
أهمية قانون العمل 10
مراحل تطور قانون العمل في الجزائر 11
خصائص قانون العمل 14
مصادر قانون العمل 15
علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى 19
علاقات العمل الفردية 20
تعريف عقد العمل 21
عناصر عقد العمل 21
أنواع عقود العمل 23
حقوق العامل 24
التزامات العامل 31
انتهاء علاقة العمل 32
علاقات العمل الجماعية 35
مفهوم الاتفاقية الجماعية 36
شروط صحة الاتفاقية الجماعية 37
منازعات العمل الفردية والجماعية 38
التمييز بين نزاعات العمل الفردية والجماعية 38
إجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل 39
إجراءات تسوية النزاعات الجماعية للعمل 40
خاتمة عامة 41

أهم المراجع المستخدمة 42

عنوان الليسانس: علم النفس العمل والتنظيم

السداسي:

المقياس: قانون وعلاقات العمل

أستاذ المقياس: دغمان بوبكر الصديق

الوحدة: استكشافية

الرصيد: 1

المعامل: 1

الأهداف:

التعرف على قانون العمل الجزائري وعلاقته بتخصص علم النفس العمل والتنظيم.

المكتسبات القبلية:

يفترض أن الطالب له معرفة أساسية بالمبادئ الأساسية لقوانين العمل.

المخرجات المتوقعة:

الإحاطة بمادة علمية تساعد الطلبة في معرفة أهمية القوانين المنظمة للحياة المهنية

التحصيل العلمي التخصصي في قانون العمل

مقدمة

أهلاً بكم في رحاب هذا المساق الأكاديمي الذي يمثل أولى خطواتكم نحو استكشاف عالم القانون من منظور تخصصكم الدقيق في علم النفس العمل والتنظيم. قد يبدو القانون للوهلة الأولى ميداناً بعيداً عن اهتماماتكم، لكن سرعان ما ستكتشفون أن العلاقة بين العامل والمؤسسة، وهي جوهر دراستكم، محكومةٌ بإطار قانوني صارم ومعقد يحدد الحقوق والواجبات، ويرسم حدود السلطة والمسؤولية، وينظم آليات حل النزاعات.

إن فهم هذا الإطار ليس ترفاً فكرياً بل هو ضرورة مهنية قصوى، فبصفتكم أخصائيين مستقبليين في علم النفس العمل والتنظيم، ستكونون في قلب التفاعلات البشرية داخل المؤسسة، وستتعاملون مع قضايا التوظيف، والتحفيز، والرضا الوظيفي، والتوتر المهني، والنزاعات بين الأفراد والجماعات. وكل هذه الجوانب تتأثر بشكل مباشر وتؤثر في المنظومة القانونية لعلاقات العمل.

تهدف هذه المطبوعة إلى تزويدكم بالأسس النظرية والأدوات التحليلية اللازمة لفهم قانون العمل الجزائري. لن نتعمق في التفاصيل القانونية الدقيقة التي تهم رجال القانون، بل سنسعى إلى بناء جسر معرفي متين بين علم النفس والقانون، يمكنكم من:

1. فهم المنظور القانوني للعلاقة بين العامل والمؤسسة: الانتقال من فهم العلاقة كعقد نفسي إلى فهمها كعقد قانوني ينتج آثاراً وحقوقاً والتزامات محددة.
2. بناء أساس نظري متين حول قانون العمل الجزائري: التعرف على مصادره، تطوره، والمبادئ الأساسية التي تحكمه، لا سيما في ظل القانون رقم 90-11 وتعديلاته.
3. اكتساب أدوات تحليل قانونية: القدرة على تفكيك المشكلات والنزاعات المهنية، وتحديد طبيعتها القانونية، وفهم الإجراءات المتبعة لتسويتها.

قانون العمل الماهية والاسس

الخلفية التاريخية لقانون العمل

الخلفية التاريخية لقانون العمل تعود إلى منتصف القرن التاسع عشر، حيث يُعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة التي تأخرت في الظهور بسبب عدة عوامل تاريخية واجتماعية، ففي العصور القديمة والوسطى لم يكن هناك تنظيم قانوني لعلاقات العمل، ويرجع ذلك أساساً إلى انتشار ظاهرة الرق التي منعّت الاعتراف القانوني بالعبيد كأشخاص لهم حقوق والتزامات، مما جعل علاقات العمل تُنظم داخلياً ضمن الطوائف المهنية وليس عبر قانون رسمي.

بدأ ظهور قانون العمل مع الثورة الصناعية التي أدت إلى بروز طبقة العمال، والتي تعرضت لظلم اجتماعي نتيجة سيادة مبدأ حرية التعاقد الفردي الذي كان يترك العمال عرضة لاستغلال أصحاب العمل. مع تقدم الصناعة وتزايد قوة الطبقة العاملة، بدأت المطالبة بتدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل وحماية حقوق العمال، مما أدى إلى صدور تشريعات تهدف إلى حماية العمال وتنظيم ساعات العمل، الأجور، الإجازات، وحظر تشغيل النساء والأحداث في بعض الأعمال الخطرة، بالإضافة إلى ظهور النقابات العمالية. كتنظيم يدافع عن العمال وفي ظل الأوضاع وأمام المطالب العمالية بدأ قانون العمل يتكامل في تكوينه في أغلب الدول الاوربية الأكثر تقدما وهذا مع بداية القرن العشرين ثم انتشر بعد ذلك في اغلب بلدان العالم الى أن أصبح اليوم يعد أحد أهم فروع القانون.

في الجزائر، مر قانون العمل بعدة مراحل تاريخية مرتبطة بالتحولات السياسية والاقتصادية. خلال فترة الاستعمار الفرنسي (1830–1962)، لم يكن هناك قانون عمل جزائري مستقل، بل كان يُطبق القانون الفرنسي، وكانت حقوق العمال الجزائريين محدودة جداً. بعد الاستقلال، استمرت الجزائر لفترة في استخدام التشريعات الفرنسية مع تعديلات تدريجية حتى تم وضع قانون عمل وطني خاص بها. وقد شهدت الجزائر مراحل متعددة لتطوير قانون العمل بدءاً من فترة ما بعد الاستقلال وحتى صدور قانون العمل رقم 90–11 في 1990، الذي يُعتبر القانون الأساسي المنظم لعلاقات العمل في الجزائر حاليا.

تعريف قانون العمل

القانون هو مجموعة من القواعد التي تضعها وتطبقها مؤسسات اجتماعية أو حكومية لتنظيم سلوك الأفراد داخل المجتمع، وتهدف إلى تحقيق النظام والعدالة وضمان الحقوق والواجبات من خلال فرض جزاءات على المخالفين، يتسم القانون بالعموم والشمول وينطبق على جميع أشكال العلاقات المجتمعية وهو أساس استقرار المجتمع وتنظيمه.

ينقسم القانون الى نوعين رئيسيين، مع وجود فروع فرعية تحت كل نوع

- القانون العام : ينظم العلاقة بين الدولة (أو الهيئات التي تمثلها) والأفراد أو الجهات الأخرى، ويتميز بأن الدولة تظهر فيه بصفتها صاحبة السيادة والسلطة من فروعه الأساسية:
    - القانون الدستوري: ينظم السلطات العامة وهيكل الدولة وحقوق الأفراد الأساسية
    - القانون الإداري: ينظم عمل الإدارة العامة والمؤسسات الحكومية وأسلوب أداء الوظائف الحكومية.
    - القانون المالي: يختص بتنظيم ميزانية الدولة وإدارتها المالية
    - القانون الجنائي (الجزائي): يحدد الجرائم والعقوبات والإجراءات الجنائية.
- القانون الخاص: ينظم العلاقات بين الأفراد أو بين الأفراد والجهات الأخرى عندما لا تكون الدولة طرفاً بصفتها صاحبة سيادة، بل كطرف عادي في العلاقة فروعه الأساسية:
    - القانون المدني: ينظم علاقات الأفراد المالية وغير المالية، مثل عقود البيع والزواج والطلاق والإرث.
    - القانون التجاري: ينظم الأعمال التجارية والمعاملات بين التجار والشركات.
    - القانون البحري والجوي: ينظم المعاملات في مجالي الملاحة البحرية والجوية
    - قانون العمل: ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

عرف قانون العمل بعدة تسميات متعاقبة مثل القانون الصناعي ثم القانون العمالي وغيرها من التسميات بالنظر الى أهمية ودور القانون. وقد تم تعريفه بأنه "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية التي تضبط وتنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل في ظل حرية التعاقد، وتحمي المصالح والحقوق المكتسبة لكل منهما قصد التخفيف من شدة الصراع القائم بين مصالحهما المتناقضة من أجل ضمان نوع من التوازن والتعايش السلمي بين العمال وأصحاب العمل من جهة والمصالح المتناقضة لكل منهما من جهة أخرى بما يحقق المصلحة العامة للمجتمع

ويعرفه احميه سليمان بأنه "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقيات التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز

قانونية للطرفين" بينما يعرفه راشد راشد "مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد عن أصحاب العمل ومن يعمل تحت اشرافهم وتوجيههم مقابل أجر"

يُعرّف أيضا بأنه مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الناشئة عن العمل الإنساني التابع مقابل أجر .وقد عرّفه المشرع الجزائري في القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، حيث نصت المادة الأولى على أن هذا القانون "يحكم العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين.

ونلخص كل ما سبق في أن قانون العمل (Droit du Travail) هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين العمال الأجراء وأصحاب العمل (المستخدمين) بمناسبة أداء العمل التبعي المأجور.

لنفكك هذا التعريف إلى عناصره الأساسية:

- **مجموعة قواعد قانونية:** أي نصوص ملزمة (قوانين، مراسيم، اتفاقيات) تفرضها الدولة وتضمن احترامها من خلال أجهزتها (مفتشية العمل، القضاء).
- **علاقات فردية وجماعية:**
  - **العلاقة الفردية:** هي الرابطة المباشرة بين عامل واحد ومستخدمه، والتي يحكمها **عقد العمل**.
  - **العلاقة الجماعية:** هي الروابط التي تنشأ بين مجموعة من العمال (ممثلة عادة في نقابة) والمستخدم أو مجموعة من المستخدمين، وتتعلق بقضايا مشتركة كالأجور، ظروف العمل، وتتجلى في **الاتفاقيات الجماعية** و**ممارسة حق الإضراب**.
- **العمل التبعي (Travail Subordonné):** هذا هو العنصر الجوهري الذي يميز علاقة العمل. التبعية هنا هي **تبعية قانونية**، وتعني أن العامل يؤدي عمله تحت **إدارة وإشراف ورقابة** صاحب العمل، الذي يملك سلطة إعطاء الأوامر والتوجيهات ومراقبة تنفيذها وتوقيع جزاءات تأديبية في حالة المخالفة.
- **العمل المأجور (Travail Salarié):** يؤدي العامل عمله مقابل **أجر** يلتزم صاحب العمل بدفعه. الأجر هو المقابل المالي للعمل المبذول، وهو عنصر أساسي في علاقة العمل.

إذن، لا يطبق قانون العمل على كل أنواع العمل. فهو يستبعد العمل المستقل (كالطبيب في عيادته الخاصة أو المحامي في مكتبه)، والعمل التطوعي (بدون أجر)، والعمل العائلي (الذي تغيب فيه علاقة التبعية القانونية).

كما يجب ان نشير الى وجود فروق جوهرية بين قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية، حيث يختص كل طرف منهما بمجال معين، وفيما يلي نشير الى الفروق بينهما من خلال الجدول التالي:

البـعد المقارن	قانون العمل (القطاع الاقتصادي)	قانون الوظيفة العمومية (القطاع الإداري/الدولة)
الإطار القانوني	القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، وما تبعه من نصوص (القانون 90-14 النقابات، القانون 90-02 النزاعات الجماعية...).	الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
النطاق	يطبق على جميع العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي (عام + خاص + مختلط)، أي كل من تربطه علاقة عقد عمل مع صاحب عمل.	يطبق على الموظفين في الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية (موظفو الدولة).
طبيعة العلاقة	علاقة **تعاقدية** :عقد عمل فردي بين العامل وصاحب العمل (حرية التعاقد مقيدة بالقانون).	علاقة **قانونية تنظيمية** :التوظيف يتم بموجب قرار أو مرسوم إداري، لا بعقد.
مصدر الالتزامات	أساس العلاقة هو العقد الفردي + القوانين والاتفاقيات الجماعية + النظام العام الاجتماعي.	أساس العلاقة هو القانون الأساسي للوظيفة العمومية + الأنظمة الخاصة بكل سلك.
الحقوق والواجبات	تحدد بالاتفاق بين الطرفين لكن ضمن حدود القانون (الأجر، ساعات العمل، العطل، التأمينات الاجتماعية...).	تحدد بالقوانين والأنظمة: (الراتب، الترقية، العطل، الانضباط...). الإرادة الفردية للموظف محدودة.

الاستقرار الوظيفي	أقل استقراراً: عقد العمل قد يكون محدد أو غير محدد المدة، ويمكن فسخه بشروط.	أكثر استقراراً: الوظيفة العمومية تقوم على "الترسيم" وضمان الاستمرارية إلا في حالات استثنائية (عقوبات تأديبية جسيمة).
التنظيم النقابي	مكفول بقوة القانون (90-14): حرية تأسيس نقابات، ممارسة الإضراب.	مكفول أيضاً، لكن ضمن ضوابط أشد، مع قيود على ممارسة الحق النقابي في بعض الأسلاك الحساسة (الأمن، الجيش، القضاء).
النزاعات	النزاعات تعالج وفق آليات خاصة: المصالحة، الوساطة، التحكيم، اللجوء إلى القضاء العمالي.	النزاعات غالباً تعالج إدارياً (اللجان المتساوية الأعضاء)، ثم القضاء الإداري كمرحلة نهائية.
الطابع الاقتصادي/الإداري	يركز على تنظيم العلاقة الإنتاجية داخل المؤسسة الاقتصادية وتحقيق التوازن الاجتماعي.	يركز على تنظيم علاقة الموظف بالدولة كجهاز إداري لخدمة المرفق العام.

العقد النفسي كامتداد غير قانوني لعلاقة العمل

لا تقتصر علاقة العمل على بعدها القانوني المتمثل في عقد العمل، بل تمتد لتشمل بعدًا غير رسمي يُعرف بـ العقد النفسي، وهو مفهوم طوّرته الباحثة Denise Rousseau، ويشير إلى مجموعة التوقعات الضمنية وغير المكتوبة التي يبنيها العامل تجاه المؤسسة، والتي تتشكل من خلال الوعود غير الصريحة، والممارسات التنظيمية والتفاعلات اليومية داخل بيئة العمل.

يتميز العقد النفسي بكونه إدراكياً وذاتياً، حيث يختلف من عامل إلى آخر حسب خبراته وتفسيراته الشخصية، بخلاف عقد العمل الذي يتميز بطابع موضوعي ورسمي، كما أن الالتزامات الناشئة عنه لا تخضع لرقابة القضاء بشكل مباشر، لكنها تؤثر بعمق على سلوك العامل داخل المؤسسة، ويحدث **خرق العقد النفسي** عندما يدرك الموظف أن المنظمة قد فشلت عمداً أو عجزاً في الوفاء بواحد أو أكثر من تلك الوعود (Robinson & Morrison, 2000).

وعليه فإن العلاقة المهنية لا يمكن اختزالها في مجرد تبادل قانوني (عمل مقابل أجر)، بل هي علاقة مركبة تتداخل فيها الأبعاد القانونية مع الأبعاد النفسية، حيث يسعى العامل، بالإضافة إلى الأجر، إلى تحقيق جملة من التوقعات غير المعلنة مثل التقدير، والاستقرار، وفرص الترقية، والعدالة في المعاملة.

ويكتسي هذا المفهوم أهمية خاصة في تفسير العديد من السلوكيات التنظيمية التي لا يمكن فهمها من خلال النصوص القانونية فقط، مما يجعل من العقد النفسي أداة تحليل أساسية في علم النفس العمل والتنظيم لفهم ديناميكيات العلاقة بين العامل والمؤسسة.

أهمية قانون العمل

يمثل المورد البشري العمود الفقري الذي يؤثر بشكل مباشر على الفعالية التنظيمية للمؤسسة وباعتباره ميزة تنافسية كبرى واستثمارا طويل الأمد، فقد حرصت الكثير من النظريات والمداخل على محاولة التوليف بين زيادة الفعالية التنظيمية واشباع حاجات الافراد واعتبرهما يكملان بعضهما البعض، فتحقيق مكاسب في أحدهما لا يكون على حساب أو تكلفة على الاخر.

تكمن أهمية قانون العمل في كونه يؤدي وظائف متعددة على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي:

1. **الوظيفة الحمائية (Fonction Protectrice)**: تاريخياً، نشأ قانون العمل لحماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية وهو **العامل**. نظراً لعدم التكافؤ الاقتصادي بين العامل (الذي يملك قوة عمله فقط) وصاحب العمل (الذي يملك وسائل الإنتاج)، يتدخل القانون ليفرض حداً أدنى من الحقوق لا يمكن التنازل عنها (مثل الحد الأدنى للأجور، المدة القصوى للعمل، الحق في الراحة الأسبوعية والعطل السنوية، شروط الصحة والأمن).
2. **الوظيفة التنظيمية (Fonction d'Organisation)**: ينظم قانون العمل سوق الشغل ويضع قواعد واضحة لإدارة العلاقات المهنية داخل المؤسسة، مما يساهم في استقرارها وتقليل النزاعات. فهو يحدد كيفية إبرام العقود وإنهائها، وينظم التفاوض الجماعي، ويضع إجراءات لممارسة حق الإضراب.
3. **الوظيفة الاقتصادية:** من خلال توفير الاستقرار الاجتماعي وضمان حقوق العمال، يساهم قانون العمل في تحسين الإنتاجية والحفاظ على السلم الاجتماعي، وهما عنصران ضروريان للنمو الاقتصادي. كما أنه يساهم في إعادة توزيع الثروة من خلال سياسات الأجور والضمان الاجتماعي.

ربما تعتبر هذه النقاط أهم النقاط التي تبين أهمية قانون العمل، وبالإضافة اليها يمكن القول بأنه يلعب دور مهم جدا في تحقيق السلم الاجتماعي من خلال تحديد دور كل طرف.

مراحل تطور قانون العمل في الجزائر

خلال الفترة الاستعمارية لم يكن هناك قانون عمل جزائري مستقل، بل كان يُطبق القانون الفرنسي على الأراضي الجزائرية في إطار الفكرة الاستعمارية "الجزائر امتداد لفرنسا" هذا التطبيق كان محدوداً ومتحيزاً:

- القوانين الفرنسية المتعلقة بالعمل كانت تُطبق بشكل أساسي على الأوروبيين المقيمين في الجزائر
- العمال الجزائريون كانوا محرومين من معظم الحقوق العمالية
- لم يكن هناك اعتراف بحق الإضراب أو التنظيم النقابي للجزائريين

والخلاصة مما سبق بأنه لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر قبل الاستقلال حيث كانت تطبق القوانين الفرنسية في كل مناحي الحياة بما فيها مجال العمل، أما بعد الاستقلال فقد بدأ الحديث عن الجذور الأولى لقانون العمل في الجزائر، وفي غياب قانون عمل وطني في الأيام الأولى بعد الاستقلال فقد تقرر الإبقاء العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض السيادة الوطنية وهذا بمقتضى قانون 62-57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 وهذا في إطار ما يعرف بـ "جزأرة القوانين".

يمثل فهم المسار التاريخي لقانون العمل في الجزائر ضرورة منهجية لاستيعاب فلسفته الحالية وتحولاته الكبرى. هذا التطور لم يكن مجرد عملية تقنية، بل كان انعكاساً مباشراً للتحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية العميقة التي شهدتها البلاد منذ الاستقلال إلى اليوم. يمكننا تقسيم هذا التطور إلى ثلاث مراحل رئيسية.

- **<u>المرحلة الأولى من 1962 الى 1978</u>**

بعد الاستقلال واجهت الجزائر فراغاً تشريعياً كبيراً في مختلف المجالات بما في ذلك قانون العمل في هذه المرحلة، حيث تم الاستمرار العمل بالقوانين الفرنسية تم تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال بموجب القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، وذلك لضمان استمرارية الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

عرفت هذه الفترة في مجال قانون العمل فراغا ملحوظا إذ لم يظهر خلال فترة 62 الى 1971 وهي سنة ظهور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات سوى نص قانوني واحد وهو "القانون الأساسي للوظيفة العمومية" بتاريخ 1966/6/2.

وبالرغم من أن قانون التسيير الاشتراكي يعتبر بداية قانون العمل في الجزائر إلا أن هذا القانون كان يهدف الى تكريس نظام المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية والذي أحدث ثورة في علاقات العمل الجماعية بين المستخدم وبين العمال الذين كانوا منطقيا هم المالكون للمؤسسة التي هي في واقع الامر ملكا للدولة، حيث كان العمال بهذا المنطق يعتبرون اجراء في المؤسسة وفي نفس الوقت يساهمون في إدارتها وتسييرها من خلال تمثيلهم في مجالس العمال واللجان المختصة.

أما في القطاع الخاص الذي كان يعمل في نطاق ضيق نظرا للنظام الاشتراكي، فقد كان محكوما بالأمر 71-75 وكان لهم نفس الحقوق لزملائهم في القطاع العمومي، كما كان لهم الحق في ممارسة العمل النقابي حيث كان له صوت مسموع عند السلطة وكان يسيطرون على القطاع الخاص بالتهديد بممارسة حق الاضراب الذي كان مسموحا به في القطاع الخاص دون القطاع العام.

وفي سنة 1975 ظهرت عدة قوانين في مجال علاقات العمل حيث صدر:

- الأمر 75- 30 المتعلق بالمدة القانونية للعمل
- الامر 75- 31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص
- الأمر 75- 32 المتعلق بالعدالة في العمل
- الأمر 75- 33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل

تميزت هذا المرحلة بعدم التجانس والانسجام وهذا نتيجة تعرض حقوق العامل للانتهاك من قبل المؤسسات المستخدمة في غياب أجهزة نقابية بالشكل الذي يمكنها في الوقوف في وجه مسيري المؤسسات. بالإضافة الى الاختلاف في الامتيازات في مختلف القطاعات والمؤسسات، وما أفرزته من عدم استقرار وفوضى في مجال علاقات العمل مما أدى بالدولة الى العمل على إنهاء هذه الوضعية من خلال اصدار القانون الأساسي العام للعامل في 1978.

- **المرحلة الثانية من 1978 الى 1990**

برز هنا التوجه الى توحيد القوانين للقطاعين العام والخاص والوظيف العمومي وقد تبلور في قانون 78-12 المؤرخ في 1978/8/2 المتضمن القانون الأساسي للعامل والذي ينص في مادته الأولى الفقرة الثالثة

على "يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات الملقاة على عاتقه والتي تعتبر مقابلا للحقوق الممنوحة له مهما كان القطاع الذي يتبعه" والذي جاء كنتيجة للدستور الصادر في 1976

وقد حدثت عدة تحولات على المستوى الوطني والدولي، حيث انخفض سعر البترول في 1985 واحتجاجات 1988 وأمواج التسريح المتواصلة وغيرها من المشاكل الاجتماعية، أم على المستوى الدولي فقد انهارت الأيديولوجية الاشتراكية، كل هذا حدا بالدولة الى مراجعة توجهاتها الكبرى وأصدرت دستور 1989 الذي فتح الباب على التعددية الحزبية والتوجه نحو اقتصاد السوق وما تبع ذلك من تغيرات اجتماعية واقتصادية، وبناء على هذا فقد تم تغيير قانون العمل والذي صدر في أفريل 1990

- **المرحلة الثالثة ما بعد 1990**

مع التحولات السياسية والاقتصادية التي بدأت في نهاية الثمانينيات، والمتمثلة في التخلي عن النهج الاشتراكي والتوجه نحو اقتصاد السوق، كان من الضروري إعادة بناء المنظومة القانونية لعلاقات العمل. جاء دستور 1989 ليكرس الحريات الاقتصادية والتجارية وحرية التنظيم النقابي. في هذا السياق صدر **القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل**، والذي أحدث قطيعة جذرية مع المرحلة السابقة.

يعتبر هذا القانون حجر الزاوية في النظام الحالي لعلاقات العمل في الجزائر. أهم التحولات التي أحدثها:

- **إعادة الاعتبار لعقد العمل:** أعاد القانون 90-11 **لعقد العمل** مكانته المركزية كأداة قانونية أساسية تنشأ بموجبها علاقة العمل. أصبح العقد وليس التنظيم هو أساس العلاقة بين العامل والمستخدم، مما أعاد دوراً هاماً لإرادة الأطراف.
- **تحرير علاقات العمل:** قلص القانون من تدخل الدولة المباشر في تسيير علاقات العمل داخل المؤسسة، وأعطى للمستخدم سلطات أوسع في مجال التنظيم والتسيير والتأديب (ما يعرف بسلطات رب العمل).
- **تشجيع التفاوض الجماعي:** فتح القانون الباب على مصراعيه **للتفاوض الجماعي** كوسيلة أساسية لتحديد شروط وظروف العمل. أصبحت **الاتفاقية الجماعية** مصدراً رئيسياً من مصادر قانون العمل، يمكن من خلالها للشركاء الاجتماعيين (النقابات والمستخدمين) تنظيم علاقاتهم بما يتناسب مع خصوصية كل قطاع أو مؤسسة.

- **التمييز الواضح بين القطاعات:** أنهى القانون فكرة توحيد النظام القانوني، وأعاد التمييز الواضح بين العمال الخاضعين لقانون العمل والموظفين الخاضعين لقانون الوظيفة العمومية.

وقدخضع القانون 90-11 لعدة تعديلات بعد ذلك من أهمها:

- **المرسوم التشريعي 94-09:** الذي أدخل آليات للحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية (التسريح الجماعي).
- الأمر 97-03: الذي حدد المدة القانونية للعمل بـ 40 ساعة أسبوعياً.

وهذه التعديلات وغيرها كانت تهدف إلى التكيف مع الواقع الاقتصادي الجديد ومعالجة بعض الآثار الاجتماعية للتحول الليبرالي.

منذ صدور القانون 90-11 استمرت الإصلاحات في اتجاه زيادة **مرونة (Flexibilité)** سوق العمل، بهدف تشجيع الاستثمار ومواجهة البطالة. وتتجلى هذه المرونة في عدة جوانب:

- **مرونة أشكال التشغيل:** تم التوسع في استخدام **عقود العمل محددة المدة (CDD)** في حالات كان يسيطر عليها سابقاً العقد غير محدد المدة، مما يمنح المؤسسات مرونة أكبر في إدارة مواردها البشرية حسب تقلبات نشاطها.
- **مرونة تنظيم وقت العمل:** سمح القانون بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها على مدار الأسبوع أو السنة بطرق مختلفة (مثل نظام العمل التناوبي) لتلبية احتياجات المؤسسة.
- **مرونة إنهاء علاقة العمل:** تم تسهيل إجراءات **التسريح لأسباب اقتصادية**، مما يسمح للمؤسسات التي تواجه صعوبات اقتصادية بتقليص عدد عمالها وفق شروط وإجراءات محددة قانوناً.

هذا التوجه نحو المرونة يثير نقاشاً مستمراً بين من يراه ضرورة اقتصادية لتحفيز التشغيل، وبين من يرى فيه تراجعاً عن المكتسبات الحمائية للعمال، ويطالب بإيجاد توازن بين "مرونة المؤسسة" و"أمن العامل" (ما يعرف بمفهوم الـ **Flexisécurité**).

خصائص قانون العمل

يتميز قانون العمل بمجموعة من الخصائص التي تجعله فرعاً متفرداً من فروع القانون:

1. **الطابع الواقعي (Caractère Réaliste):** هو قانون شديد الارتباط بالواقع الاقتصادي والاجتماعي. يتأثر بالأزمات الاقتصادية، ومعدلات البطالة، والتطورات التكنولوجية، والمطالب الاجتماعية، ولذلك فهو في تطور وتغير مستمر.
2. **الطابع الآمر (Caractère Impératif):** أغلب قواعد قانون العمل هي قواعد آمرة من النظام العام الاجتماعي، بمعنى أنه لا يجوز للأطراف (العامل وصاحب العمل) الاتفاق على مخالفتها، وكل اتفاق على ذلك يعتبر باطلاً بطلاناً مطلقاً. الهدف هو حماية العامل من التنازل عن حقوقه الأساسية تحت ضغط الحاجة.

فمثلا لا يمكن لعامل أن يوافق في عقد عمله على تقاضي أجر أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG)، أو على التنازل عن عطلته السنوية المدفوعة الأجر.

3. **قانون ذو طابع حمائي وتدخلي:** هو قانون يتدخل بشكل مباشر في العلاقة التعاقدية لمصلحة العامل، مما يجعله خروجاً عن مبدأ "سلطان الإرادة" السائد في القانون المدني حيث يفترض تساوي المراكز القانونية للمتعاقدين.

مصادر قانون العمل

يقصد بـ "مصادر القانون" المنابع التي تستمد منها القاعدة القانونية وجودها وقوتها الملزمة. وتتميز مصادر قانون العمل بتنوعها وتدرجها، حيث نجد مصادر وطنية ودولية، ومصادر رسمية وأخرى مهنية نابعة من إرادة الشركاء الاجتماعيين. فهم هذه المصادر وترتيبها الهرمي ضروري لمعرفة القاعدة الواجبة التطبيق عند وجود تعارض بين نصين.

تخضع مصادر القانون لمبدأ **التدرج الهرمي (Hiérarchie des normes)**، الذي يعني أن القاعدة الأدنى يجب أن لا تخالف القاعدة الأعلى منها درجة، وإلا كانت باطلة. في قانون العمل الجزائري يمكن ترتيب المصادر (مع بعض الخصوصية) على النحو التالي:

1. **الدستور** (أعلى الهرم)
2. **الاتفاقيات الدولية** (المصادق عليها)
3. **القانون** (التشريع الصادر عن البرلمان)

4. **التنظيمات** (المراسيم الصادرة عن السلطة التنفيذية)
5. **الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل**
6. **عقد العمل الفردي**
7. **النظام الداخلي للمؤسسة**
8. **العرف المهني**
9. **الاجتهاد القضائي** (كمصدر تفسيري)

بالإضافة إلى الهرمية الكلاسيكية يخضع قانون العمل لمبدأ خاص وهو "**مبدأ تطبيق القاعدة الأصلح للعامل**". يعني هذا أنه عند وجود قاعدتين من مصادر مختلفة (مثلاً القانون واتفاقية جماعية) تنظمان نفس المسألة، تطبق القاعدة التي تمنح امتيازاً أكبر أو حماية أفضل للعامل، حتى لو كانت صادرة عن مصدر أدنى في الهرمية، شريطة أن لا تخالف قاعدة آمرة من النظام العام المطلق.

فمثلا إذا كان القانون يحدد العطلة السنوية بـ 30 يوماً، ونصت اتفاقية جماعية على 35 يوماً، فإن الاتفاقية هي التي تطبق لأنها أصلح للعامل. أما إذا نصت على 25 يوماً، يطبق القانون لأن الحد الأدنى (30 يوماً) قاعدة آمرة.

وفيما يلي تفصيل لكل مصدر من مصادر قانون العمل:

1. **الدستور:** هو القانون الأسمى في البلاد. يتضمن الدستور الجزائري (لا سيما دستور 2020) مجموعة من المبادئ الأساسية التي تؤطر قانون العمل، مثل:
    - الحق في العمل (المادة 66).
    - الحق في الحماية والأمن والنظافة في العمل (المادة 66).
    - الحق في الراحة (المادة 66).
    - الحق في الضمان الاجتماعي (المادة 66).
    - الحق النقابي (المادة 69).
    - الحق في الإضراب (المادة 70).

كل القوانين الأدنى يجب أن تحترم هذه المبادئ الدستورية.

2. **<u>اتفاقيات منظمة العمل الدولية (OIT)</u>**: الجزائر عضو في منظمة العمل الدولية وتصادق على العديد من اتفاقياتها. بعد المصادقة عليها ونشرها في الجريدة الرسمية، تكتسب هذه الاتفاقيات قوة القانون وتسمو عليه (حسب نص الدستور الجزائري)، وتصبح جزءاً من التشريع الوطني.

فمثلا الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية، الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام.

3. **<u>القانون (التشريع):</u>** هو مجموعة النصوص التي يصوت عليها البرلمان (المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة) ويصدرها رئيس الجمهورية. هذا هو المصدر الأساسي والأكثر تفصيلاً.

أهم القوانين:

- **القانون رقم 90-11** المتعلق بعلاقات العمل (المعدل والمتمم).
- **القانون رقم 90-14** المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- **القانون رقم 90-02** المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

4. **<u>التنظيم (السلطة اللائحية):</u>** هي النصوص التي تصدرها السلطة التنفيذية (رئيس الجمهورية أو الوزير الأول) لتطبيق وتفصيل القوانين. تأخذ شكل مراسيم رئاسية أو تنفيذية أو قرارات وزارية.

فمثلا يصدر قانون يحدد المبادئ العامة للوقاية الصحية والأمن، ثم يصدر مرسوم تنفيذي يحدد بالتفصيل التزامات المستخدم في كل قطاع (توفير الخوذات، القفازات، أجهزة إطفاء الحريق...).

5. **الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية (Conventions et Accords Collectifs)**: هي اتفاقات مكتوبة تتضمن شروط العمل، وتُبرم بين مستخدم أو مجموعة مستخدمين من جهة، وممثلين نقابيين للعمال من جهة أخرى.

تعتبر "قانون المهنة"، حيث تفصّل وتُحسّن غالباً الأحكام العامة الواردة في القانون بما يتناسب مع واقع المؤسسة أو القطاع.

6. **<u>عقد العمل الفردي</u>**

7. **النظام الداخلي (Règlement Intérieur):** هو وثيقة يعدها المستخدم (في المؤسسات التي تشغل 20 عاملاً فأكثر) تحدد القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية والأمن، والانضباط.

يجب أن لا يخالف النظام الداخلي أحكام القوانين والاتفاقيات الجماعية. ويجب إيداعه لدى مفتشية العمل للمصادقة عليه.

8. **العرف المهني (Usage Professionnel):** هو عادة استقر العمل على اتباعها داخل مهنة معينة أو مؤسسة معينة لمدة طويلة، مع اعتقاد الأطراف بإلزاميتها.

لكي يكون العرف مصدراً للحقوق، يجب أن يكون **عاماً** (يطبق على الجميع)، **قديماً** (مستقراً)، و**ثابتاً** (مستمراً).

فمثلا منح علاوة أو مكافأة معينة في مناسبة كل عام (مثل عيد الأضحى) بشكل مستمر لسنوات طويلة قد يصبح حقاً مكتسباً للعمال بناءً على العرف.

9. **المصدر التفسيري: الاجتهاد القضائي (Jurisprudence):** هو مجموع الحلول والقرارات التي تصدرها المحاكم (خاصة المحكمة العليا ومجلس الدولة) عند تطبيقها للقانون على النزاعات المعروضة عليها.

نظرياً الاجتهاد القضائي ليس مصدراً رسمياً للقانون فالقاضي يحكم وفقاً للقانون ولا يشرّع، ولكن من الناحية العملية يلعب الاجتهاد القضائي دوراً حاسماً في **تفسير** النصوص القانونية الغامضة، **وسد الثغرات** في حالة غياب النص، **وتوحيد** تطبيق القانون على مستوى المحاكم الدنيا. قرارات المحكمة العليا لها تأثير كبير وتسترشد بها المحاكم الأخرى.

وهنا قد يثار سؤال بعد طرح المصادر التي يستقى منها قانون العمل، وهو "هل يعتمد قانون العمل على التشريع الإسلامي" أو هي أحد مصادره؟

إن قانون العمل الجزائري متأثر بالقوانين الوضعية الحديثة فقط، وذلك لعدة أسباب تاريخية وقانونية:

- **الأساس التاريخي:** قانون العمل الجزائري بدأت ملامحه أساساً في ظل الاستعمار الفرنسي (1830-1962)، حيث كان يُطبق في الجزائر القانون الفرنسي المتعلق بالعمل، ولم يكن هناك قانون عمل

جزائري مستقل خلال تلك الفترة. بعد الاستقلال استمر تأثر التشريع الجزائري بالقوانين الوضعية الحديثة مع إدخال تعديلات تتناسب مع الواقع الوطني.

- **الطابع الوضعي للقانون:** قانون العمل الجزائري يعتمد على مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد، وهو مبدأ من مبادئ القانون الوضعي، مع تدخل الدولة لتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وحماية حقوق الطرفين، وهذا يتماشى مع النظام القانوني المدني الحديث أكثر من التشريع الإسلامي
- **التنظيم القانوني والتشريعي:** المشرع الجزائري يعتمد على نصوص قانونية مكتوبة ومصادر داخلية مثل الدستور والقوانين التنظيمية، بالإضافة إلى الاتفاقيات الجماعية، وهو ما يميز القوانين الوضعية عن التشريع الإسلامي الذي يعتمد على مصادر دينية كالقرآن والسنة.
- **التأثير الإسلامي محدود على النصوص التشريعية:** رغم أن الشريعة الإسلامية تعطي مكانة عالية للعمل وأخلاقياته، إلا أن قانون العمل الجزائري لا يعتمد بشكل مباشر على النصوص الشرعية، بل يستفيد من المبادئ العامة مثل العدل والكرامة، لكن الصياغة والتنظيم القانوني قائم على القوانين الوضعية الحديثة.

علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى

قانون العمل يعدّ من فروع القانون الخاص ذات الطبيعة المتميزة، إذ نشأ لحماية فئة العمال وتنظيم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل. لكن هذا الاستقلال لا يعني أنه معزول عن باقي فروع القانون، بل على العكس، فهو يتقاطع مع عدة قوانين في أحكامه ومبادئه

<u>علاقة قانون العمل بالقانون المدني</u>

يُعتبر القانون المدني هو المصدر التاريخي لقانون العمل، إذ كانت علاقة العامل بصاحب العمل تخضع في بداياتها لعقد الإيجار أو الإجارة، وهو عقد مدني يقوم على سلطان الإرادة وحرية التعاقد وبمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين"، غير أنّ خصوصية علاقة العمل المتمثلة في عدم تكافؤ مراكز الأطراف أدت إلى انفصال قانون العمل عن القانون المدني، وظهوره كقانون مستقل ذي طابع حمائي. ورغم ذلك ما تزال آثار القانون المدني واضحة فيه، لأن عقد العمل لا يزال عقداً رضائياً يخضع للأركان العامة للعقود من تراضٍ ومحل وسبب، إلا أنّ هذه الحرية لم تعد مطلقة، بل قيّدها قانون العمل بنصوص آمرة تحمي العامل، مثل فرض الحد الأدنى للأجر وتحديد ساعات العمل.

<u>علاقة قانون العمل بالقانون الإداري</u>

هناك فروق جوهرية بين العامل الأجير (في القطاع الاقتصادي) والموظف العمومي (في القطاع العمومي)، فالأول يخضع لقانون العمل الذي ينظم علاقة تعاقدية قائمة على عقد عمل فردي، بينما الثاني يخضع للقانون الإداري، حيث تنشأ العلاقة بين الموظف والدولة بقرار إداري ذي طابع تنظيمي، وليس باتفاق إرادتين.

علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي

يتقاطع قانون العمل مع القانون الاقتصادي، إذ أنّ هذا الأخير ينظم النشاط الاقتصادي للدولة في مجالات الاستثمار والمنافسة والتجارة، بينما يهتم قانون العمل بتنظيم العنصر البشري داخل هذا النشاط. ويظهر هذا الارتباط من خلال البعد الاقتصادي للأحكام العمالية، حيث يساهم قانون العمل في استقرار سوق العمل وتحقيق الإنتاجية، مثلما يساهم في معالجة البطالة عن طريق تنظيم عقود محددة المدة أو تحديد ساعات العمل. وبذلك يعدّ قانون العمل أداة لتحقيق التوازن بين متطلبات النمو الاقتصادي وضمان العدالة الاجتماعية.

علاقة قانون العمل بالقانون الجزائي

يرتبط قانون العمل بالقانون الجزائي، إذ لم يكتفِ المشرّع بتنظيم حقوق العمال وواجباتهم في إطار مدني فحسب، بل عزّزها بجزاءات جزائية تضمن احترامها. فقد جرم المشرّع عدداً من الأفعال التي تشكل اعتداءً على حقوق العمال، مثل مخالفة قواعد الصحة والسلامة المهنية، أو عدم دفع الأجور، أو الامتناع عن التصريح بالضمان الاجتماعي، أو عرقلة الحق النقابي. وهذه الجرائم تعكس الطابع الحمائي لقانون العمل، وتؤكد أن تطبيقه لا يقتصر على التعويض المدني، بل يتعزز بالعقوبات الجزائية لضمان ردع أصحاب العمل وإلزامهم باحترام النصوص القانونية.

ومما سبق نجد أن قانون العمل يعتبر بمثابة نقطة تقاطع عدد من القوانين التي تعمل مجتمعة على حماية العامل، فقد أخذ من القانون المدني طابع العقد، ومن القانون الإداري التمييز بين الموظف والعامل، ومن القانون الاقتصادي بعده الإنتاجي والاجتماعي، ومن القانون الجزائي وسيلة الردع لضمان التطبيق. وهو ما يجعل قانون العمل قانوناً متكاملاً يعكس في جوهره السعي إلى تحقيق التوازن بين حماية العامل ومتطلبات المؤسسة والاقتصاد الوطني.

علاقات العمل الفردية

تعريف عقد العمل

عقد العمل هو حجر الزاوية في علاقة العمل الفردية، وهو الذي يجسد اتفاق الإرادتين بين العامل والمستخدم يمكن تعريف عقد العمل حسب المادة 8 من القانون 90-11، "تنشأ علاقة العمل بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب". وعليه فعقد العمل هو اتفاق يلتزم بموجبه شخص (العامل) بوضع نشاطه المهني، في مقابل أجر، تحت إدارة وإشراف شخص آخر (المستخدم).

لم يقدم المشرع الجزائري تعريف صريح لعقد العمل لأنه يعتبره أداة شكلية لإبرام علاقة العمل، ووسيلة تنظيمية للجوانب والاثار التي يولدها قيام شخص بالعمل لدى أخر، وهي لا تخضع للإرادة الأطراف الموقعة فقط بل تخضع للقوانين والنظم المعمول بها وقد يكون بهذا اعترف بصورة ضمنية بتعريف عقد العمل الوارد في القانون المدني في المادة 54 التي تنص على "اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص اخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما" بينما يعرفه جلال القريشي "عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل وتحت اشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد لمدة محددة أو غير محددة"

ويعتبر عقد العمل في التشريع الجزائري عقد غير شكلي أي لا يشترط الكتابة، حيث تنص المادة 8 "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لدى شخص ما" وهو بالتالي وسع من دائرة الضمانات ووسائل الحماية.

عناصر عقد العمل

لكي يوجد عقد عمل يجب توفر أربعة عناصر جوهرية لا يمكن الاستغناء عنها:

1. **أداء العمل:** هو التزام العامل ببذل جهد فكري أو بدني. يجب أن يكون العمل ممكناً، محدداً أو قابلاً للتحديد (تحديد المنصب، المهام)، ومشروعاً (غير مخالف للقانون والنظام العام)

ومن بين مميزات عنصر العمل باعتباره أحد الأسس التي يقوم عليها عقد العمل أنه يتطلب توفر بعض الشروط والمتطلبات اللازمة، ومن أهمها:

- **الأداء الشخصي للعمل:** يتم العمل بطريقة شخصية دون اللجوء الى الاستعانة بشخص أخر كون صفات ومميزات ومؤهلات العامل هي الدافع الى التعاقد بالنسبة لصاحب العمل. كما أن من الواجبات المباشرة التي يجب أن يقوم بها العامل بأقصى طاقته، حيث تنص المادة 7 من قانون علاقات العمل "يخضع العمال في اطار علاقات العمل الى للواجبات التالية –منها–أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في اطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم"

وهنا يجب الإشارة اليه، وهو أنه إذا كان العمل يتم بواسطة اشخاص اخرين فان عقد العمل يفقد تصنيفه ويدخل ضمن عقد مقاولة.

- ❖ **تنفيذ العمل وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل:** العامل ليس حرا في أداء عمله، فهو من الناحية القانونية والتنظيمية والتقنية تابع لصاحب العمل لذلك يجب عليه العمل ضمن الاطار الذي يحدده.
- ❖ **التزام صاحب العمل بتوفير الأدوات اللازمة والظروف الملائمة للعمل:** العامل مكلف بتخصيص وقته وجهده الفكري والعضلي، فيما يقع على عاتق صاحب العمل توفير الأدوات اللازمة لأداء العمل وتحقيق المخرجات
- ❖ لا يدخل العمل ضمن أعمال السلطة العامة

2. **الأجر:** هو المقابل المالي الذي يلتزم به المستخدم. وهو سبب التزام العامل بالعمل. يجب أن لا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG)، ويصرف على شكل أجور نقدية محضة (المادة 85)، والاجر يمتاز عن كل الديون بما فيها الخزينة العمومية، يتكون الاجر من عنصرين (عنصر ثابت، وعنصر متغير).

3. **التبعية القانونية:** هذا هو العنصر المميز والحاسم. والذي يعني خضوع العامل لسلطة المستخدم في إعطاء الأوامر والتوجيهات ومراقبة التنفيذ وتوقيع الجزاءات. بدونه، لا نكون أمام عقد عمل بل أمام عقد آخر (مثل عقد مقاولة).

4. **المدة:** تعتبر علاقة العمل الدائمة هي الأساس والقاعدة في التشريع العمالي، حيث تشير المادة 11 إلى "تعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على ذلك صراحة وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة"

وتشير المادة 12 من قانون 90-11 على أنه يمكن إبرام عقد عمل لمدة محددة سواء كان بدوام كامل أو جزئي، لكن ذلك استثناء من الأصل، ويكون فقط في الحالات التالية التي ذكرتها المادة بشكل حصري:

1. عندما يتم توظيف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة (مؤسسة مكلفة ببناء جسر ستدوم عاماً واحداً. يمكنها إبرام عقد محدد المدة مع عامل بناء لمدة سنة، وهو زمن تنفيذ المشروع).

2. عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل مثبت في منصب عمل وتغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه (موظفة أخذت عطلة أمومة لمدة 5 أشهر. يمكن للمؤسسة استخلافها بعاملة أخرى وتمضي معها عقد عمل محدد المدة طيلة فترة غيابها).
3. عندما تتطلب الهيئة المستخدمة القيام بأشغال دورية لها طابع متقطع (محل للتجزئة يحتاج إلى عمال إضافيين فقط خلال شهر رمضان. يتم توقيع عقد محدد المدة ينتهي بانقضاء الشهر).
4. عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية (شركة تنظيف تحتاج عمالاً كل عيد أضحى لتنظيف المكاتب الحكومية. يتم إبرام عقد محدد المدة لهذا الظرف فقط).
5. عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو طبيعة مؤقتة.

يجب في كل هذه الحالات أن يكون عقد العمل مكتوباً ويبيّن بدقة مدة العلاقة وسبب اللجوء لمدة محددة، وإلا يُعتبر العقد غير محدد المدة تلقائياً، إذا لم يكن هناك سبب مشروع لربط العقد بمدة أو تجاوزت المؤسسة الحالات المذكورة، يتحول العقد القانوني إلى غير محدد المدة مباشرة لحماية العامل.

أنواع عقود العمل

المبدأ العام الذي وضعه المشرع الجزائري في المادة 11 من القانون 90-11 هو أن عقد العمل يبرم لمدة غير محددة (Contrat à Durée Indéterminée – CDI).

إلا أنه استثناءً يمكن إبرام عقد عمل لمدة محددة (Contrat à Durée Déterminée – CDD) في حالات حصرية نصت عليها المادة 12 من نفس القانون كما تم شرحها سابقا، وهي:

1. عندما يكون موضوع العمل مؤقتاً بطبيعته:
   - إنجاز أشغال أو خدمات غير متجددة (بناء جناح في مصنع).
   - استخلاف عامل مثبت غائب مؤقتاً (عامل في عطلة مرضية أو أمومة).
   - القيام بأشغال دورية ذات طابع متقطع (حصاد موسم زراعي).
2. عندما يكون هناك تزايد مؤقت في حجم العمل أو أسباب موسمية:
   - لمواجهة طلبية استثنائية.
   - نشاطات موسمية في قطاع السياحة مثلاً.

ويوجد استثناء في قانون علاقات العمل، وهو ما تنص المادة 13 من قانون 90-11 على أنه يمكن إبرام عقد عمل لمدة غير محددة يكون فيه وقت العمل أقل من الوقت القانوني الكامل (أي ليس دواماً كاملاً بل جزئي)، شريطة أن يتم ذلك كتابياً. تسمح هذه المادة بتكييف عقود العمل حسب حاجات المؤسسة أو رغبات العمال الذين قد يكون لديهم ظروف خاصة أو التزامات أخرى.

حقوق العامل

يعتبر قانون العمل الإطار التشريعي الأساسي الذي ينظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، وقد حرص المشرّع الجزائري على ضمان توازن هذه العلاقة عبر تكريس جملة من الحقوق الأساسية للعمال، سواء ما تعلق منها بالجانب المادي كالحق في الأجر، أو ما تعلق بالجانب الاجتماعي كالحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد، أو بالجانب المهني كحق التكوين والترقية، أو بالجانب الجماعي كحرية ممارسة النشاط النقابي. هذه الحقوق وردت في القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، والمراسيم والقوانين المكملة له، وهي تشكل الضمانات الأساسية لحماية العامل باعتباره الطرف الأضعف في علاقة العمل.

<u>الحق في الاجر</u>

الأجر هو الحق الأساسي للعمال، ويُعتبر عنصراً جوهرياً في عقد العمل حسب القانون 90-11 الذي ينص على إلزامية دفع الأجر للعامل لقاء الخدمة المقدمة تحت إشراف المستخدم. كما يضمن المشرع الجزائري عدداً من الحمايات القانونية للأجر، مثل مبدأ امتياز الأجور على بقية الديون (المادة 89)، وعدم قابليتها للحجز إلا في حدود ضيقة (المادة 90)، وبطلان التنازل عن الأجر. أقر القانون (المادة 87 من 90-11) المساواة في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية بين جميع العمال.

يتم تحديد الأجور في القطاع العام وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006. ينص هذا القانون على تحديد الاجر الأساسي للموظف حسب الرتبة والدرجة التي يشغلها، مع احتساب الأجر القاعدي عن طريق الرقم الاستدلالي المخصص مضروباً في قيمة النقطة الاستدلالية (45 دج). كما يمكن إضافة تعويضات ومنح ترتبط بمكان العمل وطبيعة النشاط والجهود المبذولة، ويتم تحديد قيمة هذه التعويضات بمرسوم يحدد معايير تطورها.

أما في القطاع الخاص فإن هناك معايير مختلفة تتركز في ثلاثة معايير رئيسية وهي:

1. **الحد الأدنى القانوني للأجر المضمون(SNMG)** يمثل القاعدة الدنيا التي لا يجوز النزول تحتها (المادة 87 من القانون 90-11). ويُحدد بمرسوم تنفيذي يصدر دورياً وأي اتفاق على أجر يقل عن SNMG يعد باطلاً، ويُعدل تلقائياً إلى المستوى الأدنى.
2. **الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية حيث** تعتبر وسيلة أساسية لتحديد الأجور في القطاعات المنظمة نقابياً (المحروقات، البنوك، النقل...). تنص هذه الاتفاقيات على **سلم للأجور** بحسب المؤهل، الخبرة، طبيعة المنصب، والخطر المهني. غالباً ما تمنح مزايا إضافية تفوق القانون، مثل علاوات السكن، النقل، المنح العائلية، أو منح تحسين المعيشة.
3. **عقد العمل الفردي** يُعد مصدراً مباشراً لتحديد الأجر، حيث يتفق العامل وصاحب العمل على الراتب عند التوظيف. بشرط أن لا تقل عن الحد الأدنى للأجور ولا تتعارض مع ما ورد في الاتفاقيات الاجتماعية.

في القطاعات الصغيرة أو المؤسسات العائلية (حيث لا توجد نقابات قوية)، يُعتبر عقد العمل المرجع الأساسي للأجر.

بالإضافة الى هذه يوجد بعض المعايير الأخرى التي تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد الاجر في القطاع الخاص

- طبيعة المنصب ومخاطره فالأعمال الشاقة أو الخطرة (المناجم، النفط، الكهرباء) تستلزم علاوات خاصة (منحة الخطر).
- المؤهل العلمي والمهني حاملو الشهادات العليا (ليسانس، ماستر، دكتوراه) يتقاضون أجوراً أعلى، غالباً ما يحددها سلم داخلي في المؤسسة.
- الأقدمية والخبرة
- إنتاجية العامل ومردوديته
- الوضع الاقتصادي والقدرة المالية للمؤسسة.

الحق في الراحة والعطل القانونية

نظم التشريع الجزائري حق العامل في الحصول على أيام راحة أسبوعية، وإجازات سنوية مدفوعة الأجر لا تقل عن يوم واحد في الأسبوع، وغالباً ما تكون في يوم الجمعة حسب العرف الوطني (المادة 33 من قانون

العمل). كما ينص القانون على منح العامل عطلاً سنوية مدفوعة الأجر وفترات راحة تعويضية في حالة شغل العامل في يوم راحته القانونية، إلى جانب حقه في الاستفادة من عطلات رسمية أخرى كالأعياد الوطنية والدينية

وقد أقرّ القانون 90-11 في عديد المواد (المواد 39 إلى 52) التي تناولت حق العامل في الراحة، ومن ذلك:

- **الراحة الأسبوعية:** يوم كامل مدفوع الأجر.
- **العطل السنوية المدفوعة الأجر:** لا تقل مدتها عن 30 يوماً للعامل الذي أتم سنة كاملة من العمل.
- **العطل الاستثنائية:** مثل عطلة الأمومة (14 أسبوعاً وفق القانون 83-11 للضمان الاجتماعي)، وعطلة المرض، وعطلة المشاركة في النشاط النقابي.

هذه الحقوق تهدف إلى حماية التوازن الجسدي والنفسي للعامل، وتضمن استمرار مردوديته.

الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي

يضمن القانون للعمال حقهم في الحماية الاجتماعية، ويشمل ذلك التأمين ضد حوادث العمل، والتأمين الصحي، والتغطية الاجتماعية عند المرض أو العجز أو الوفاة. ويُلزم القانون المستخدمين بتسجيل العمال لدى صناديق الضمان الاجتماعي، وتقديم الاشتراكات المستحقة لصالحهم، مما يتيح للعامل الاستفادة من جميع منافع الضمان الاجتماعي

يعتبر نظام الضمان الاجتماعي (Sécurité Sociale) الركيزة الأساسية للحماية الاجتماعية في الدولة الحديثة، وهو وثيق الصلة بقانون العمل. فبينما يضمن قانون العمل الحقوق المباشرة الناشئة عن أداء العمل (كالأجر والعطل)، يهدف الضمان الاجتماعي إلى حماية العامل وذوي حقوقه من المخاطر الاجتماعية التي قد تؤدي إلى انقطاع أو نقص دخله (كالمرض، الأمومة، العجز، البطالة، الشيخوخة). يقوم هذا النظام على مبدأ التضامن الوطني والتوزيع، حيث يتم تمويله من خلال الاشتراكات الإجبارية التي يدفعها العمال والمستخدمون، ليعاد توزيعها على شكل أداءات ومنافع للمتضررين.

وهو بهذا المفهوم يقوم على مبدأ الإجبارية، أي **أن** الانخراط في نظام الضمان الاجتماعي ودفع الاشتراكات هو التزام قانوني يقع على عاتق كل مستخدم وكل عامل. وكذلك مبدأ التضامن أي يمول الأصحاء المرضى، والعمال النشطون المتقاعدين. إنه نظام تضامني بين الأجيال وبين مختلف فئات المجتمع.

يلتزم صاحب العمل بالتصريح بالعمال الذين يشتغلون عنده، وإن عدم التصريح بهم يعرضه لعقوبات جزائية، حيث يجب عليه:

1. **التصريح بالنشاط والانتساب:** يجب على كل مستخدم، بمجرد بدء نشاطه، أن يصرح به لدى وكالة الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً للحصول على رقم تسجيل خاص به.
2. **التصريح بالعامل:** هذا هو الالتزام الأهم. يجب على المستخدم أن يصرح بكل عامل يقوم بتوظيفه لدى الضمان الاجتماعي في غضون العشرة (10) أيام الموالية لتاريخ توظيفه. هذا التصريح هو الذي يمنح العامل صفة "المؤمن له اجتماعياً" ويفتح له الحق في الاستفادة من الأداءات.
3. **دفع الاشتراكات:** يلتزم المستخدم بأن يقتطع شهرياً حصة العامل من أجره، ويضيف إليها حصته كمستخدم، ويدفع المبلغ الإجمالي (وعاء الاشتراك) إلى صندوق الضمان الاجتماعي.

وتحدد نسبة الاشتراك: حالياً بـ 34.5% من الأجر الخاضع للاشتراك (المنصب)، موزعة كالتالي:

- **9%** على عاتق العامل (تقتطع من أجره).
- **25%** على عاتق المستخدم.
- **0.5%** مساهمة تضامنية من الخدمات الاجتماعية

<u>الحق في التقاعد</u>

يكفل القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد للعامل الحق في راتب تقاعدي بعد استيفاء شروط معينة (السن القانونية أو مدة النشاط). ويعتبر التقاعد استمرارية لحق العامل في الأجر بعد انتهاء مساره المهني، بما يضمن له ولعائلته حياة كريمة.

الحق في التكوين والترقية

نص القانون 90-11 في مادته (57-58) على أن للعامل الحق في الاستفادة من التكوين المهني أثناء مساره الوظيفي، وذلك قصد تحسين كفاءته وترقيته في السلم المهني.ويُلزم صاحب العمل بتهيئة الظروف المناسبة للتكوين المستمر، باعتباره استثماراً في المورد البشري ووسيلة لرفع الإنتاجية. أي أن التكوين حق وواجب.

ويحدد القانون أن النسبة القانونية المخصصة للتكوين في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية هي 1% من كتلة الأجور السنوية، وتفرض على المؤسسات التي يفوق عدد عمالها عشرة (10) موظفين. ينظم ذلك الأمر القانوني رقم 06-14 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، المتعلق بآلية تمويل التكوين المهني في المؤسسات.

إضافة إلى ذلك، يمكن للمؤسسة الاستفادة من امتيازات جبائية إذا أثبتت استثمار هذه النسبة بالفعل في برامج التكوين المنصوص عليها في النصوص التنظيمية السارية

كما يتمتع العمال بحق الترقية بناء على الكفاءة والأقدمية، في إطار مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

الحق ممارسة النشاط النقابي

أكد القانون 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي على حرية تأسيس النقابات والانخراط فيها والانخراط في المفاوضة الجماعية. ويكفل هذا الحق للعامل الدفاع عن مصالحه المهنية والمشاركة في صياغة شروط العمل من خلال الاتفاقيات الجماعية. كما يحميه من أي تعسف قد ينجر عن نشاطه النقابي (مبدأ الحماية النقابية).

<u>الحق في الاضراب</u>

يعد الإضراب أحد أبرز الحقوق الأساسية للعمال، وهو وسيلة الضغط الجماعية القصوى التي يلجؤون إليها للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية. ونظراً لآثاره البالغة على المؤسسة والاقتصاد الوطني، فقد أحاطه المشرع الجزائري بمجموعة من الشروط والإجراءات الصارمة التي تهدف إلى تنظيم ممارسته والتفريق بين الإضراب القانوني الذي يتمتع بالحماية، والإضراب غير القانوني الذي يعرض المشاركين فيه لعقوبات قد تصل الى الفصل.

يعتبر الإضراب هو توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل من طرف العمال، بهدف الضغط على المستخدم لتحقيق مطالب مهنية. وقد كرس الدستور الجزائري الحق في الإضراب (المادة 70)، لكنه أحال تنظيمه

إلى القانون. القانون الأساسي الذي ينظم هذا الحق هو القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

من خلال هذا القانون يمكن استخلاص الشروط الجوهرية لممارسة حق الإضراب:

1. **أن يكون توقفاً جماعياً عن العمل:** الإضراب عمل جماعي، لا يمكن لعامل واحد أن يقوم بإضراب بمفرده (تعتبر حالته غياباً غير مبرر).
2. **أن يكون هناك توقف كامل عن العمل:** يجب على العمال المضربين التوقف التام عن تقديم العمل. لا يعتبر تباطؤ العمل أو العمل بأقل مردودية إضراباً.
3. **أن يكون مصحوباً بمطالب مهنية:** يجب أن يكون هدف الإضراب تحقيق مطالب ذات طبيعة مهنية (مثل الأجور، ظروف العمل، تطبيق اتفاقية جماعية). الإضرابات ذات الأهداف السياسية البحتة تخرج عن نطاق قانون العمل.
4. **أن يتم بعد استنفاذ كل طرق التسوية السلمية:** هذا هو الشرط الإجرائي الأهم. لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد فشل إجراءات المصالحة الإجبارية، وبعد فشل أو رفض اللجوء إلى الوساطة والتحكيم. الإضراب هو الحل الأخير.

ولكي يكون الإضراب قانونياً ومحمياً، يجب على العمال وممثليهم اتباع إجراءات دقيقة نص عليها القانون 90-02.

الخطوة 1: استنفاذ إجراءات المصالحة والوساطة/التحكيم

يجب أولاً المرور بمرحلة المصالحة الإجبارية أمام مفتشية العمل. وفي حالة فشلها، يتم تحرير "محضر عدم صلح". بعد ذلك، يمكن للأطراف اللجوء للوساطة أو التحكيم.

الخطوة 2: قرار اللجوء إلى الإضراب

إذا فشلت كل هذه المساعي، يمكن لممثلي العمال (المنظمة النقابية) اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب. ويتم هذا القرار عبر اقتراع سري يشارك فيه العمال المعنيون. يجب أن يوافق على الإضراب أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة.

الخطوة 3: الإشعار المسبق بالإضراب

بعد الموافقة بالأغلبية، يجب على ممثلي العمال إيداع "إشعار مسبق بالإضراب" لدى المستخدم، وكذلك لدى مفتشية العمل المختصة. كما يجب إيداع هذا الإشعار قبل ثمانية (08) أيام على الأقل من تاريخ الشروع الفعلي في الإضراب. وتهدف مهلة الإشعار تهدف هذه المهلة إلى إعطاء فرصة أخيرة للتفاوضوالسماح للمستخدم باتخاذ الترتيبات اللازمة، خاصة فيما يتعلق بالحد الأدنى من الخدمة.

وهناك بعض القطاعات الحيوية التي يجب فيها ضمان الحد الأدنى للخدمة وعدم الدخول في اضراب يشل المؤسسة تماما (مثل المستشفيات، النقل، الطاقة، المياه)، حيث يفرض القانون على العمال المضربين والمستخدم تنظيم "خدمة دنيا" لضمان استمرارية الخدمات الأساسية للمواطنين.

وبالتالي فهناك فروق جوهرية بين الاضراب القانوني الذي يحميه القانون وبين الاضراب الذي يجرمه القانون، ويمكن تلخيص هذه الفروق في:

وجه المقارنة	الإضراب القانوني	الإضراب غير القانوني (المفاجئ أو غير المشروع)
التعريف	هو الإضراب الذي يحترم كل الشروط الموضوعية والإجرائية المنصوص عليها في القانون 90-02.	هو كل توقف جماعي عن العمل يتم خرقاً لأحكام القانون (دون استنفاذ المصالحة، دون إشعار مسبق، لأسباب غير مهنية، إلخ).
الأثر على علاقة العمل	تعليق علاقة العمل لا يتم دفع الأجر عن أيام الإضراب. لكن العقد يظل قائماً، ويحتفظ العامل بمنصبه وحقوقه المكتسبة.	يعتبر خطأ مهنياً جسيماً المشاركة فيه تعتبر غياباً غير مبرر. يمكن أن يؤدي إلى عقوبات تأديبية قد تصل إلى التسريح من العمل دون تعويض.
الحماية القانونية	يتمتع بالحماية الكاملة لا يمكن معاقبة أو تسريح أي عامل بسبب مشاركته في إضراب قانوني. كل قرار تسريح لهذا السبب يعتبر باطلاً وتعسفياً.	لا يتمتع بأي حماية قانونية يحق للمستخدم اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد المشاركين فيه. يمكن للقضاء الاستعجالي أن يأمر بوقفه واعتباره غير شرعي.
حماية أماكن العمل	يجب على المضربين عدم احتلال أماكن العمل أو منع العمال غير المضربين من العمل.	احتلال أماكن العمل يزيد من خطورة الفعل.

كما أن للعامل حقوقاً مكرّسة في القانون الجزائري، فإن له في المقابل التزامات يفرضها المنطق القانوني ومبدأ التوازن العقدي. هذه الالتزامات تهدف إلى ضمان حسن سير المؤسسة، واحترام النظام الداخلي، وحماية مصالح صاحب العمل دون الإخلال بحقوق العامل الأساسية. وقد تضمن القانون 90-11 هذه الالتزامات، إلى جانب ما تكرسه الاتفاقيات الجماعية والعمل القضائي، مما يجعلها جزءاً لا يتجزأ من العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل.

ينص الفصل7 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على إلزامية احترام العامل لتعليمات صاحب العمل التي لا تخالف القانون أو شروط عقد العمل. وقد حدد القانون مجموعة من الالتزامات التي يجب احترامها من قبل العمال، وتتمثل في:

- أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، والواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار 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 الادارة.
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- أن يقبلوا أنواع المراقبة الطبية الداخلية والخارجية التي 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 أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والامن.
- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن الا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم وأن لا تنافسه في مجال نشاطه.
- أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة الا اذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية
- أن يراعوا الالتزامات الناتجة عن عقد العمل

وبالنظر الى القانون الذي يسير علاقات العمل نجد أن هناك فروق كبيرة في حجم التركيز بين حقوق وواجبات العمال حيث بلغ تكرار مصطلح "الحقوق" 26 مرة، بينما تكرر مصطلح "الواجبات" 8 مرات،

ولعل هذا راجع بالأساس الى أن القانون جاء لحماية الطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل، ولعل هذا راجع أيضا الى الطبيعة الاجتماعية للدولة.

انتهاء علاقة العمل

تعتبر حياة عقد العمل ديناميكية فهي لا تسير على وتيرة واحدة. قد تمر بفترات تتوقف فيها آثاره مؤقتاً (التعليق)، كما أنها تصل حتماً إلى نقطة نهاية (الإنهاء). إن فهم الفارق بين الحالتين والوقوف على أسبابهما وإجراءاتهما القانونية أمر بالغ الأهمية، لأنه يحدد مصير العلاقة المهنية وما يترتب عليها من حقوق، خاصة للعامل.

1. تعليق علاقة العمل

التعليق هو وضعية قانونية يتوقف خلالها تنفيذ الالتزامات الرئيسية لطرفي العقد (العامل يتوقف عن تقديم العمل، والمستخدم يتوقف عن دفع الأجر)، لكن عقد العمل نفسه يظل قائماً وسارياً. وهذا يعني أن العامل يحتفظ بمنصبه وبحقوقه المكتسبة (كالأقدمية)، ويلتزم بالعودة إلى عمله فور زوال سبب التعليق.

نصت المادة 64 من القانون 90-11 على حالات التعليق القانوني لعلاقة العمل، وأهمها:

- **اتفاق الطرفين:** يمكن للعامل والمستخدم الاتفاق على تعليق العقد (مثلاً، للسماح للعامل بمتابعة تكوين طويل الأمد غير مرتبط مباشرة بالعمل).
- **العطلة المرضية أو حادث العمل:** طوال فترة العجز المؤقت عن العمل التي يقرها طبيب الضمان الاجتماعي، تعلق علاقة العمل. خلال هذه الفترة، يتقاضى العامل تعويضات يومية من هيئة الضمان الاجتماعي وليس أجراً من المستخدم. وكذلك عطلة الأمومة تستفيد المرأة العاملة من عطلة أمومة مدتها 22 أسبوعاً (قبل وبعد الولادة). تعلق علاقتها بالعمل وتتقاضى تعويضات بنسبة 100% من أجرها من الضمان الاجتماعي.
- **ممارسة وظيفة انتخابية عمومية:** إذا انتخب العامل في وظيفة نيابية (برلمان، مجلس بلدي) تمنعه من ممارسة عمله، تعلق علاقته بالعمل بقوة القانون.
- **أداء الخدمة الوطنية:** تعلق علاقة العمل طوال فترة أداء الخدمة الوطنية، ويجب على العامل العودة إلى منصبه بعد إنهائها.
- **ممارسة حق الإضراب:** أثناء الإضراب القانوني، تعلق علاقة العمل.

- **قرار تأديبي:** يمكن للمستخدم كعقوبة تأديبية أن يقرر توقيف العامل عن العمل لمدة محددة (دون أجر)، وهذا يعتبر تعليقاً للعقد.
- **الحرمان من الحرية (التوقيف الاحتياطي):** إذا تم توقيف العامل احتياطياً (قبل صدور حكم قضائي نهائي)، تعلق علاقة العمل إلى حين صدور الحكم. إذا حكم ببراءته، يعود إلى منصبه.

والعامل له الحق في إعادة إدماجه في منصب عمله أو في منصب مماثل بنفس الأجر عند انتهاء فترة التعليق.

2. إنهاء علاقة العمل

الإنهاء هو الانقطاع النهائي لعلاقة العمل. وقد ميز المشرع بين حالات الإنهاء التي تتم بقوة القانون أو بإرادة الأطراف بشكل مشروع، وبين الإنهاء الذي يتم بشكل غير مشروع (تعسفي).

نصت المادة 66 من القانون 90-11 على حالات الإنهاء، ويمكن تصنيفها كما يلي:

أ. حالات الإنهاء بقوة القانون أو لأسباب موضوعية

- انقضاء أجل العقد محدد المدة (CDD): ينتهي العقد تلقائياً بحلول أجله المتفق عليه.
- التقاعد: عند بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد وتوفر شروط السنوات المطلوبة.
- العجز الكامل عن العمل: إذا أصبح العامل عاجزاً بشكل دائم وكلي عن أداء أي عمل (مثلاً بسبب حادث عمل خطير)، مما يترتب عليه إنهاء العقد وإحالته على منحة العجز من الضمان الاجتماعي.
- الوفاة: وفاة العامل تنهي علاقة العمل بقوة القانون.

ب. حالات الإنهاء بإرادة أحد الطرفين (المشروعة)

- الاستقالة: هي حق معترف به للعامل في إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة(المادة 68). يجب أن تكون الاستقالة صريحة، واضحة، وغير غامضة، ويجب على العامل تقديمها كتابياً للمستخدم. يلتزم العامل باحترام مهلة الإخطار، وهي فترة يستمر خلالها في العمل بعد تقديم استقالته للسماح للمستخدم بإيجاد بديل له. مدة هذه المهلة تحددها الاتفاقيات الجماعية عادةً.
- التسريح التأديبي: هو إنهاء علاقة العمل بمبادرة من المستخدم بسبب خطأ جسيم يرتكبه العامل. الخطأ الجسيم هو الذي يجعل استمرار علاقة العمل مستحيلاً (حتى خلال مهلة الإخطار).

أعطت المادة 73 من القانون 90-11 الحق في تحديد "الأخطاء الجسيمة" للاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي، ومن أمثلة على الأخطاء الجسيمة:

- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية دون عذر مقبول.
- إفشاء الأسرار المهنية.
- المشاركة في توقف جماعي عن العمل مع خرق القانون (إضراب غير قانوني).
- ارتكاب أعمال عنف أو تهديد داخل أماكن العمل.
- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة للمؤسسة.
- تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

ج- التسريح لأسباب اقتصادية

يُعرف أيضاً بـ "التسريح الجماعي لتقليص عدد العمال". وهو ليس مرتبطاً بشخص العامل، بل بصعوبات اقتصادية تمر بها المؤسسة. وتحدد المادة 70 بانه لا يمكن للمستخدم اللجوء إليه إلا كحل أخير بعد استنفاذ كل الوسائل الأخرى للحفاظ على مناصب العمل (تخفيض ساعات العمل، العمل الجزئي...).

يخضع لإجراءات معقدة تتضمن التفاوض مع ممثلي العمال (لجنة المشاركة أو المندوبين النقابيين) حول معايير اختيار العمال المسرحين (الأقدمية، الكفاءة، الأعباء العائلية)، وإبلاغ مفتشية العمل.

وقصد الحد من التسريح التعسفي واعتباره لاسباب اقتصادية فقد حدد القانون مجموعة من الإجراءات التي يجب على المستخدم اتباعها قبل تسريح العمال والا تم اعتبار التسريح تعسفي، ويعتبر التسريح تعسفيا إذا كان هناك إنهاء لعلاقة العمل من طرف صاحب العمل:

- عندما يتم دون وجود سبب حقيقي وجدي (أي ليس بسبب خطأ العامل أو صعوبات اقتصادية حقيقية).
- عندما يتم خرقاً للإجراءات القانونية (خاصة الإجراءات التأديبية المذكورة أعلاه).
- عندما يتم بسبب ممارسة العامل لحق أساسي (مثل الانخراط في نقابة، أو رفع تظلم).
- عندما يتم تسريح عاملة بسبب حملها أو أمومتها.

إذا أثبت العامل أمام القضاء (القسم الاجتماعي) أن تسريحه كان تعسفياً، فإن القاضي يحكم له، حسب الحالة، إما بـ:

1. إعادة الإدماج في منصب عمله، مع تعويضه عن الأجور التي فاتته من يوم التسريح إلى يوم الحكم.
2. في حالة رفض أحد الطرفين لإعادة الإدماج، يحكم له بتعويض مالي لا يقل عن أجر ستة (06) أشهر، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة الأخرى (مثل التعويض عن مهلة الإخطار والتعويض عن الضرر المادي والمعنوي).

علاقات العمل الجماعية

الفرق بين علاقات العمل الفردية وعلاقات العمل الجماعية يكمن في طبيعة الأطراف المعنية، موضوع العلاقة، وطريقة تنظيمها، ويمكن توضيحه كما يلي:

الجانب	علاقات العمل الفردية	علاقات العمل الجماعية
الأطراف المعنية	علاقة بين عامل واحد وصاحب العمل	علاقة بين مجموعة من العمال (أو نقابة) وصاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل
موضوع العلاقة	تنظيم حقوق وواجبات العامل الفردي تجاه صاحب العمل	تنظيم شروط العمل العامة والظروف المهنية والاجتماعية التي تخص مجموعة العمال أو المؤسسة ككل
نوع العقد	عقد عمل فردي يحدد مهام العامل وشروط عمله وأجره	اتفاقيات جماعية أو عقود جماعية تنظم شروط العمل بشكل شامل بين الأطراف
طريقة التنظيم	يتم تنظيمها عبر عقد العمل الفردي، شفهي أو مكتوب	تُنظم عبر المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي، وتُعقد اتفاقيات جماعية تُسجل رسميًا
موضوع النزاعات	نزاعات فردية تنشأ بين العامل وصاحب العمل بسبب تنفيذ العقد	نزاعات جماعية تتعلق بشروط العمل العامة، الأجور، الترقية، ظروف العمل، أو حقوق النقابات
الأثر	يؤثر على العامل الفردي فقط	يؤثر على مجموعة كبيرة من العمال أو المؤسسة بأكملها

بمعنى آخر، علاقات العمل الفردية هي تلك التي تنشأ بين عامل واحد وصاحب العمل، وتحدد حقوق وواجبات هذا العامل فقط، بينما علاقات العمل الجماعية تشمل مجموعة العمال وتنظم من خلال اتفاقيات جماعية أو نقابية تهدف إلى تحسين شروط العمل بشكل عام داخل المؤسسة أو القطاع.

كما أن المفاوضات الجماعية تعتبر الوسيلة الأساسية لتنظيم العلاقات الجماعية، وهي تلعب دورًا مهمًا في تسوية النزاعات المهنية التي تتعلق بشروط العمل العامة، بينما النزاعات الفردية تحل غالبًا عبر القضاء المختص أو آليات التسوية الفردية.

هذه الفروقات تعكس طبيعة العلاقة وأطرافها، وتحدد كيفية تنظيمها وإدارتها داخل المؤسسات الجزائرية وفقًا لقانون العمل والتشريعات المعمول بها.

وتتبلور نتائج علاقات العمل الجماعية في "الاتفاقيات الجماعية" وهي في ظل قانون 90-11، لم تعد مجرد وثيقة ثانوية، بل أصبحت "قانون المهنة" الحقيقي الذي يعبر عن إرادة الشركاء الاجتماعيين.

مفهوم الاتفاقية الجماعية

حسب المادة 114 من القانون 90-11، الاتفاقية الجماعية هي "اتفاق مكتوب يتضمن مجموعة شروط التشغيل والعمل لفئة أو عدة فئات مهنية، أو لمجموع العمال، وتبرم بين مستخدم أو مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية للعمال تكون الأكثر تمثيلاً من جهة أخرى".

بمعنى أن الاتفاقيات الجماعية هي:

- اتفاق مكتوب: الكتابة شرط أساسي لصحة الاتفاقية (شرط انعقاد).
- مضمونها: تنظم شروط العمل والتشغيل (الأجور، التصنيف المهني، مدة العمل، العطل، التكوين، إجراءات المصالحة، إلخ).
- أطرافها:
  - من جانب المستخدمين: إما مستخدم واحد (اتفاقية مؤسسة)، أو مجموعة مستخدمين، أو منظمة نقابية للمستخدمين (الباترونا).

- من جانب العمال: لا يمكن للعمال التفاوض مباشرة. يجب أن تمثلهم منظمة نقابية للعمال تكون الأكثر تمثيلاً. معيار "الأكثر تمثيلاً" يحدد بناءً على عدد المنخرطين والنتائج المحققة في انتخابات مندوبي المستخدمين.

❖ نطاقها: يمكن أن تكون الاتفاقية على مستوى مؤسسة، أو مجموعة مؤسسات، أو فرع من فروع النشاط (مثل قطاع البنوك)، أو على المستوى الوطني (اتفاقية جماعية وطنية).

شروط صحة الاتفاقية الجماعية

لصحة الاتفاقية، يجب توفر شروط موضوعية وشكلية:

❖ الشروط الموضوعية:

- الأهلية والرضا: يجب أن يكون المفاوضون مؤهلين قانوناً للتصرف باسم من يمثلونهم، وأن يكون رضاهم خالياً من العيوب (الغلط، التدليس، الإكراه).
- المشروعية: يجب أن لا تتضمن الاتفاقية بنوداً تخالف القوانين والتنظيمات المعمول بها، إلا إذا كانت هذه البنود أصلح للعامل.

❖ الشروط الشكلية:

- الكتابة: يجب أن تكون مكتوبة باللغة العربية، مع إمكانية ترجمتها.
- الإيداع: يجب إيداع الاتفاقية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً ولدى مفتشية العمل.
- النشر والإشهار: يجب على المستخدم إعلام جميع العمال بوجود الاتفاقية ومضمونها وتوفير نسخ منها لهم.

ج. الآثار القانونية للاتفاقية الجماعية

بمجرد دخولها حيز التنفيذ، تنتج الاتفاقية آثاراً ملزمة:

- الأثر الفوري والمباشر: تطبق أحكام الاتفاقية الجماعية مباشرة على جميع عقود العمل (الحالية والمستقبلية) التي تدخل في نطاق تطبيقها.

- إلزامية الأحكام: تصبح بنودها ملزمة للطرفين كما لو كانت قانوناً. لا يمكن للمستخدم أو العامل مخالفتها.
- أحكامها تحل محل أحكام عقد العمل: إذا كان هناك تعارض بين بند في عقد عمل فردي وبند في الاتفاقية الجماعية، يطبق البند الأصلح للعامل. عادةً ما تكون بنود الاتفاقية الجماعية هي الأصلح.

منازعات العمل الفردية والجماعية

مهما بلغت دقة النصوص القانونية والتنظيمية، فإن الحياة المهنية لا تخلو من الخلافات والنزاعات. قد ينشأ النزاع بين عامل واحد ومستخدمه حول تفسير بند في العقد أو تطبيق عقوبة، وقد يتوسع ليشمل مجموعة من العمال حول مطلب جماعي. وقد نظم المشرع الجزائري آليات وإجراءات محددة لتسوية هذه النزاعات، تختلف باختلاف طبيعتها (فردية أم جماعية)، مع إعطاء الأولوية للحلول الودية قبل اللجوء إلى القضاء.

التمييز بين نزاعات العمل الفردية والجماعية

التمييز بين نوعي النزاع أساسي لأن إجراءات التسوية تختلف كلياً.

وجه المقارنة	النزاع الفردي للعمل	النزاع الجماعي للعمل
الأطراف	يتعلق بعامل ضد مستخدمه.	يتعلق بمجموعة من العمال (ممثلة نقابياً) ضد مستخدم أو مجموعة مستخدمين.
الموضوع	يتعلق بتطبيق أو تفسير علاقة عمل فردية (عقد عمل).مثل نزاع حول عدم دفع الأجر، التسريح التعسفي، تطبيق عقوبة، الترقية.	يتعلق بمصلحة جماعية أو بتفسير أو تطبيق اتفاقية أو اتفاق جماعي. مثل المطالبة بزيادة عامة في الأجور، تحسين ظروف العمل، تعديل تصنيف مهني.
النص القانوني المنظم	القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.	القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
آلية التسوية	مصالحة وجوبية أمام مفتشية العمل، ثم اللجوء إلى القضاء العادي (القسم الاجتماعي).	إجراءات وقائية (اجتماعات دورية)، ثم إجراءات علاجية: المصالحة، الوساطة، التحكيم.
النتيجة القصوى	حكم قضائي ملزم.	إما اتفاق (محضر مصالحة/وساطة) أو قرار تحكيمي ملزم، أو اللجوء إلى الإضراب كآخر وسيلة ضغط.

إجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل

تتميز تسوية النزاع الفردي بمرورها **بمرحلة ودية إجبارية** قبل المرحلة القضائية.

أ. المرحلة الودية (الإجبارية): المصالحة أمام مفتشية العمل

لا يمكن للعامل رفع دعوى قضائية مباشرة ضد مستخدمه. أوجب القانون (القانون 90-04) المرور أولاً عبر محاولة المصالحة.

1. رفع الأمر إلى مفتشية العمل: يقوم العامل الذي لديه نزاع برفع شكوى (عريضة) إلى مفتش العمل المختص إقليمياً.
2. استدعاء الأطراف: يقوم مفتش العمل باستدعاء العامل والمستخدم لمحاولة التوصل إلى حل ودي للنزاع.
3. **دور مفتش العمل:** يلعب مفتش العمل دور المصلح. فهو:
    - يستمع إلى أقوال الطرفين.
    - يطلعهما على حقوقهما والتزاماتهما القانونية.
    - يقترح عليهما حلاً للنزاع في ضوء القانون.
4. **نتائج المصالحة:**

- نجاح المصالحة (صلح كلي أو جزئي): إذا توصل الطرفان إلى اتفاق، يحرر مفتش العمل "محضر صلح". هذا المحضر له قوة تنفيذية، أي أنه يصبح ملزماً كالحكم القضائي.
- فشل المصالحة: إذا لم يتفق الطرفان، أو إذا تخلف المستخدم عن الحضور، يحرر مفتش العمل "محضر عدم صلح".

أهمية محضر عدم الصلح: هذا المحضر هو المفتاح الذي يفتح باب القضاء. لا يمكن رفع أي دعوى عمالية أمام المحكمة دون إرفاقها بمحضر عدم الصلح، وإلا كانت الدعوى غير مقبولة شكلاً.

ب. المرحلة القضائية: اللجوء إلى القسم الاجتماعي

بعد فشل المصالحة، يمكن للعامل رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة.

- **تشكيلة القسم الاجتماعي:** يتميز بتركيبته الثلاثية: قاضٍ محترف (رئيس)، ومساعدين غير محترفين (مقيمين)، أحدهما يمثل العمال والآخر يمثل المستخدمين. هذه التشكيلة تهدف إلى إدخال الخبرة العملية لعالم الشغل في عملية التقاضي.
- **الإجراءات:** تخضع الدعوى للإجراءات العادية المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية (تبادل المذكرات، جلسات...).
- **الحكم:** يصدر القسم الاجتماعي حكماً فاصلاً في النزاع، يكون قابلاً لطرق الطعن العادية (الاستئناف أمام المجلس القضائي) وغير العادية (الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا).

إجراءات تسوية النزاعات الجماعية للعمل

وضع القانون 90-02 آليات متدرجة تهدف إلى الوقاية من النزاعات الجماعية أولاً، ثم تسويتها سلمياً عند وقوعها، قبل الوصول إلى المواجهة (الإضراب).

أ. الإجراءات الوقائية

- **الاجتماعات الدورية:** ألزم القانون المستخدم بعقد اجتماعات دورية (شهرية على الأقل) مع ممثلي العمال النقابيين لدراسة وضعية علاقات العمل وظروفها العامة. هذه الاجتماعات تهدف إلى فتح قنوات الحوار المستمر لتدارك المشاكل قبل أن تتطور إلى نزاع.

ب. الإجراءات العلاجية (التسوية السلمية)

عندما ينشأ خلاف جماعي، تبدأ إجراءات التسوية التالية بالترتيب:

1. **المصالحة (Conciliation):**

هي أول إجراء إجباري. يتم فيه رفع الخلاف الجماعي من قبل الطرف الأكثر استعجالاً إلى مفتش العمل المختص. حيث يقوم مفتش العمل باستدعاء الطرفين (ممثلي العمال وممثلي المستخدم) إلى جلسة مصالحة خلال 48 ساعة.

ينتج عن المصالحة إما:

- **اتفاق:** يحرر مفتش العمل محضر صلح، يوقعه الطرفان ويصبح ملزماً.
- **فشل:** يحرر مفتش العمل محضر عدم صلح، وهنا يمكن للأطراف الاتفاق على اللجوء إلى إحدى الوسيلتين التاليتين.

2. **الوساطة**

- هي إجراء اختياري، يلجأ إليه الطرفان بالاتفاق المتبادل.
- يقومان بتعيين شخص ثالث مستقل ومحايد (الوسيط)، يتفقان على اسمه، من قائمة الوسطاء المحددين.
- يقوم الوسيط بدراسة ملف النزاع، والاستماع للطرفين، ثم يقدم لهما "اقتراحاً" لحل النزاع في شكل توصية مسببة.
- للأطراف حرية قبول أو رفض توصية الوسيط. إذا قبلاها، تصبح ملزمة لهما.

3. **التحكيم**

- هو أيضاً إجراء اختياري يلجأ إليه الطرفان بالاتفاق.
- يقومان بعرض نزاعهما على شخص أو هيئة (المحكّم) يختارانه، ليصدر "**قراراً تحكيمياً**" فاصلاً في النزاع.
- الفرق الجوهري عن الوساطة: قرار المحكّم ملزم ونهائي وغير قابل للاستئناف (إلا في حالات محدودة جداً تتعلق ببطلان الإجراءات). المحكّم هنا يلعب دور قاضٍ خاص.

خاتمة عامة

في ختام رحلتنا عبر المحاور الأساسية لقانون العمل الجزائري، نكون قد ألقينا نظرة بانورامية على الإطار القانوني الذي يحكم ديناميكيات الشغل والتنظيم. لقد انتقلنا من المفاهيم التأسيسية وتعريف علاقة العمل، مروراً بمسارها التاريخي الذي يعكس تحولات المجتمع الجزائري، وصولاً إلى الأدوات العملية التي تنظمها كعقد العمل والاتفاقيات الجماعية، والآليات التي تدير حياتها من تعليق وإنهاء وتسوية للنزاعات، وانتهاءً بحل المنازعات الواقعة بين اطراف العمل.

لقد تبين لنا أن قانون العمل ليس مجرد مجموعة من النصوص الجامدة، بل هو قانون حي، يتفاعل مع الواقع، ويحاول باستمرار إيجاد توازن صعب بين مصالح تبدو متناقضة: مصلحة المؤسسة في الربحية والمرونة، ومصلحة العامل في الاستقرار والأمن، ومصلحة المجتمع في التنمية والسلم الاجتماعي.

بصفتكم طلبة في علم النفس العمل والتنظيم، فإن المعرفة التي اكتسبتموها من خلال هذه المطبوعة تمنحكم بعداً إضافياً وأداة تحليلية قوية. ففهمكم للضغوط النفسية، وديناميكيات الجماعة، والتحفيز، والرضا الوظيفي،

يكتمل الآن بفهم للحقوق والواجبات، وللحدود التي يرسمها القانون لسلطة المستخدم وحرية العامل. ستتمكنون من تحليل النزاعات ليس فقط من منظور نفسي، بل أيضاً من منظور قانوني، مما يعطيكم قدرة أكبر على الوساطة، واقتراح الحلول، وتصميم بيئات عمل أكثر عدالة وإنتاجية.

إن العلاقة بين العامل والمؤسسة هي في جوهرها علاقة إنسانية معقدة، لكنها مؤطرة بعقد قانوني صارم. ومهمتكم المستقبلية كأخصائيين لن تقتصر على فهم الجانب الإنساني فقط، بل على المساعدة في مواءمته مع الإطار القانوني، بما يضمن احترام كرامة الإنسان العامل، ويحقق في الوقت ذاته أهداف المؤسسة في بيئة من الاستقرار والعدالة.

أهم المراجع المستخدمة

1. أحميه سليمان (2002)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
2. هدفي بشير (2001)، الوجيز في شرح قانون العمل، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر.
3. بوايحية رابح (2012)، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر.