



جامعة الشهيد خضر
الوادي - الجزائر
كلية الحقوق والعلوم السياسية

سلسلة
إصدارات
المخبر

12



مخبر
التحول القانوني الدولية وانعكاساتها
على التشريع الجزائري

إصدارات

مخبر التحولات القانونية الدولية وإنعكاساتها على التشريع الجزائري



كلية الحقوق
والعلوم السياسية

قانون العمل والضمان الاجتماعي

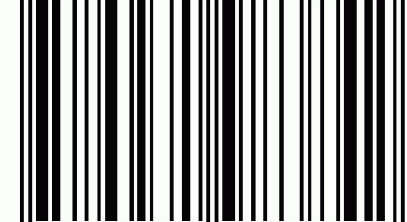


قانون العمل والضمان الاجتماعي

قانون العمل والضمان الاجتماعي

الدكتورة مليكة بطينة
أستاذة محاضرة بكلية الحقوق والعلوم السياسية
جامعة الوادي

ISBN 978-9931-9838-4-2



9 789931 983842

الدكتورة مليكة بطينة
أستاذة محاضرة بكلية الحقوق والعلوم السياسية
جامعة الوادي
2022



مخبر
التحول القانوني الدولية وانعكاساتها
على التشريع الجزائري

ب. ب. ب.



مخبر
التحول القانوني الدولية وانعكاساتها
على التشريع الجزائري



قانون العمل ومنازعات الضمان الاجتماعي

موجه لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص قانون إداري

إصدارات مخبر التحولات القانونية الدولية
وانعكاساتها على التشريع الجزائري

كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة الشهيد حمه لخضر

الوادي، الجزائر



طبعة 2022



مطبعة منصور

شارع القدس - الأعشاش الوادي

تلفاكس: 032 24 97 45

البريد الإلكتروني: imp_mansour@yahoo.fr



- عنوان الكتاب: قانون العمل ومنازعات الضمان الاجتماعي
- النوع: مؤلف
- المؤلف: د. بطينة مليكة
- ردمك (ISBN): 978-9931-9838-4-2
- الإيداع القانوني: أبريل 2022
- الطباعة: مطبعة منصور الوادي

جميع الحقوق محفوظة

1443 هـ / 2022 م

قانون العمل ومنازعات الضمان الاجتماعي
الدكتورة: بطينة مليكة
أستاذة محاضرة أ.

مقدمة

حظي طلبه الحقوق - لما بعد التدرج تخصص قانون إداري - بدراسة مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي نظرا للدور البارز الذي يكتسبه العمل في الحياة اليومية للفرد وتطور اقتصاد الدول، فأصبح المحرك الأول لعجلة التطور الاقتصادي للدول، فتخطى بذلك اهتمام الطبقة العاملة ليستقطب الشريحة الباحثة في المجتمع من مسيرين لمؤسسات وشركات وثقافات مهنية وباحثين - في مختلف المجالات - بما فيهم المحامين والقضاة وغيرهم.

وأمام الإصلاحات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر إثر أحداث 1988 التي أدت إلى تحول توجه الاقتصاد الوطني من النظام الاشتراكي إلى اقتصاد السوق من جهة وتطور وظيفة الدولة - على المستوى الدولي - من جهة أخرى، دفع بالمشروع إلى وضع ترسانة قانونية للعمل منذ سنة 1990 تواكب هذا التطور الاقتصادي وتماشى مع الاتفاقيات الدولية والتشريعات المقارنة محاولا مراعاة الطابع التعاقدى لعلاقة العمل تجسيدا لمبدأ سلطان الإرادة في تنظيم لعلاقة العمل وحماية العامل - الذي يشكل الطرف الضعيف في هذه العلاقة - وتحقيق التوازن بين المصالح المتضاربة بين أطراف العلاقة، ليبقى دور الدولة - الذي يعد الطرف الثالث في العلاقة - مراقبا فيها من أجل تحقيق السلم والأمن الاجتماعيين.

ويظهر ذلك في التعديلات المستحدثة عليها، فتوسع مضمون قانون العمل ليصبح ذو طابع اجتماعي يشمل أصنافا متنوعة لفئات العمال والتكوين المهني والتمهين ويجوي قانون الضمان الاجتماعي وغيرها من المواضيع ذات العلاقة.

أمام تطور وتوسع قانون العمل والضمان الاجتماعي؛ توخينا في هذه المطبوعة الموجهة للطلبة تناول المواضيع المقررة بالدراسة فقط في عرض التكوين بالدراسة بأسلوب يجمع بين الاختصار والتوضيح عبر جميع العناصر والبساطة والدقة في العبارات والمصطلحات القانونية، رغم صعوبة ذلك أمام الكم الهائل والكيف للنصوص التشريعية بهذا القانون وغزارة المعلومة، قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث فصول:

الفصل الأول: تناولنا فيه مفاهيم أولية حول علاقة العمل؛ تتعلق بتعريفه وطبيعة هذه العلاقة ثم أحكام قانونية تتعلق بسرئانها ومن ثم الآثار المترتبة عليها التي تتمثل في الحقوق والالتزامات لطرفي العلاقة.

الفصل الثاني: خصصناه لمنازعات العمل الفردية والجماعية؛ فتناولنا فيه الآليات التشريعية لتسوية منازعات العمل الفردية والجماعية، حيث كشفنا مظاهر حماية التشريعية للعمل قبل وأثناء التسوية القضائية للمنازعة، وأبرزنا خلال دراسة المنازعات الجماعية للعمل دور الإرادة الجماعية التي حلت محل الإرادة الفردية في سن وتشريع قواعد علاقات العمل ودورها في حل المنازعات الجماعية، وهو ما يطلب الوقوف عند موضوع النقابة العالية.

الفصل الثالث: تطرقنا فيه لقانون الضمان الاجتماعي؛ فوقفنا على النقاط المطلوبة في المقرر بدء بالحماية الاجتماعية للعامل والتطور التاريخي لقانون الضمان الاجتماعي ثم حماية المرأة والطفولة في هذا القانون ومضمونه لنختم دراستنا بمنازعات الضمان الاجتماعي التي أصبحت جزء من منازعات العمل رغم الطابع التقني الذي تحويه.

الفصل الأول:

التنظيم القانوني لعلاقة العمل

شكل عقد العمل أساس علاقة العمل انطلاقاً مبدأ حرية العمل وحرية التعاقد، فأضحى العمل التابع المجال الحصب والرحب لتعسف واستغلال المستخدمين للطبقة العاملة، خاصة في ظل الثورة الصناعية، فبات من الضروري البحث عن أطر قانونية تهدف إلى حمايتها، فبدأ قانون العمل بالظهور في أوروبا ثم سائر الدول.

إن تدخل الدولة بتنظيم علاقة العمل بموجب أحكام قانونية آمرة تهدف إلى التوفيق بين مصالح متناقضة من طرف أصحاب العمل والعمال؛ حماية حقوق العامل الطرف الضعيف في العلاقة لإحلال الأمن والسلم الاجتماعيين، جعل من قانون العمل آلية أساسية للتنمية الاقتصادية وعنصراً فعالاً في اتخاذ القرار السياسي، لذا أولى المشرع الدستوري الجزائري - على غرار الدساتير المقارنة - مكانة لحق العمل عبر الدساتير السابقة إلى غاية التعديل الأخير لسنة 2020¹ الذي ينص في المادة (1 / 66) منه: " العمل حق وواجب "

يعتبر القانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 1990/04/21 - المعدل والمتمم - المتعلق بعلاقات العمل²؛ الإطار العام المنظم لشؤون وقضايا العمل؛ ينظم علاقة العمل التي تربط بين العامل والمستخدم ويحكم مختلف الجوانب التي تنظم الحياة المهنية للعمال أثناء سريان علاقة العمل حتى انتهائها، النظام التأديبي

انطلاقاً مما سبق سنتناول من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: الإطار التنظيمي لعلاقة العمل.

المبحث الثاني: الأحكام القانونية المتعلقة بسريان علاقة العمل.

المبحث الثالث: النظام التأديبي للعامل.

(1) - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم: 251/20 مؤرخ في : 15 ديسمبر

2020 المتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور. الجريدة الرسمية: عدد 54 لسنة 2020.

(2) - القانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية العدد: 17 لسنة: 1990.

المبحث الأول:

الإطار التنظيمي لعلاقة العمل

ستقتصر دراستنا في هذا الإطار التنظيمي لعلاقة العمل على؛ تحديد الإطار القانوني الذي يحدد مجال تطبيق قانون العمل بما يميزه عن القوانين الأخرى يحدد علاقة العمل في المطلب الأول، ومن ثمة نعرض آثار علاقة العمل في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف العامل وقانون العمل وطبيعة علاقة العمل

قبل التطرق للأحكام القانونية التي تنظم علاقات العمل؛ حري بنا أن نتناول تعريف مصطلحي العامل (أولا) وقانون العمل (ثانيا) وتحديد طبيعة علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل (ثالثا).

الفرع الأول: تعريف العامل

بالرجوع إلى القانون رقم 11/90 - المعدل والمتمم - المتعلق بعلاقات العمل¹ نجد أن المشرع في المادة الأولى منه؛ حدد مجال تطبيق هذا القانون من حيث الأشخاص على العمال الأجراء والمستخدمين بقولها: " يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين".

وعليه، طرفي العلاقة - في هذا القانون - أساسا هما العامل (الأجير) والمستخدم، فالعامل هو الذي يقوم بعمل لحساب المستخدم مقابل أجر، بغض النظر عن طبيعته (يدوي أو فكري) وقيمة الأجر حيث يقوم بهذا العمل تحت سلطة وإشراف مستخدمه الذي هو صاحب العمل، وقد أطلقت عدة تسميات على العامل حسب نظرة المشرع لهذه الفئة فقد يطلق عليه لفظ عامل (Ouvrier) أو مستخدم (Employé) أو أجير (Saliarié) أو شغيل (Travailleur) أو خادم (Domestique) أو متعاقد (Contracteur) أو إطار (Cadre).²

ولو بحثنا عن تعريف من طرف المشرع للعامل لوجدنا أنه ينص في المادة الثانية من ذات القانون المذكور أعلاه (القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل) على أنه: « يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل المرتب،

(1) - القانون رقم: 11/90 المؤرخ في 11/04/21 المتعلق بعلاقات العمل.

(2) - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، طبعة منقحة ومزودة، دار العلوم، الحجار، عناية، 2008، ص.16.

في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي أو خاص، يدعى "المستخدم" «، فهذا النص القانوني لا يضع تعريفاً وإنما يحدد فئة العمال التي تخضع لهذا القانون فهو يضع الشروط القانونية التي تحدد مفهوم العامل وفقاً لهذا القانون، إذ ليس كل من يتقاضى أجر يخضع لقانون العمل.

والأفضل لو أن المشرع الجزائري حدد في هذا النص - نص المادة (02) من القانون رقم: 11/90 السالف ذكره - بالأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب أن يكونوا أشخاصاً طبيعيين، فالعامل لا يمكن إلا أن يكون شخصاً طبيعياً بخلاف صاحب العمل، كذلك فيما يتعلق بطبيعة العلاقة بين العامل والمستخدم بأن تكون؛ تبعية قانونية واقتصادية، حيث يعمل تحت إدارته وإشرافه وهما النقطتين الأساسيتين اللتين كان على المشرع الجزائري ذكرهما في ذات النص القانوني.

يشكل نص المادة الثانية من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، القاعدة العامة في تحديد فئة العمال الذين يخضعون لهذا القانون، في المقابل نصي المادتين الثالثة والرابعة من ذات القانون اللتين بدورهما تشكلان الاستثناء على هاتاه القاعدة، أين ذكرت الفئات المستثناة من تطبيق هذه القاعدة فتخرج عن مجال تطبيق قانون العمل، حيث نصت المادة الثالثة منه على أن: « يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارة العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة. » وقد استثنى المشرع هذه الفئات صراحة كونهم يخضعون لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة لا تستوجب تطبيق قانون العمل لاعتبارات مهنية وخاصة بهاته الوظائف¹.

ونصت المادة الرابعة منه على أنه: « تحدد عند الاقتضاء، أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضيي النخبة ومستخدمي البيوت وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به «، فأحال المشرع للتنظيم تحديد أحكام خاصة بهذه الفئات وفقاً للنظام القانوني الساري المفعول نظراً لطبيعة عملها.

(1) - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص. 17.

الفرع الثاني: تعريف قانون العمل

الواقع أن قانون العمل نشأ في ظل النظام الرأسمالي، وتطور نتيجة للصراعات والتناقضات بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل¹، فعرفته سائر الأنظمة القانونية الأخرى فاختلقت تسمياته وتعددت تعاريفه فسمي بالتشريع الصناعي والقانون العمالي أو قانون العمال والقانون الاجتماعي ثم التشريع العمالي²، ولهذا اتجه الرأي في النهاية إلى تسمية هذا الفرع من فروع القانون باسم " قانون العمل " وهذه التسمية هي التي استقر عليها في النهاية جمهور الفقهاء والمشرعين³⁴..

اختلف مفهوم قانون العمل بين الفكر الرأسمالي والفكر الاشتراكي من جهة كل حسب دور هذا القانون في المجتمع⁵، ثم تطور من الفقه التقليدي الذي يعتمد على العمل المأجور؛ فجميع العلاقات الخاضعة عن نشاط العمال المأجورين هي التي تخضع لقانون العمل، إلى الفقه الحديث الذي يرى؛ أن علاقات العمل لم تعد تقتصر في الوقت الحالي على علاقات العمل الفردية بل توسعت لتشمل عقود العمل الجماعية، ولا يتحدد سريان قانون العمل على فترة العمل فحسب بل امتد ليشمل نظام الحماية الاجتماعية للعامل وأهله حتى خارج فترة العمل.

لذا فمن التعريفات الأنسب عندنا لقانون العمل الحالي تعريف احمية سليمان بأنه: «مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين»⁶. وكذا تعريف بشير هديفي بأنه: «مجموعة الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية وما ترتبه من آثار والناشئة بين العمال وأصحاب العمل في إطار العمل التبعي»¹.

(1) - بشير هديفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة للكتاب - القبة، الجزائر وجسور للنشر والتوزيع - المحمدية، الجزائر، 2006. ص.23.

(2) - انظر: القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2009. هامش الصفحتين 23 و24.

(3) - نفس المرجع، ص 24

(4) - وهو ما اخذ به المشرع الجزائري حيث أطلق هذا على القانون بقانون علاقات العمل الصادر سنة 1990 تحت رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

(5) - راجع في هذا الصدد: احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998. ص.ص 60 إلى 62.

(6) - احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، المرجع السابق، ص.62.

وبناءً على هذين التعريفين فإن قانون العمل يركز أساساً على العمل التابع للمأجور الذي يخضع فيه العامل لسلطة وإشراف صاحب العمل بتبعية قانونية واقتصادية.

هذا ويتخطى نطاق تطبيق قانون العمل بمفهومه الاجتماعي الحديث حدود العلاقات الفردية والجماعية ليشمل العديد من المجالات مثل سياسات التشغيل ومكافحة البطالة والتكوين المهني والتمهين والنظافة والأمن في محيط العمل والضمان الاجتماعي وغيرها، كما تمتد بعض أحكام قانون العمل خارج نطاق العمل التبعية أو عقد العمل لتشمل بعض الأعمال المستقلة كما هو الشأن بالنسبة لعمال الملاحة الجوية والبحرية والعمال في المنزل الصحفيين وغيرهم².

الفرع الثالث: طبيعة علاقة العمل

تبين لنا من خلال تعريف قانون العمل أن؛ علاقة العمل تقوم بين العامل والمستخدم على أساس رابطة تسمى رابطة التبعية، ونوع التبعية هنا تبعية قانونية اقتصادية.

يقصد بالتبعية؛ تأدية العمل لحساب شخص آخر - صاحب العمل - والخضوع لأوامره وتعليماته والعمل تحت رقابته وإشرافه وتعرضه في حالة الإخلال بواجباته للجزاءات³.

وتتجسد هذه التبعية في عدة مظاهر تنبع من حق الرقابة والإشراف على العمل، من ضمنها حق صاحب العمل في توزيع ساعات العمل والتنظيم التقني للعمل وفرض قواعد الأمن وسلطة التأديب وغيرها⁴، هذه التبعية القانونية هي العنصر المميز لعقد العمل⁵ عن سائر العقود الأخرى كعقد المقاولة، فقد اجمع الفقه أن التبعية القانونية التي تقوم على التبعية الإدارية⁶ المتمثلة في سلطة إدارة العمل والإشراف عليه والمراقبة من طرف صاحب العمل على العامل هي المعيار المحدد لطبيعة العقد المبرم بين شخص يدعى: (المستخدم) وآخر يدعى: (العامل) هو عقد عمل لإخضاعه لقانون العمل وبالتالي ينتج

(1) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص. 24 و 25.

(2) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص 25

(3) - خلبني عبد الرحمان، المرجع السابق. ص 15

(4) - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية). المرجع السابق. ص 60

(5) - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق ص 202

(6) - لقد ميز الفقه بين تبعية إدارية وتبعية فنية للعقد اللذين هما أركان التبعية القانونية، ثم بعد دراسات اجمع على أن عقد العمل يقوم على تبعية إدارية فحسب لقيام التبعية القانونية.

للتفصيل في هذا الموضوع انظر: القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق ص 202 إلى 207

آثاره القانونية اتجاهها وعلى اثر التبعية القانونية أين يعمل العامل لحساب مستخدمه مقابل اجر يتقاضاه من لدن هذا الأخير - والمتفق عليه في بنود العقد والمحمي قانونيا بأحكام جزائية - فان هذه التبعية توسع مفهومها ليشمل التبعية الاقتصادية التي تقوم على الجانب المادي لعلاقة العمل فقط وهو عنصر الأجر في علاقة العمل.

وعليه فرابطة علاقة العمل ذات طبيعة قانونية اقتصادية.

المطلب الثاني: آثار علاقة العمل الفردية (حقوق والتزامات العامل)

آثار علاقة العمل الفردية هي النتيجة الحتمية لقيام علاقة العمل من حقوق والتزامات وهي نابعة من تشريع العمل ومن الاتفاقيات الجماعية ومن الأنظمة الداخلية والعقود ذات الصلة، وحقوق العامل والتزاماته التي حددها المشرع في القانون المتعلق بعلاقات العمل هي:

الفرع الأول: حقوق العامل

- وهي تقابل التزامات المستخدم -

نص المشرع في المادتين (5) و(6) من القانون رقم: 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على حقوق العامل، حيث نصت المادة(5) منه على أن: " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي.

- التفاوض الجماعي.

- الضمان الاجتماعي والتقاعد.

- الوقاية الصحية الأمن وطب العمل.

- الراحة.

- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.

- اللجوء إلى الإضراب "

ونصت المادة (6) من ذات القانون على أنه: " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل، ما يأتي:

التشغيل الفعلي.

احترام السلامة البدنية والمعنوية والمعنوية وكرامتهم.

الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم.

الخدمات الاجتماعية.

كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا".

لقد اتفق فقهاء قانون العمل على أنه يمكن جمعها في ثلاث مجموعات أساسية وهي:

1-الحق في الأجر:

2-الحق في الحماية (مهنية، اجتماعية وصحية).

3-الحق في ممارسة الحقوق العامة (الإضراب، الحق النقابي، التفاوض والمشاركة في تسيير المؤسسة).

نوضح أحكام حقوق العامل فيما يلي:

أولاً: الحق في الأجر

يعتبر الأجر جوهر علاقات العمل وهو من أهم الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل وهي من أهم التزامات المستخدم¹ وأن تخلفه أو تفاهة قيمته، يؤديان إلى بطلان عقد العمل أو تحويله إلى نوع آخر من التصرفات التبرعية² لذا أولت التشريعات العالمية عناية خاصة به من حيث تحديد مفهومه وقيمه وعناصره، وكل ما يتعلق وهو ما سار عليه المشرع في القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 11/90 المعدل والمتمم في المواد (80 إلى غاية المادة 90) على النحو التالي:

أ-من حيث تعريفه:

بالرجوع إلى هذه الأحكام القانونية، نجد أن المشرع لم يعرف حق الأجر للعامل، وإنما أكد وجوده القانوني والاقتصادي، حتى يتحدد قيمته ومركزه في علاقة العمل بحيث أنه حق للعامل في مقابل التزام لصاحب العمل ومن ثم يتميز عقد العمل عن سائر العقود، فقد جاء في المادة 80 منه على أن " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل" ثم حدد في المادتين التاليتين لها مفهوم كل عبارة مرتب وعبارة الدخل المناسب³.

وعليه يمكن تعريف الأجر بعبارة وجيزة على أنه: " المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل"⁴ فالأجر بهذا التحديد القانوني يشمل عنصرين أساسيين أحدهما ثابت يسمى الأجر القاعدي (SMIG) والآخر متغير يتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح

(1) - معزیز عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، السنة الثانية جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم الساسية.2015-2016.ص 45

(2) - أحمیه سلیمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية. ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، طبعة 2002.ص.211.

(3) - المادتين 81 و82 من ق 11/90

(4) - أحمیه سلیمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق.ص.212.

وتعويضات¹ والحوافز المادية المرتبطة بالأقدمية أو بالإنتاج. على أن يدفع الأجر للعامل إما بالساعة أو

اليوم أو الشهر أو الأسبوع أو بالإنتاج

ب- الأدوات القانونية لتحديد الأجر:

لقد سائر المشرع التشريعات العمالية المقارنة في اعتماد الطرق لتحديد الأجر وهما طريقتان

- الطريقة التنظيمية: أي بموجب السلطة العامة وتتجسد في جملة القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد الموجه.

- الطريقة التفاوضية: التعاقدية المكرسة بموجب القانون رقم: 90-11 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل.

فقد جمع المشرع بينهما وفق أحكام المادة 81 من القانون: 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم حيث نصت الفقرة الأولى منها على أن المرتب يتحدد ب الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني على مستوى كل هيئة مستخدمة، إضافة إلى ما ورد في الفقرتين التاليتين منها التعويضات المدفوعة بحكم الأقدمية أو مقابل الساعات الإضافية أو بحكم ظروف عمل خاصة لا سيما العمل التناوبي والعمل الإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة والعلاوات المرتبطة بنتيجة العمل وتناججه بحيث تحدد السلطة التشريعية والتنفيذية عناصر أو مكونات الأجزاء (المراتب والدخل) كما تحدد أيضا كيفية دفعه والحد الأدنى له، إضافة إلى الحد الأدنى للأجر القاعدي المضمون وذلك عن طريق مرسوم تشريعي أو تنفيذي وبعد استشارة التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا ثم يترك بعد ذلك أمر إجراء المفاوضات بين العامل والهيئة المستخدمة اما بطريقة مباشرة أو بتدخل التنظيمات النقابية يكون موضوع هذه المفاوضات هو تناول أمور تتعلق بالمقابل المالي بشكل يستعمل فيه الأجر لتنمية ورفع الإنتاج تبعا لمعطيات المؤسسة وظروفها الخاصة².

ج - الحماية القانونية للأجر:

تحضي الأجور في مختلف التشريعات الحديثة بحماية قانونية مشددة، نظرا لطابعها الاجتماعي الذي أصبحت تنسم به في مختلف النظم السياسية والاقتصادية³

(1) - معزير عبد السلام، المرجع السابق، ص. 29.

(2) - عاقلية فضيلة، دروس في مقياس تشريع العمل. جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،

2013-2014، ص. 10.

(3) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص.

وذلك بموجب قواعد قانونية آمرة تتضمن التزامات تجاه صاحب العمل، تتمثل أساسا في:
1- امتياز الأجور عن مختلف الديون الأخرى لصاحب العمل مما كانت طبيعتها أو كانت تتعلق بالخزينة العمومية (كالضرائب) أو تتعلق بمستحقات الضمان الاجتماعي، أو ديون الغير. (م98) أو اقتطاع.

2- منع الحجز أو الاعتراض عن الأجر، طبقا للمادة 90 من ق: 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بقولها.

" لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها "

3- دفع الأجر بانتظام - عند حلول أجل استحقاقه طبقا لأحكام المادة (88) من ق 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أن: " يجب على المستخدمين دفع الأجور لكل عام بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه " للأجر¹ كوجوب تسليمه للعامل بصفته الشخصية وفي الزمان والمكان العاديين وتسليمه وثيقة كشف الأجر.

4- ضمان المستخدم مساواة العمال في الأجور في كل عمل مساوي القيمة وبدون تمييز وقد كفل المشرع حماية جنائية لأحكام علاقة العمل في الباب الثامن قانون رقم 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل بتوقيع عقوبات جزائية إخلال بالإحكام القانونية الواردة في هذا القانون وحول لمقتش العمل حق تحريك الدعوى العمومية في حال ثبوت انتهاك الأجر.

ثانيا: الحق في الحماية

أصبح الحق في الحماية من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع أو القطاع الخاص، حيث بسط الدستور الجزائري² خاصة للعامل بهدف تأمين أدائه لمهامه بصورة فعالة ودعم للإنتاجية مع ترك تفصيل هذا الحق إلى كل من الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات³.

(1) - أنظر: أحمية سلجان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية. المرجع السابق. ص. ص. 262 إلى 266.

(2) - حيث نصت المادة (52) من التعديل الدستوري 1996 على أن: " يضمن القانون في اثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة ".

(3) - عاقللي فضيلة، المرجع السابق. ص. 11.

لقد جمع الفقه صور حق العامل في الحماية في ثلاث صور:

أ- الحماية المهنية: التي تتمثل في

- **الحق في الأمن:** ويتجسد ذلك في أن يقوم العامل بمهامه بعيدا عن كل ما يخل بأمنه من كل أشكال الإهانة، التهديد والضغط، مع ضمان تعويضه عن ما يلحق به من أضرار معنوية ومادية¹.

- **الحق في الترقية:** فتمت وجدت درجات ترقية داخل المهنة، فالعامل حق التمتع الترفيع داخل الترتيب السلمي للمهنة.

فقد جعل المشرع الجزائري، من الترقية أجازة العامل عن تنمية معارفه ومؤهلاته المهنية بتعيينه في منصب عمل جديد يخوله رتبة أعلى من رتبته السابقة

- **الحق في التكوين والمهنيين:** تطبقا للمادة 06 ألزم المشرع في نص المادة 57 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، صاحب العمل بإجراء دورات تكوينية وتنظيم ملتقيات علمية وندوات دراسية لمصلحة العمال بنها على ما يلي: يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمال لا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين، التمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما " وهذا ومن أجل تحسين مستواهم ومؤهلاتهم المهنية وتمكينهم من الاطلاع على أفق جديدة بغية تزويد معارفهم ورفع مردوديتهم أثناء عملهم².

ب- الحماية الصحية:

من خصائص قانون العمل، أنه قانون اجتماعي يهدف إلى حماية مختلف الجوانب الصحية للعامل حفاظا على قدراته البدنية والمعنوية ويظهر ذلك في:

1- **طب العمل:** تعتبر طب العمل جزء من منظومة الصحة الوطنية بهدف التشريع إلى

المحافظة صحة العامل ورقابته ب استمرار، تفاديا لأية مؤثرات ناتجة عن العمل أو وسائله أو محيطه³

(1) - نفس المرجع، ص. 11.

(2) - معزير عبد السلام، المرجع السابق، ص. 48.

(3) - احمية سليمان. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق.

ص. 151.

والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية إضافة إلى المراقبة الدورية لأماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة ووسائل الإسعاف وكل ذلك سعياً لتحسين ظروف العمل¹

2-الراحة والعطل القانونية: كرس المشروع الجزائري على غرار التشريعات العمالية المقارنة، حق العامل والراحة والعطل القانونية، بمنحه جزء من الوقت المأجور لتجديد طاقته وقوته وجهده، والتمتع بقسط من الراحة بعد طول عناء، وجمد أسبوعياً وسنوياً² فنص عليها في قانون علاقات العمل رقم 11/90 بالمواد 33 إلى غاية 56 منه وهي على ستة (06) أنواع:

العطلة الأسبوعية، السنوية، الإجازات المرضية، الأعياد الوطنية والعطل الرسمية (الحج مثلاً) وفي ذات الأحكام وضع المشرع أحكاماً لا يجوز الاتفاق على مخالفتها كتعويض العطلة بأجر، أو التنازل عنها ولا يمكن إرجاء العطل السنوية إلا في حالات استثنائية كالضرورة الاقتصادية. وهذا النظام القانوني تطرق للأحكام الواردة بذات القانون المتعلقة بالمادة القانونية للعمل المحددة في المواد (من 22 إلى 32) منه التي تطرقت عدد ساعات العمل اليومية والأسبوعية وأيام العمل الأسبوعية وأحكام العمل المستمر والعمل التناوبي والعمل الإضافي.

الحماية الاجتماعية: يكفل قانون العمل حق العامل في الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، لاستقرار الأوضاع الاجتماعية للعامل التي تعكس أثارها بصورة مباشرة على مردودية الإنتاج، ويظهر ذلك من خلال استفادته بالخدمات الاجتماعية التي تنظمها الهيئة المستخدمة للعامل تسهيلاً لظروف حياته اليومية المتعلقة بالسكن ومستلزماته أو في مجال الثقافة والتسلية وفي مجال ضمان الاجتماعي لتأمين حياته وذوي الحقوق من الزوج والأصول والفروع وغيرهم حال حدوث المخاطر الاجتماعية كالمرض، الوفاة، الولادة حوادث العمل وفي حالة صرف معاش التقاعد (وهو ما سيتم توضيحه لاحقاً)

ثالثاً: الحق في ممارسة الحقوق العامة

تعني الحقوق العامة، الحقوق المتعلقة بسير الحياة المهنية أقرها المشرع الدستوري منذ دستور (1989)³ وما تلتها من تعديلات فهي لا تتعلق بصحة العامل أو حياته الاجتماعية وظروفها وز و إنما

(1) - عاقلية فضيلة، المرجع السابق، ص. 11.

(2) - احمية سليمان. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق. ص.

.144

(3) - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989،

تمثل أساسا في حقه في المشاركة في تسيير المؤسسة وحقه النقابي، والحق في الإضراب والتفاوض الجماعي.

أ- الحق في المشاركة: وهو المشاركة في الهيئة المستخدمة، أي المشاركة في وضع القرارات التي تهم المؤسسة كالمشاركة في رسم معايير التوظيف والترقية المهنية والاجتماعية للعمال وظروف وشروط العمل¹.

أصبحت القوانين الاقتصادية والعالية تنص على مبدأ وكيفية مشاركة العمال في تسيير هذه المؤسسات بواسطة مندوبين وممثلين عليهم في مجلس الإدارة التي تشرف على تسيير المؤسسات الاقتصادية².

فتأثرت الأنظمة الرأسمالية بالمبادئ والأفكار الاشتراكية التي تتضمن مشاركة العمال في تسيير شؤون مؤسساتهم وليس الاكتفاء بالعمل والإنتاج لصالحها وقد تضمنت المشرع على حق مشاركة العمل في الهيئة المستخدمة في أحكام المواد (91) إلى غاية المادة (113) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل، على أن تتم مشاركة العمال وفق أجهزة³ إما بواسطة ممثلي العمال على مستوى كل هيئة تضم (20) عشرون عاملا على الأقل، أو بواسطة لجنة المشاركة التي تضم ممثلي العمال المنتخبين وفق أحكام هذا القانون (المادة 93) وفي أحكام المواد (113) من ذات القانون المعدل والمتمم التي نظمت أحكام انتخاب ممثلي العمال في أجهزة المشاركة لقد حق المشرع في ذات القانون لأجهزة المشاركة حملة من الصلاحيات في المادتين لتحقيق مشاركة فعلية للعمال فيما يتعلق بالأمور التي تخصهم حماية حقوقهم وضمان ممارستها من بينها:

- الحق في تلقي المعلومات من كل ثلاثة أشهر حول ما يخص أمورهم المهنية
- مراقبة تنفيذ المؤسسة للأحكام التشريعية للعمال والقيام بأي عمل ملام في حال ثبوت مخالفات.
- تسيير الخدمات الاجتماعية للمؤسسة.

(1) - عاقلية فضيلة، المرجع السابق. ص. 14.

(2) - احية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق. ص. 169.

(3) - انظر: المادة 91 المعدلة من ق 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

- إبداء رأيها في قرارات المؤسسة المتعلقة بالخطط السنوية للعمل، تخفيض مدة العمل، نماذج عقود العمل النظام الداخلي للهيئة المستخدمة كما لها الحق في الاطلاع على الكشوف المالية بالمؤسسات والحق في إعلام العمل بانتظام بأي مسألة تهمهم.

ب- الحق النقابي: يعد الحق النقابي أهم الحقوق العامة للعامل الذي حظي باهتمام كبير لدى الدساتير والتشريعات المقارنة وسار على نهجها المشرع الجزائري من دستور 1989 فأصدر قانون خاصا به رقم 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم¹؛ ينظم المجموعات النقابية مهمتها تدافع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال أو المستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو القطاع الواحد، تتمتع هذه النقابة بالاستقلالية الشخصية المعنوية والمالية وفي التسيير على أن يكون الانخراط فيها حر وإرادي كون العمل النقابي حق وليس امتياز من الدولة (سياسي توضيح هذا العنصر لاحقا)

ج- الحق في الإضراب: يشكل الإضراب آخر طريق لحل المنازعات الجماعية بعد عدة طرق سنوية قانونية، ونظرا لطبيعة القانونية الخاصة وأثارها الاقتصادية الخطيرة فقد نظم المشرع مسألة الإضراب وجعل منها حقا دستوريا على غرار التشريعات المقارنة منظم بقانون جدد وشروطها وكيفية ممارستها ليظل الهدف منه سنويا النزاع المطروح داخل الهيئة المستخدمة لحماية حقوق العامل هو ما سيتم تفصيله لاحقا.

الفرع الثاني: التزامات العامل

نصت المادة (07) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل على أن " :
يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:
- أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات 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 ممارسة العادة لسلطته في الإدارة.
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.

(1) - القانون 90 / 14 المؤرخ: في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي. الجريدة الرسمية: عدد 23 لسنة 1990.

- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو المراقبة المواظبة.

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

- ألا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبون أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه.

- أن لا يفشوا المعلومات المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجية وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة؛ ألا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطاتهم السلمية.

- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل."

تنشأ عن علاقة العمل مجموعة من الالتزامات تقع على عاتق العامل، وتختلف حسب اختلاف طبيعة العمل ومستوياته، منها ما هو منصوص عليه في قانون العمل، والبعض الآخر تضعه عقود العمل الفردية والجماعية¹.

يمكن تحديد أهم التزامات العامل في النقاط التالي ذكرها:

1- تنفيذ المهام المرتبطة بمنصب العمل: يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه دون سواه طبقاً لقاعدة: "العقد شريعة المتعاقدين" وهو ما يطلق عليه ب: "التنفيذ الشخصي للعمل"، وأن يؤدي بأقصى ما لديه من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عمله وبعناية ومواظبة وفق التنظيم الذي يضعه المستخدم ووفق بدل العناية المعتادة بما في ذلك المحافظة على وسائل العمل، وأن يعمل ما تم الاتفاق عليه ومنصوص في العقد، فلا يجوز للمستخدم إجباره على الزيادة أو عمل آخر وللعامل في هذه الحالة الرضا بالتمسك بالعمل المتفق عليه أو إنهاء العقد غير أنه استثناء - في سبيل توازن المصالح - يمكن خلاف ذلك في بعض الحالات (القوة القاهرة وحالة الضرورة وعدم الاختلاف الجوهرى بين العمل القديم والجديد)، ولا تصح الإنابة في تنفيذ العقد، وعليه يمكن القول أن العامل يقوم بتنفيذ المهام المرتبطة بمنصب العمل.

2 - الالتزام بالامثال لأوامر وتوجيهات صاحب العمل: ينفذ العامل التعليمات التي يصدرها صاحب العمل أو السلطة السلمية للمهنة أثناء ممارسة عمله في صورة أوامر وتوجيهات، والتي تكون

(1) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص. 79.

تجسيدا لسلطة الرقابة والإشراف وكذا النظام الداخلي للمؤسسة الذي يكون - عادة - على شكل لأحة تعلق بمدخلها.

ومن هنا فان مخالفة العامل للأوامر والتوجيهات الموجهة إليه من صاحب العمل أو من ينوبه، ترتب قيام المسؤولية التقصيرية والعقدية طبقاً للأحكام العامة للمسؤولية المدنية¹.
وطاعة التعليمات واجبة ما لم تخالف القانون والتنظيمات السارية المفعول، التي تتعارض مع شروط العقد أو قد تصل لارتكاب فعل يجرمه القانون.

3 - الالتزام بالسر المهني والتزام عدم المنافسة: العامل ملزم بالمحافظة على السر المهني، وهو التزام مستوحى من طبيعة الأعمال التجارية والصناعية التي تستوجب قدرا من السرية داخل المؤسسة أو خارجها، وصورته؛ أن لا يفشي المعلومات المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيات وأساليب الصنع وطرق التنظيم أي أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا بموجب القانون كحالات الرقابة والتفتيش.

ويقصد بعدم المنافسة؛ بأن لا يكون للعامل (أثناء العمل) مصالح مباشرة وغير مباشرة في مؤسسة أو شركة زبونة أو مقاوله من الباطن إلا باتفاق مع المستخدم، أو بإبرام عقد ينافس فيه مستخدمه في إنتاجه أو في نشاطه التجاري أو إتيان ما يضر بهذا الإنتاج وإلا عد مخالفاً للالتزامه العقدي²، وهو ما يفهم منه اقتصار شرط عدم المنافسة أثناء قيام علاقة العمل فحسب، دون امتداد أثره إلى ما بعد انتهاء علاقة العمل إذ لا يوجد ما يبرر إدراج هذا الشرط، باستثناء بعض الحالات المتعلقة بالسر المهني والمنصوص عليها صراحة³، حتى لا يكون هذا الشرط محل احتكار العامل للخبرة المهنية المكتسبة.

وقد رتب المشرع الجنائي قيام المسؤولية الجنائية عند الإخلال بالالتزام بالسر المهني وعدم المنافسة، وهي مسألة موضوع للقاضي.

(1) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص. 82.

(2) - عاقل فصيلا، المرجع السابق، ص. 20.

(3) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص. 87.

المبحث الثاني:

الأحكام القانونية المتعلقة بسريان علاقة العمل

إثر انعقاد علاقة العمل وخلال سريانها؛ يحدث أن تعدل علاقة العمل عما تم الاتفاق عليه، فنظم المشرع أحكام هذه الحالة التي تناولناها في المطلب الأول، وفي المطلب الثاني تعرضنا لأحكام تعليق علاقة العمل؛ وهي حالات قد تعترض سريان علاقة العمل، كما قد تنتهي علاقة العمل بإحدى الحالات التي نظمها المشرع، موضوع المطلب الثالث.

المطلب الأول: تعديل علاقة العمل

تطرت أحكام المادتين (62) و(63) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلقة بعلاقات العمل لأسباب تعديل علاقة العمل حيث نصت الأولى منها على أن: " يعدّل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل".

ثم قضت الثانية منها - المادة (63) - من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلقة بعلاقات العمل - على أنه: " يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون".

بناء على أحكام هاتين المادتين تعدّل علاقة العمل في الحالتين التاليتين:

أولاً: التعديل القانوني: إذا كانت قواعد القانون أو الاتفاقيات الجماعية تقضي بقواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل.

ثانياً: التعديل الإتفاقي: بناء على اتفاق الطرفين سواء فيما يتعلق بشروط العقد أو طبيعته مع مراعاة أحكام القانون المتعلقة بعلاقات العمل.

المطلب الثاني: تعليق علاقة العمل:

يقصد بتعليق علاقة العمل؛ التوقف المؤقت عن العمل لاعتبارات قانونية دون أن تؤدي إلى قطعها، قد تكون من جانب العامل أو من صاحب العمل أو لظروف قاهرة توقف فيها آثار علاقة العمل هذا الشأن بحيث حدّد حالات تعليق علاقة العمل على سبيل الحصر في المادة (64) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلقة بعلاقات العمل بقولها: " تعلّق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية:

- اتفاق الطرفين المتبادل.

- عطل مرضية أو ما يمثّلها كتلك التي ينصّ عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.

- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها.

- ممارسة مهنة انتخابية عمومية.

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

- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.

- ممارسة حق الإضراب.

- عطلة بدون أجر

نوضح هذه الأحكام كالآتي:

أولاً: حالة الانتداب: وهي حالة انتقال العامل من العمل في مؤسسته الأصلية إلى العمل في

مؤسسة أو هيئة أخرى بصفة دائمة ولمدة محددة، وذلك تبعاً لطبيعة وفلسفة النظام السياسي.

وفي القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل، أصبحت حالة الانتداب

محصورة في حالة: ممارسة مهمة انتخابية عمومية وفترة متابعة تكوين أو تربص وأداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها، وهي حالات منصوص عليها في النظم المقارنة.

* في حالة ممارسة المهمة الانتخابية (نيابية): حيث يصبح العامل المستفيد في حالة وقف عن العمل إلى غاية نهاية العهدة النيابية، لكونه لا يستطيع في هذه الحالة والوضعية التوفيق بين التزاماته المهنية والتزاماته الانتخابية، وفي حالة التمثيل النقابي¹.

* أما حالة أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها؛ فإن العامل في فترة أداء واجب وطني مقدس، تعتبر وكأنها فترة عمل فعلي في المؤسسة المستخدمة الأصلية إذ يوضع العامل بمجرد التحاقه بصفوف الجيش في وضعية انتداب قانوني بقوة القانون²، فيحتفظ بمنصب عمله وكافة الامتيازات الأخرى باستثناء الأجر إلى غاية انتهاء هذه المدة.

(1) - طبقاً للبادتين 46 و47 من القانون 90 / 14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي؛ فإن العامل يستفيد من عدد محدد من ساعات تقدر ب (10 ساعات شهرياً) إضافة إلى ساعات الاجتماعات الرسمية.

(2) - احمية سلجان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص.98.

ثانيا: حالة العطلة المرضية أو ما يمثالها: وهي حالة تتعلق بحالة المريض الصحية لما يكون العامل في حالة استحالة التنفيذ الفعلي للعمل كحالة المرض، مرض مهني أو حادث عمل¹، العجز أو الولادة (عطلة الأمومة)²،...، حيث يتوقف سريان أثار علاقة العمل وتظل معلقة لغاية حالة شفاء العامل وفي أثناءها يقوم العامل بجميع الإجراءات القانونية التي تثبت حالته (من تقديم التقارير والفحوصات الطبية....) وبالمقابل يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بالجانب المادي للعامل بدفع التعويضات الخاصة بمصاريف العلاج وفق التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي المعمول بهما.

ثالثا: صدور قرار تأديبي يعلّق ممارسة الوظيفة: متى يخلّ العامل بالتزاماته التعاقدية يصدر في حقه قرار تأديبي يوقف سريان علاقة العمل لمدة معينة محددة بذات القرار التأديبي، كإحدى الإجراءات العقابية المنصوص عليها في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

ترك القانون رقم: 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم؛ أمر تقدير مدة التوقيف للنظم التأديبية المنظمة بمقتضى النظم الداخلية للعمل والاتفاقيات الجماعية للعمل التي يشترك في وضعها كلا من العمال وصاحب العمل³.

وعليه؛ فإن هذا القرار يشكل عقوبة تأديبية في حق العامل تعلق علاقة العمل.

رابعا: حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي: هذه الحالة توضح حالة وجود العامل رهن الحبس المؤقت بغرض التحقيق الجنائي عند اتهامه بجرم ما وحبسه أثناء مراحل التحقيق، فنظرا لاستحالة تنفيذ العامل لالتزاماته التعاقدية لتقييد حريته بخضوعه للتحقيق المؤقت أو حبسه؛ يجمد صاحب العمل علاقة مع العامل طيلة فترة التحقيق بوقف سريان آثارها، وهذا حتى لا يكون حكم الفصل من العمل سابق على الحكم الجزائي، فتبقى علاقة العمل معلقة إلى غاية صدور القرار القضائي النهائي بالبراءة أو الإدانة، ففي حالة تبرأت ساحتها يعاد إدماجه لمنصب عمله وفي حال إدانته؛ فإنه يمكن لصاحب العمل في هذه الحالة أن يفسخ علاقة العمل لاستحالة التنفيذ من قبل العامل⁴.

(1) - طبقا لأحكام القانون رقم: 83-13 المؤرخ في: 02-07-1983 المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية الجريدة الرسمية عدد: 28 لسنة 1983.

(2) - طبقا للإادة (55) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل. المرجع السابق.

(3) - احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية. المرجع السابق. ص. 102.

(4) - احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية. المرجع السابق. ص. 103.

خامسا: ممارسة حق الإضراب: طبقا للمادة (32) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل؛ تعلق علاقة العمل متى كان العامل في حالة إضراب، كون الإضراب حق مكفول دستوريا، وهو ما عرجت عليه الأنظمة القانونية المقارنة، باستثناء حالة التسخير— وهو ما سنوضحه لاحقا—.

سادسا: حالة اتفاق الطرفين (الإحالة على الاستيداع): تتحقق حالة الاستيداع عندما يتعذر على العامل الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية مع صاحب العمل¹، حيث يضطر العامل إلى تقديم طلب الإحالة على الاستيداع بناء على أسباب موضوعية مؤقتة، كإصابة أحد أفراد أسرته بمرض يحتاج إلى رعاية خاصة أو أن يضطر العامل إلى مرافقة زوجه عند تغيير مقر الإقامة بسبب تغيير مكان العمل أو القيام بأبحاث ودراسات فيها فائدة عامة تستدعي التفرغ لها².

وقد كانت القوانين السابقة تميز بين مختلف هذه الحالات بتصنيفها إلى عدة أصناف، مثل حالة الاستيداع القانوني... في الوقت الذي ألغى فيه القانون الحالي مختلف هذه التصنيفات حيث جاءت أحكامه في هذا الشأن عامة وغير مميزة لأية حالة بصفة خاصة، إذ نص على تعليق علاقة العمل باتفاق الطرفين المتبادل، أو العطلة بدون أجر³.

مع الإشارة هنا؛ القانون الحالي لم يحدد المدة القصوى للإحالة على الاستيداع، وهو ما يعتبر إحالة على ضمنية على الاتفاقيات الجماعية لتحديد هذه المدة⁴، أو أنه متروك لاتفاق الطرفين - مادامت العلاقة تعاقدية - وبحسب الحالة الوضعية التي تم من أجلها الاستيداع.

والجدير بالذكر؛ أن المشرع حدّد آثار وضعية تعليق علاقة العمل في المادة الموالية لهذه الأحكام - من ذات القانون؛ المادة (65) بقولها: " يعاد إدراج العمال، المشار إليهم في المادة (64) أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل".

(1) - معزير عبد السلام، المرجع السابق ص37

(2) - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق ص.73

(3) - احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية. المرجع السابق ص.92 و94.

(4) - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق ص.73

والجدير ذكره؛ إن من أهم آثار علاقة العمل هي أن يبقى العامل محتفظا بمنصب عمله إلى غاية نهاية سبب التعليق دون أن يفصل منه أو في منصب ذو أجر مماثل، وبالنتيجة فإن التوقف عن العمل يعني توقف سريان آثار العلاقة من حقوق والتزامات فيتوقف؛ الأجر، الترقية، الأقدمية وعدم احتساب الفترة في التقاعد...وما إلى ذلك، كما يحق للعامل استئناف العمل بعد زوال السبب القانوني للتعليق.

المطلب الثالث: انتهاء علاقة العمل

إن علاقة العمل - ولو كانت غير محددة المدة - ليست أبدية، وانتهائها ليس له سبب واحد وبالتالي آثار انتهائها ليست موحدة، لذا جعل المشرع حالات الانتهاء متروك للتفاوض الجماعي في حدود أحكام القانون.

وبالرجوع إلى القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل؛ نجد أن المادة (66) منه تنص على أن: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

البطلان أو الإلغاء القانوني.

انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة.

الاستقالة.

الغزل.

العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع.

التسريح للتقليص القانوني من عدد العمال.

إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

التقاعد.

الوفاة."

من خلال هذا النص القانوني، يتبين أن المشرع جعل حالات انتهاء علاقة العمل منها ما هو إراديا من العامل أو صاحب العمل، أو قد يكون غير إراديا (سببا عارضا) وهو ما سنبيّنه فيما يلي:

أولا: الحالات الإرادية: حيث تكون بإرادة من العامل أو بإرادة من صاحب العمل.

1- بالنسبة للعامل: وتتمثل في الاستقالة:

هي رغبة العامل في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة وذلك بتقديم طلب استقالة من المؤسسة التي يعمل فيها، وهي حق من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال في مختلف

التشريعات العالمية بما فيه التشريع الجزائري¹، حيث نصت المادة (68) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل بأن: " الاستقالة حق معترف به للعامل. على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالة كتابية. ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية. "

ووفق أحكام هذه المادة؛ يشترط لممارسة حق الاستقالة شرطين شكليين هما: الكتابة والإشعار المسبق.

*الكتابة: هي المظهر الخارجي للإرادة الحرة والتعبير الصريح عن الرغبة في إنهاء علاقة العمل وبالتالي صحة الاستقالة، يترتب على تخلف هذا الشرط بطلانها على خلاف ما ذهب بعض التشريعات العالمية إلى الاعتراف بالاستقالة كتابية أو شفوية² تكون الاستقالة بتقديم العامل طلب كتابي يغادر منصب العمل وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية.

وعليه فإذا رغب العامل في إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة عليه أن يوجه رسالة مكتوبة مضمونة مع الإشعار بالاستلام إلى المستخدم، كون الكتابة تبين مدى جدية العامل في اتخاذ هذا القرار³، وبالتالي تشكل قيدا شكليا لإثبات الاستقالة.

* مهلة الإشعار المسبق:

يقصد بشرط احترام مهلة الإشعار المسبق؛ وجوب منح العامل صاحب العمل مهلة فاصلة بين تاريخ إعلان الرغبة في الاستقالة وتاريخ بداية سريانها، والغرض من هذا الشرط هو تمكين صاحب العمل من اتخاذ التدابير اللازمة التي تسمح له بتعويض العامل المستقيل تحسبا لأي ضرر قد يمس مصالح المؤسسة نتيجة مغادرة العامل لمنصب عمله⁴.

(1) - بن عزوز بن صابر، "الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري". مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مخبر قانون العمل والتشغيل، جوان 2017. ص.2.

(2) - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق.ص.3.

(3) - نفس المرجع، ص.4.

(4) - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص.3.

بالرجوع لنص المادة (68) من قانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل؛ نجد أن المشرع أكد على شرط مهلة الإشعار المسبق، لكن ترك أمر تحديده للاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة تجسيدا لمبدأ حرية التعاقد في علاقة العمل، حيث ينبغي على العامل تنفيذ التزاماته المرتبطة بمنصب عمله أثناء فترة الإشعار المسبق، كما لا يجوز له التوقف عن العمل خلال هذه الفترة والّا عدّ شغورا في منصبه للعمل.

غير أن التساؤل يطرح في حالة عدم نص الاتفاقيات الجماعية على مدة الإشعار المسبق¹. والجدير بالذكر؛ أن على المستخدم أن يقدم للعامل شهادة عمل تثبت مساره المهني في الهيئة المستخدمة وتمكينه من مؤخر الأجر والمنح والتعويضات المرتبطة بمنصب العمل وحقه في التأمينات الاجتماعية، وهو ما لم ينص عليه قانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل².

2 - بالنسبة للمستخدم (التسريح التأديبي وتسريح العمال):

عندما تقتضي مصلحة المؤسسة بالحفاظ على كيانها أو حسن سيرها، لصاحب العمل حق تسريح العامل تأديبيا وحق اللجوء للتسريح الجماعي.

أ- التسريح الجماعي للعمال:

التسريح أو التقليل الجماعي للعمال من الهيئة المستخدمة: هو إجراء يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة بفصل عاملين أو أكثر من العمال عن العمل بسبب مرتبط بحالة المؤسسة يسمى بالسبب الاقتصادي، وذلك عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية (كعطب لحق وسائل الإنتاج من آلات ومعدات) بحيث تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يشغلون لديه كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمالي³، حيث يضطر صاحب العمل إلى تجميد علاقة العمل وتوقيف عدد من العمال عن ممارسة نشاطهم، وهو ما قضت به أحكام المادة (69) في فقرتها الأولى) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل بقولها: "يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية."⁴

(1) - انظر: نفس المرجع، ص.ص.5 إلى 8.

(2) - انظر: بن عزوز بن صابر، المرجع السابق.ص.ص.10 إلى 14.

(3)- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص.336.

(4) - الفقرة الأولى من المادة (69) من القانون رقم: 90-11 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل.

والجدير بالذكر؛ أن السبب الاقتصادي أمر يرجع تقديره لصاحب العمل، كونه هو الأدرى بوضعية مؤسسته فلا يجوز للعامل ولا لمفتش العمل أن يطلع على ذلك، وبالرجوع إلى القانون أو حتى الاتفاقيات الجماعية لا نجد نص يحدد السبب الاقتصادي ولا حتى تحيل للاتفاقيات الجماعية ذلك. غير أنه وخطورة حالة تقليص العمال للسبب الاقتصادي لما يترتب عليها آثار اقتصادية واجتماعية وخيمة؛ وضع المشرع في القانون المتعلق بعلاقات العمل أحكام تنظم ممارستها فيما يتعلق ب: شكلها وشروطها وإجراءاتها والأهم من هذا كله الحلول البديلة للتقليص الجماعي للعمال للأسباب الاقتصادية، وأحال غيرها إلى الاتفاقيات الجماعية.

من حيث شروط تقليص العمال للسبب الاقتصادي:

- يجب أن يتم التسريح بموجب قرار بعد تفاوض جماعي - من طرف لجنة المشاركة والتفاوض الجماعي¹، بأفواج (أو فرادى) متتالية أي ليس مجموع العمال بمرة واحدة ولا يجوز تعويض العمال المسرحين بأخرين بذات مناصب العمل المسرح منها، هذا ما قضت به أحكام الفقرتين الثانية والثالثة من المادة (69) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل بقولها²: " إذا كان تقليص العدد يبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها، إلى توظيفات جديدة في الأصناف المنية المعنية بالتقليص".

اتخاذ الإجراءات الوقائية للتسريح الجماعي للعمال من طرف صاحب العمل³ التي من شأنها حل الأزمة الاقتصادية للمؤسسة أو التخفيف منها بدل إجراء التسريح الجماعي لهم نظرا لما يخلفه من آثار اجتماعية سيئة في المجتمع كزيادة نسبة البطالة وتشريد العديد من العائلات، وهي إجراءات قبلية لقرار التسريح تشكل حولا بديلة له، نصت عليها المادة (70) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق

(1) - للتفصيل انظر: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق. ص.ص. 125 إلى 127.

(2) - من المادة (69/ الفقرة 2 و 3) من القانون رقم: 90- 11 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل. المرجع السابق.

(3) - انظر: احمية سلجان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق. ص.ص. 380 إلى 384.

بعلاقات العمل¹ بقولها: " يجب على المستخدم، قام بتقليل عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما:
. تخفيض ساعات العمل.

. العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون.

. الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به.

. دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، إذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليل وعدد المستخدمين".

من حيث إجراءات تقليل العمال للسبب الاقتصادي:

لقد أكد المشرع على اتخاذ الإجراءات الوقائية لحل أزمة المؤسسة قبل اتخاذ قرار إجراء تسريح العمال الذي أحال للاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تحديد كفاءته مع مراعات المعايير التي أشار إليها المشرع المتعلقة أساسا ب: الاقدمية، الخبرة والتأهيل لكل منصب عمل عند تطبيق قرار التسريح الجماعي لهم، طبقا لنص من المادة (71) من القانون 11/90 المعدل والمتمم بعلاقات العمل² بقولها: " تحدد كفاءات تقليل عدد المستخدمين، بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه، على أساس معايير ولا سيما الاقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل.

توضح الاتفاقيات أو الاتفاقات مجموع الكفاءات المحددة".

وقد أحاط المشرع³ العمال المسرحين بجملة من الضمانات تكفل لهم العيش الكريم بعد انتهاء علاقة العمل وتضمن لهم تأمين ما يصيبهم من مخاطر بعدها كالمعلقة أساسا بالحق في التعويض وتحصيل الأجور والحق في الضمان الاجتماعي والحصول على شهادة عمل تثبت خبرته في الهيئة المستخدمة⁴.

ب- التسريح التأديبي (العزل):

يعتبر التسريح التأديبي من الحالات التي يكاد يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع على حد سواء، حيث يعترف في مختلف هذه المصادر لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل

(1)- المادة (70) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل. المرجع السابق.

(2) - المادة (71) من القانون رقم: 90- 11 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل.

(3) - المرسوم التشريعي رقم: 09/94 المؤرخ في: 20ماي 1999 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. (الجريدة الرسمية رقم 34 لسنة 1994).

(4) - انظر: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق. ص. 127 و 128.

العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصلحه من جهة، وضمان استقرار وفعالية لنظام في المؤسسة المستخدمة¹.
فالتسريح التأديبي هو جزاء يتخذه صاحب العمل متى ثبت أن العامل قد ارتكب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله.

قد نظم المشرع أحكام التسريح التأديبي - إضافة إلى النصوص الخاصة وفي قانون العقوبات - بدءا من المادة (73) من قانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم ومكرراتها بموجب القانون رقم: 29-91²، من حيث تحديد الأخطاء الجسدية وإجراءات التسريح وضمانات وحقوق العامل في هذه الوضعية إلى غاية آثار قرار العزل، وأحال للاتفاقيات الجماعية أمر تفصيل ذلك نظرا للطبيعة العلاقة التعاقدية وما يتميز به كل صنف من العمل، وهو ما سيتم التطرق إليه لاحقا.
ثانيا: الحالات اللاإرادية:

هناك عدة حالات تنتهي بموجبها علاقة العمل دون تدخل إرادة طرفي علاقة العمل، وإذا كانت النتيجة واحدة؛ وهي انتهاءها، فإن الآثار القانونية المترتبة عنها مختلفة.
يمكن تحديد هذه الحالات من نص المادة (66) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل، فيما يلي:

1- بطلان علاقة العمل (الإلغاء القانوني):

نصت المادة (66) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل، كحالة أولى لانتهاء علاقة العمل بقوة القانون؛ في حال قيام عقد العمل على سبب باطل بطلانا مطلق يجعل منه عقدا ملغى قانونا، كتشغيل الأطفال، حالة العامل موظف - حيث لا يجب الجمع بين وظيفتين -، إتباع نشاط غير مشروع أو لإحدى مظاهر الإلغاء القانونية الأخرى.

2- التوقف القانوني عن العمل (إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة):

تتحقق هذه الحالة متى وجدت أزمة مالية خانقة أو عجز كلي أو تورط المؤسسة في مشاكل سياسية وقانونية أدت بها إلى حل المؤسسة وعندها تتوقف علاقات العمل أو قد تؤدي بها إلى

(1) - أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص.351.

(2) - القانون رقم: 29/91 المؤرخ في: 21 ديسمبر 1991، يعدل وتمم القانون رقم 11/90 المؤرخ في: 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية رقم: 68 لسنة 1991.

الإدماج أو التحويل، وقد أقر المشرع بموجب المادة (74) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل، حماية الإجراء في حالة تغيير النظام القانوني للهيئة بإبقائهم في الهيئة الجديدة.

3- الوفاة:

وهنا وفاة العامل لا صاحب العمل - لأن بهذا الأخير تنتقل الالتزامات إلى الورثة أو من يحل محله، بخلاف حل المؤسسة أو غلقها، إلا إذا كان شخصيته محل اعتبار - وبالتالي يفسخ عقد العمل بقوة القانون؛ أي أن ورثة الأجير المتوفى (العامل) لا يحلون محله في العقد، ذلك لأن شخصية الأجير هي محل اعتبار في عقد العمل¹.

وتختلف آثار واقعة الوفاة فيما إذا كانت طبيعية أو بسبب حادث عمل أو مرض مهني؛ ففي الحالة الأولى (الوفاة الطبيعية) لا يترتب أي التزام على صاحب العمل، إلا فيما يتقرر بموجب أحكام قوانين الضمان الاجتماعي (منحة الوفاة).

أما في الحالة الثانية (بسبب حادث عمل أو مرض مهني) تبقى آثار علاقة العمل سارية لصالح ذوي الحقوق؛ بمنحهم معاش الوفاة طبقاً للأحكام والإجراءات المقررة في قوانين حوادث العمل والأمراض المهنية².

4- التقاعد:

يقصد بالتقاعد وصول العامل السن المقررة قانوناً لإنهاء علاقة العمل، وعندها يستفيد العامل من الامتيازات والضمانات المقررة التي تخول له الحق في تقاضي منحة التقاعد شهرياً مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية.

نظم المشرع حالة التقاعد بموجب القانون رقم: 83 - 12 المؤرخ في: 02 - 07 - 1983 المتعلق بالتقاعد³ المعدل والمتمم بالقانون رقم: 16 - 15 المؤرخ في: 31 - 12 - 2016⁴، الذي جاء في مشروعه⁵ - لإلغاء أحكام التقاعد النسبي¹ وتعديل أحكام المادة (06) من القانون الملغى التي

(1) - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص.480.

(2) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص.111.

(3) - القانون رقم: 83 - 12 المؤرخ في: 02 - 07 - 1983، المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية العدد: 28 لسنة 20 المؤرخة في 3 جويلية 1983.

(4) - القانون رقم: 16 / 15 المؤرخ في : 31 - 12 - 2016 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية عدد: 78 لسنة 2016.

(5) - مشروع قانون يعدل ويتم القانون رقم : 83 - 12 المؤرخ في: 02 - 07 - 1983 المتعلق بالتقاعد.

كانت تحدد؛ سن التقاعد بستين سنة بالنسبة لرجل وخمسين سنة بالنسبة للمرأة²، ليصبح سن التقاعد محدد ببلوغ ستين سنة على الأقل مع إمكانية إحالة المرأة العاملة على التقاعد - وبطلب منها ابتداء من بلوغها خمس وخمسين سنة كاملة³.

ثم صدر المرسوم التنفيذي رقم: 20 - 107 المؤرخ في: 30 ابريل 2020 - الذي يعد الأخير حالياً⁴ يقضي؛ برفع سن التقاعد إلى (65) سنة وذلك بمواصلة العامل نشاطه المهني في حدود (05) سنوات بعد السن القانونية للتقاعد (60) سنة⁵، على أن يقدم المعني طلب مكتوب ومؤرخ من طرفه إلى الهيئة المستخدمة قبل (03) أشهر على الأقل من السن القانونية للإحالة على التقاعد⁶، ولا يمكن للمستخدم إحالة العامل - في هذه الوضعية - على التقاعد بإرادته المنفردة خلال فترة الخمس سنوات المضافة طبقاً للمادة السادسة منه⁷، في حين إذا اختار العامل مواصلة نشاطه بعد السن القانونية للتقاعد ويرغب في الاستفادة من التقاعد قبل (65) سنة، يتعين عليه أن يقدم طلب الإحالة على التقاعد قبل شهرين على الأقل من تاريخ الإحالة على التقاعد المرتقب طبقاً لنص المادة (7) من ذات المرسوم التنفيذي⁸ وطبقاً لنص المادة (8) يمكن للمستخدم أن يقرر تلقائياً إحالة العامل على التقاعد⁹، وبالتالي انتهاء علاقة العمل.

(1) - في هذا الإطار، يقترح مشروع هذا القانون إلغاء أحكام التقاعد النسبي ودون شرط السن المحدثة بموجب المادة 2 من الأمر 97 - 13 المؤرخ في: 31 ماي 1997 يعدل ويجم القانون رقم: 83 - 12 المؤرخ في: 02 - 07 - 1983 المتعلق بالتقاعد..مشروع قانون يعدل ويجم القانون رقم: 83 - 12 المؤرخ في: 02 - 07 - 1983 المتعلق بالتقاعد، ص.2.
(2) - المادة (6) من القانون رقم: 83 - 12 المؤرخ في: 02 - 07 - 1983 المتعلق بالتقاعد، وانظر المادتين 7 و 8 منه.
(3) - المادة (02) من القانون رقم: 16 - 15 المؤرخ في: 31 - 12 - 2016 المتعلق بالتقاعد.
(4) - المرسوم التنفيذي رقم: 20 - 107 المؤرخ في: 30 ابريل 2020 منشور بالجريدة الرسمية عدد: 27 لسنة 57 بتاريخ: 06 - 05 - 2020.

(5) - - تنص المادة (2) من المرسوم التنفيذي رقم: 20 - 107 المؤرخ في: 30 ابريل 2020 بأن: " يمكن للعامل (ة)، أن يختار بطلب منه مواصلة نشاطه بعد سن القانونية للتقاعد، في حدود خمس (5) سنوات ".
(6) - انظر المواد: (3)، (4) و (5) من المرسوم التنفيذي رقم: 20 - 107 المؤرخ في: 30 ابريل 2020.

(7) - تنص المادة (6) من المرسوم التنفيذي رقم: 20 - 107 المؤرخ في: 30 ابريل 2020 على أنه: " لا يمكن للمستخدم إحالة العامل(ة) على التقاعد بإدارته المنفردة خلال مدة الخمس (5) سنوات المذكورة في المادة 2 أعلاه".
(8) - المادة (7) من المرسوم التنفيذي رقم: 20 - 107 المؤرخ في: 30 ابريل 2020.

(9) - المادة (8) من المرسوم التنفيذي رقم: 20 - 107 المؤرخ في: 30 ابريل 2020.

5-العجز الكامل عن العمل:

ينتهي عقد العمل بمرض الأجير (العامل) مرضاً يستوجب انقطاعه عن العمل مدة تزيد على الحد الأقصى لمدة إجازته المرضية وذلك سواء أكان العقد محدد المدة ولم تنقض مدته بعد أم كان غير محدد المدة¹.

والمقصود بالعجز الكامل للعامل لأسباب صحية في النص القانوني أعلاه (المادة (66) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل)؛ عجزاً صحياً يجعل من تنفيذ عقد العمل مستحيلًا، قد يكون نتيجة حادث مهني أو سبب خارجي طبقاً للتشريع الذي ينظم أحكامه، وفي هذه الحالة يتم التكفل بالعامل مهنيًا وصحياً وفق قوانين الضمان الاجتماعي بشرط خضوعه للإجراءات والشروط القانونية المتعلقة بذلك.

كما تضاف إلى هذه الحالة؛ عجز العامل والهيئة المستخدمة عن تنفيذ العمل بسبب ظروف طارئة أو غير متوقعة كاحتراق المصنع أو انعدام المادة الأولية للصنع أو وقوع حرج على المصنع... إلخ².

6-انتهاء مدة العمل:

بنفاذ مدة عقد العمل - المبرم بين العامل وصاحب العمل - المحدد المدة؛ تنتهي العلاقة بينها بقوة القانون طبقاً للمادة (66) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل.

المبحث الثالث:

النظام التأديبي للعامل

قد يحدث أن يخجل العامل بالتزاماته التعاقدية على نحو يشكل خطأ مهني فيعرضه للمساءلة من طرف صاحب العمل الذي منحه المشرع سلطة تأديب العامل بتوقيع العقوبة، فقد تضمنت التشريعات العمالية الحديثة النص على الجزاءات التأديبية، ووضعت لذلك أنظمة متميزة بغية تنظيم وضبط السلطة الأدبية وضمان عدم التعسف في استعمالها³، ولتوضيح النظام في التشريع الجزائي نتطرق لمفهوم الخطأ في المطلب الأول وفي المطلب الثاني؛ نعرض أحكام العقوبة وتوضيح السلطة التأديبية في المطلب الثالث.

(1) - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص.480.

(2) - عاقلية فضيلة، المرجع السابق، ص.21.

(3) بشير هديفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص. 88

المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

سنحدد مفهوم الخطأ التأديبي من خلال عرض تعريفه (أولاً)، ثم تحديد صور الأخطاء الجسمية (ثانياً).

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي

لقد تعددت التعاريف الفقهية في تحديد مفهوم الخطأ التأديبي¹، حيث؛ يعتبر كل سلوك إيجابي أو سلبي يقوم به العامل بشكل إخلال بالتزاماته التعاقدية خطأ يعرضه للجزاء من طرف صاحب العمل. ومن ثم فإن الخطأ التأديبي مثل الجريمة الجنائية يقوم ركين:

الركن المادي: ويتمثل في ارتكاب فعل مادي ملموس أو الامتناع عن أداء واجب مهني.

الركن المعنوي: يتمثل في اتجاه الإرادة إلى ارتكاب فعل أو الامتناع عنه²

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري في تشريع العمل؛ نجد أن المشرع كعادته لم يعرف الخطأ التأديبي كونه من عمل الفقه لكن أورد حكماً في غاية الأهمية يصف بموجبه الخطأ التأديبي الموجب للتسريح وهو الخطأ الجسيم بموجب نص المادة (73) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل في فقرتها الأولى بأن: " يتم التسريح في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيم "، وعليه فإخطاء الجسيم: هو الذي يرتكبه العامل بتصرفاته أثناء العمل أو بمناسبة تشكل إخلالاً صارخاً بالحكم القانون والتنظيم وبنود العقد والنظام الداخلي للمؤسسة بحيث يمس بمصلحة المؤسسة والنظام العام مما يؤدي بصاحب العمل إلى فسخ علاقة العمل لاستحالة استمرار العمل في المؤسسة بحدوث الخطأ وبالتالي تسريحه.

لقد وجد الفقه صعوبة في وضع تعريف جامع مانع للخطأ الجسيم نظراً لصعوبة تحديد طبيعته التي تتغير بتغيير النشاط ورغم ذلك، فإنه يمكن تعريف الخطأ الجسيم بأنه: " ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به إضراراً بمصالح صاحب العمل، أو بممتلكاته أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية، أو يلحق به خسائر وإضرار إما لصاحب العمل، أو للعمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمراً غير مقبول إما لخسارته، وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل"³.

(1) انظر في هذا الصدد: مراجع القانون الإداري في قضاء التأديب.

(2) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص. 88.

(3) - احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية. المرجع السابق، ص. 353 و 354.

وبالرجوع إلى المادة (73) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل نجد أن؛ المشرع لم يضع مفهوما ولا حتى معيارا لتحديد الخطأ الجسم، إنما اعتمد أسلوب الذكر على سبيل الحصر في ذات المادة بدل أسلوب لتحديد مضمونه وطبيعته من طرف الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمل، فحدد بذاته طبيعة ونوعية الأخطاء الجسمية، فبالإضافة إلى ما حددته تشريعات خاصة كالتشريع الجزئي حدد جملة من التصرفات تشكل أخطاء جسمية تنتهي بحدوثها علاقة العمل مباشرة.

الفرع الثاني: تحديد صور الأخطاء الجسمية

طبقا لنص المادة (73) من القانون رقم: 11/90 المذكورة أعلاه؛ حدد المشرع جملة من الأعمال توصف بالخطرة تكيف قانونا أنها أخطاء جسمية، إضافة للأعمال المنصوص عليها في التشريع الجزائي والتي توصف بالجريمة تقع داخل أماكن العمل وما ورد ذكره في نصوص خاصة، أما الأخطاء الأقل جسامة فقد ترك المشرع أمر تحديدها عن طريق النظام الداخلي لصاحب العمل، وهذا نظرا لخطورة وجسامة الأثر المترتب على هذا الفعل وهو التسريح.

وعليه يمكن تحديد صور الأخطاء الجسمية فيما يلي:

1- الحالة المنصوص عليها في التشريع الجزائي طبقا لنص الفقرة الثانية من المادة (73) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل التي تنص: " وعلاوة على الأخطاء الجسمية التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل " تتجسد صورة هذه الحالة بارتكاب العامل فعل يشكل جريمة منصوص عليها في قانون العقوبات أثناء العمل أي داخل الهيئة المستخدمة، فلا علاقة لصاحب العمل بتصرفات العامل خارج أوقات العمل.

الحالات المذكورة في المادة (73) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل: وهي سبع (07) أعمال تشكل أخطاء جسمية حصل الاختلاف حولها فيما إذا كان ذكرها على سبيل الحصر أم المثل أمام العبارة التشريعية " تعتبر على وجه الخصوص... " هذه التصرفات هي:

أ- رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

ب - إفشاء السر المهني وذلك في حالة إفشاء العامل معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها لو أجازها القانون.

ج - المشاركة في التوقف الجماعي والتشاور عن العمل غير المشرع، فالإضراب الذي ينظمه العامل دون إتباع الأحكام القانونية المتعلقة به السارية المفعول، يعد وفق جماعي عن العمل غير قانوني يعرضهم للعقوبات القانونية.

د- القيام بأعمال العنف حيث يقوم العامل بأي تصرف يشكل تصرف عنفي داخل الهيئة المستجدة، دون أن يحدد المشرع الجهة أو الأشخاص الذين يقع عليهم العنف.

هـ- إلحاق إضرار مادية بما له علاقة بالعمل؛ لقد حدد المشرع هذه الصورة بقيام العامل بتصرفات معدية تتسبب في إضرار مادية تصيب البنيات أو المنشآت والأدوات والمواد الأولية وأي شيء له علاقة بالعمل، وهو ما يجسد مسؤولية العامل في إتلاف ما له علاقة بالعمل وما ينفي قيام هذه المسؤولية يد الأجنبي الذي لا علاقة له به أو القوة القاهرة وهو ما تقضي به القواعد العامة في المسؤولية.

و- رفض تنفيذ أمر التسخير المبلغ به في حالة قيام العامل بالإضراب، قد العامل بأمر لتسخير من طرف صاحب العمل - كما سيأتي توضيحه - تبليغا قانونيا صحيحا، فيرفض الامتثال لما أمر به العامل القيام وهو ما يشكل خطأ جسيم.

ز- تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل يشكل تناول الكحول والمخدرات تصرف يمس بالنظام العام والأدب العامة وسط الأشخاص المتواجدين داخل المؤسسات، مما دفع بالمشرع إلى حظر هذا السلوك داخلها وحذا لو وسع المشرع النطاق " بالتناول " إلى الاستهلاك والاستعمال والتداول داخل الهيئة المستخدمة، كما يوسع مصطلح الكحول والمخدرات إلى كل ما يذهب العقل لأن هذا هو مقصد النص كالمهلوسات ونحوها.

ح - بعض الحالات المنصوص عليها في نصوص خاصة.

يفهم من نص المادة (73) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل؛ أن المشرع حدد جملة من الأخطاء الجسيمة في ذات المادة لكن لم يمنع من وجود نصوص أخرى قد تحدد أعمال تشكل أخطاء جسيمة، فالمحكمة تتحدد والوضع الأمني فيها أن تبقى سلطة تحديد الأخطاء الجسيمة من اختصاص المشرع فقط من هذا المنطلق نجد أن المشرع قد نص على صور للأخطاء الجسيمة في نصوص أخرى كلقانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم وكذا المرسوم التنفيذي رقم: 290/90 المؤرخ في:

1990/09/29 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات¹، من بين هذه الحالة؛ عرقلة حرية العمل التي نصت عليها المادة (34) من القانون رقم: 02/90 المذكور أعلاه على أنه؛ حيث كل فعل يمنع العامل أو صاحب العمل من الالتحاق بمكان العمل وبأعمال العنف أو التهديد أو الاعتداء أو المناورات الاحتمالية وقد أضافت المادة (36) من ذات القانون صورة أخرى لعرقلة حرية العمل فنصت على أنه: " رفض العامل القيام بالحد الأدنى من الخدمة المفروضة عليه "، حيث يكون الحد الأدنى من الخدمة الضرورية في حالة قيام العمال بالإضراب في بعض القطاعات الحيوية ومحدد مسبقاً من الطرف السلطة العامة أو الاتفاقيات الجماعية - وهو ما سيتم توضيحه لاحقاً.

المطلب الثاني: الجزاء

سنتناول في عنصر الجزاء الذي يوقعه المستخدم على العمل في حال ثبوت الخطأ في حقه؛ مفهوم الجزاء أولاً ثم درجاته ثانياً وثالثاً؛ السلطة التأديبية.

الفرع الأول: مفهوم الجزاء

لم يعرف المشرع الجزاء، إنما تقضي القواعد العامة بأنه الجزاء يرتبط بوقوع خطأ يتحدد بدرجته، وإذا كان الجزاء الذي يتقرر بمقتضى القواعد العامة وهو التعويض وفسخ العقد ليس وفقاً على عقد العمل لأنه يطبق على غيره من العقود والالتزامات فإن الجزاء التأديبي ينحصر تطبيقه في نطاق علاقات العمل²

وبالتالي؛ فالجزاء التأديبي ينطوي جوهره على معنى الردع أو الزجر فهو يمثل نوع من العقاب مطابق للعمل ذاته أو من جنسه³ ان طبيعة الجزاء في علاقات العمل أن يتعلق بوضعيته المهنية أو بحالته المادية، حيث تتمثل في النظم التشريعية المقارنة في؛ الإنذار الغرامة المالية التوقف عن العمل لمدة معينة والفصل عن العمل.

الفرع الثاني: درجات الجزاء التأديبي

لم يحدد المشرع في القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل المتعلق أصناف أو درجات الجزاءات في الفقرة الثانية من المادة (77) من ذات القانون، بل أحال للنظام الداخلي أمر

(1)- المرسوم التنفيذي رقم: 90 / 290 المؤرخ في: 1990 / 09 / 29 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات. الجريدة الرسمية، عدد: 42 لسنة 1990، مثل الحالة: المنصوص عليها في المادة (12) منه.

(2) القاضي حسين، المرجع السابق، ص 389

(3) بشير هديفي: الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص.ص. 88 و89.

تحديد درجاته بما يتطابق مع العقوبة على أن يتخذها مباشرة صاحب العمل، وطبقا للقواعد العامة؛ يمكن تصنيف درجات الجزاء إلى:

- 1- جزاءات من الدرجة الأولى: كالإنذار والتوبيخ
- 2- جزاءات من الدرجة الثانية: كالتوقيف عن العمل من الهيئة التأديبية
- 3 - جزاءات من الدرجة الثالثة: كالنقل من وظيفة إلى أخرى أو من مكان إلى آخر أو الفصل من العمل أي التسريح وهو أقصى العقوبات يقترح من الهيئة التأديبية

الفرع الثالث: السلطة التأديبية

إضافة إلى سلطة الإدارة في التنظيم والإشراف، خول المشرع المستخدم ممارسة السلطة التأديبية التي تتمثل؛ في سلطة توقيع الجزاء على العامل الذي خالف الالتزامات التعاقدية بما تحددها الأنظمة الداخلية وعقود العمل الجماعية¹ بدلا من نصوص القانونية والتنظيمية.

والحكمة من هذا؛ أهمية الفوارق والخصوصيات التي يتميز بها كل قطاع عمل إضافة إلى توفير القدر الممكن من الضمانات للعمل حين إشراكهم بواسطة ممثلهم في وضع النظام التأديبي الذي يتناسب وطبيعة عملهم²، غير أن سلطة المستخدم في ممارسة سلطة التأديب ليست مطلقة، إنما مقيدة بما قضت أحكام به المادة (73- 1) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل³ التي تقضي بأن: " يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ مدى إشاعة ودرجة خطورته والضرر الذي لحقه، وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة".

يتضح من هذا النص أن المشرع قيد صاحب العمل عند استعمال سلطته التأديبية تجاه العامل باتخاذ إجراءات أولية، مما يعني أنها تشكل ضمانات قانونية قوية لصالح العامل فعلى صاحب العمل عند تحديد ووصف الخطأ الذي قام به العامل على أنه خطأ جسيم " أن يراعي الظروف والملابسات والدوافع التي وقع فيها الخطأ مع الأخذ بعين الاعتبار سيرة العامل في العمل ومدى حسن نيته تجاه الهيئة المستخدمة عند دراسة اللجنة التأديبية المتخصصة بدراسة الملف والمعطيات التي قد تؤثر بشكل أو بآخر في تكييف التصرف من جهة وفي تحديد العقوبات المناسبة له من ناحية ثانية والتي هي بمثابة

(1) طبقا لنص المادة 2\77 من ق 11\90 المذكورة سلفا

(2) بشير هدي في الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق. ص. 90.

(3) المادة (73-1) مضافة بالقانون 91- 29

تقدير الظروف المخففة أو المشددة للعقوبات المعمول بها في القانون الجنائي¹، ولذلك يتعين على رب العمل في توقيعه للعقوبات التأديبية أن يراعي الغرض المقصود منها وهو حفظ النظام في المنشأة وضمان حسن سير العامل فيها فيناسب العقوبات المخالفة. .. ويراعي تدرج العقوبات في الشدة مع تدرج المخالفات في الجسام².

هذا؛ وإن كانت هذه الضمانات الواردة على السلطة التأديبية موضوعية ذات طابع قانوني فالإجراءات الشكلية لممارستها يجب أن يكون منصوص عليها في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة وهو ما قضت به أحكام المادة (2-73) في فقرتها الأولى من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل بأنه: " يعلن على التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي ثم الحد المشروح على وجوب أن تتضمن هذه الإجراءات التشكيلة إجراءات تتمثل في:

- التبليغ الكتابي لقرار التسريح.
- استماع العامل المعني، مع إمكانية اصطحاب عامل تابع لذات الهيئة المستخدمة الذي يشكل بمثابة شاهد أو مدافع عن العامل المعني وهي إجراءات جوهرية تجسد ضمانات تشريعية للعامل.

وللاشارة نأمل أن يكمل المشرع ضماناته لحماية العامل بالنص على حماية العامل المصطحب من الضغط تجاه رب العمل أو تمكنه من تعويضات في حالة وقوع مثل ذلك أو أكثر أو أن يضيف فكرة العامل المصطحب تابع لهيئة مستخدمة أخرى لما في ذلك عدة امتيازات على رأسها الحياد في القول تجاه صاحب العمل ولهيئة المستخدمة.

وننه القول هنا؛ إلى أن هذه الإجراءات جوهرية ولازمة ويستوجب على صاحب العمل احترامها وإلا تحول الفصل ولو كان مبررا إلى فصل تعسفي وهو ما قضت به المادة (3-73) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل بأن: " كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا وعلى المستخدم أن يثبت العكس "

(1) -احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية. المرجع سابق. ص. 358.

(2) - القاضي حسين عبد اللطيف المرجع السابق، ص. 390.

يؤدي التسريح التعسفي لنشوء الحق للعامل في رفع دعوى قضائية لإلغاء الجزاء الصادر والتعويض عن أي ضرر يكون قد نتج من جراء ذلك¹، وهنا تنشأ الرقابة القضائية على قرار التسريح التعسفي وفق ما قضت به أحكام المادة (4-73) من القانون رقم: 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل وهو ما سنتطرق إليه لاحقاً في منازعات العمل الفردية.

كما نرى أن يضيف المشرع شرطاً شكلياً جوهرياً في مضمونه يتعلق بشرط معاد العقوبة تبعاً لما تقضي به القواعد العامة في سريان المتابعة أو العقوبة وهو ما عملت به بعض التشريعات العالية المقارنة، فقد قضت بهذا الضمان المادة (68) من قانون العمل اللبناني بعدم جواز تطبيق العقوبة التأديبية بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على التثبيت من الخطأ أو الإهمال أو المخالفة حتى لا يظل الأجير مهدداً بتوقيع العقوبة عليه²، أما النص المصري فقد جاء أكثر عموماً لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين³، أننا ما نود أن نوه به في هذا المقام ما عملت به التجارب التشريعية المقارنة في قانون العمل في الأحكام الخاصة بالسلطة التأديبية فيما إذا خالفت تشريع العمل مبادئ وضمانات توقيع الجزاءات التأديبية بأن يعاقب صاحب العمل بغرامة مالية محددة قانونياً أو بجس أو كلاهما.

(1) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص.93.

(2) انظر هذا الصدد: القاضي حسين عبد اللطيف، المرجع السابق، ص، 395.

(3) نفس المرجع، ص.ص 395 و396.

الفصل الثاني:

المنازعات العمالية والتنظيمات النقابية في التشريع الجزائري

بما أن النزاع متأصل وحتمي في جميع العلاقات ومنها علاقات العمل، فإن البحث على آليات منعه وتسويته باتت من المواضيع بذات الأهمية بمكان لدى أجمع الدول لعدم تكرار حدوثها ومكافحة عواقبها.

وعلى هذا الأساس؛ ذهب المشرع الجزائري إلى وضع آليات وإجراءات خاصة لمواجهة ما قد يطرأ على هذه العلاقة من خلافات بين العامل وصاحب العمل بسبب الإخلال بالأحكام القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية للعلاقة، تضمن تسوية المنازعات بشكل فعال كونها منازعات تتميز بطبيعتها عن سائر المنازعات الأخرى.

وبالرجوع إلى نصوص تشريع العمل وقواعد الاختصاص القضائي؛ نجد أن المنازعات في مجال علاقات العمل تنقسم إلى ثلاث أصناف: المنازعات الفردية، الجماعية ومنازعات الضمان الاجتماعي. غير أنه في هذا الفصل سنعرض أحكام المنازعات الفردية والجماعية للعمل ونرجى دراسة منازعات الضمان الاجتماعي إلى موضعه في الفصل الثالث.

والجدير ذكره؛ أن نشوء التكتلات العمالية التي تطورت عبر زمن بفضل نضال الطبقة العاملة، لتصبح في شكل تنظيم قانوني يصطلح عليه بالنقابة العمالية، جزء هام في دراسة قانون العمل تقتضي دراستها، كونها أصبحت طرفاً قوياً في المفاوضات وحل المنازعات العمالية الجماعية. وعليه، انطلاقاً من تناول موضوع هذا الفصل في المباحث الثلاثة التالية:

المبحث الأول: منازعات العمل الفردية.

المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية.

المبحث الثالث: النقابات العمالية

المبحث الأول:

منازعات العمل الفردية

يتضمن هذا المبحث في مطلبه؛ عرض الإطار القانوني - الساري المفعول - الذي خصه المشرع لتسوية المنازعات الفردية للعمل التي تقوم بين طرفي علاقة العمل والذي حاول من خلاله ملاءمته مع طبيعة هذه المنازعات في ظل التطورات السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد وأثر ذلك على الأوضاع الاجتماعية خاصة للعمال -بوصفه الطرف الضعيف في العلاقة، حيث كرس مبدأ التسوية الودية قبل اللجوء إلى القضاء تفادياً لتشنج النزاعات لما لها من الأثر السيئ على الحالة الاجتماعية للعمال وتحقيق الربح لصاحب العمل في آن واحد.

وعليه نعرض مفهوم منازعات العمل الفردية في المطلب الأول وفي المطلب الثاني نوضح آليات تسوية منازعات العمل الفردية.

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية:

يقصد بالمنازعات الفردية عند القانون الجزائري بـ " ذلك النزاع المتعلق بعلاقة العمل والنتائج عن انتهاك أحد الطرفين وغالبا ما يكون رب العمل لأحد التزاماته القانونية بما يتسبب في إلحاق الضرر بالعامل ويحتاج إلى تسوية ودية أو قضائية " ¹.

حاول المشرع بصدور قانون رقم: 04/90 المؤرخ في: 06/02/1990 المعدل والمتمم المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ² ملاءمة طبيعة المنازعات العمالية الفردية مع ما يتماشى مع التطورات السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد آنذاك، فحدد مفهومها بموجب نص المادة (02) منه التي تنص على أنه: " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة " ³.

(1) - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق ص.41.

(2) - قانون رقم: 04/90 المؤرخ في : 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الجريدة الرسمية عدد: 06 لسنة

1990. المعدل والمتمم بالقانون رقم: 29/91 المؤرخ في : 21/12/1991، الجريدة الرسمية عدد: 68 لسنة 1991.

(3) - المادة (02) من قانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

يفهم من هذا النص؛ أن المشرع حدد مفهوم المنازعة العمالية الفردية بتحديد مجالها، وهو الخلاف الفردي القائم بين العامل والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل بحيث لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قد أورد نصا حول تحديد مجال المنازعة الفردية للعمل كان أدق من النص المذكور أعلاه؛ وهو نص المادة (20) من ذات القانون¹ وذلك عند تطرقه للاختصاص النوعي للجهات القضائية وذلك عن طريق تحديد مجالها ومسببات المنازعات الفردية، التي قد تتعلق بقيام وتنفيذ علاقة العمل أو المنح التعويضية وتعديلها أو تعليقها أو قطعها وكذا المتعلقة بعقد التكوين أو التمهين، ثم ترك المجال لنصوص قانونية أخرى كالمعلقة بالمنازعات ذات الطابع التقني وتدخل في مجال المنازعات الفردية.

وعليه يقوم النزاع الفردي بين أحد العمال أو بعضهم مع المستخدم حول مضمون العقد أو حول الالتزام أو حق معين لأحد الطرفين يقوم عليه علاقة العمل أيا كان مصدره (القانون، عقد، اتفاقية...).

المطلب الثاني: تسوية منازعات العمل الفردية

يتبين من خلال نص المادة (02) السابقة الذكر؛ أن المشرع جعل تسوية المنازعات العمل الفردية على طريقة تختلف فيها عن غيرها من المنازعات الأخرى نظرا لطابعها الاجتماعي حيث تتم تسوية داخل ودية ثم اللجوء إلى التسوية القضائية.

الفرع الأول: التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية

وهي إجراءات أولية لحل الخلاف بين الطرفين وذلك من أجل الحفاظ على العلاقة الحسنة بين العامل وصاحب العمل التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل.

1- التسوية الداخلية للنزاع (داخل الهيئة المستخدمة): لقد خصص المشرع لإجراء التسوية الداخلية للنزاع، أحكام الباب الثاني من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم، وذلك عن طريق الوصول لحل مشترك بين الطرفين العلاقة دون تدخل جهة أجنبية، وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للخلاف أو في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقية المعمول

(1) - تنص المادة (20) من قانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم على أن: " مع مراعاة أحكام

المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الإجتماعية فيما يلي:

- الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين.

- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة "

بها وقد نصت على هذه الإجراءات المادة الثالثة من القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية¹ التي تسمح للاتفاقية الجماعية بإمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لحل النزاعات الفردية على المستوى الداخلي² أي؛ أن يكون بالتفاوض مع صاحب العمل بالعدول عن قراره أو ملائمته مع درجة الخطأ المرتكب.

وفي حال عدم النص عليها؛ يلجأ العامل إلى الإجراءات المنصوص عليها بالمادة الموالية (04) من ذات القانون التي تنص بأن: " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام (8) من تاريخ الأخطار.

في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة "

حقيقة إن لهذا الأسلوب فعالية في الحفاظ على العلاقات المهنية داخل المؤسسة وعدم تعرضها لتشنجات أكثر، إضافة لكسب الوقت في حل الخلافات التي أحيانا تكون بسيطة.

غير أنه قد يكون أثر الخلاف جسيم ومعقد كأن يتمسك صاحب العمل بقراره أو قد يتنازل لكن بشروط يحددها هو دون أن يتقبلها العامل فلا يبق لهذا الأخير إلا اللجوء إلى الوسيلة الموالية.

2- لجنة المصالحة (عرض النزاع على مفتشية العمل): نصت على هذا الإجراء المادة (05) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بقولها: " بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن العامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون.

بعد فشل إجراء تسوية النزاع داخل الهيئة المستخدمة؛ يستعين العامل بطرف ثالث وهو مفتشية العمل³ ذلك لتقريب وجهات النظر بين الطرفين قبل رفع النزاع إلى القضاء. بصدد القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم أصبح هذا الدور يقوم به مكتب المصالحة، بعد أن منوط لمفتش العمل حيث نظم هذا الأخير أحكام تكوينه واختصاصه والإجراءات

(1) - تنص المادة (3) من قانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم: " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجمعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة "

(2) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، جوسور للنشر والتوزيع، المحمدية الجزائر، طبعة

2019 ص103.

(3) - نظم المشرع أحكام مفتشية العمل بالقانون رقم: 03/90 المؤرخ في: 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية

عدد: 06 لسنة 1990.

المتبعة أمامه، واقتصر دور مفتش العمل على إخطاره بعدم التسوية الداخلية للخلاف للجوء إلى إجراء المصالحة.

يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين عن العمال وعضوين ممثلين عن أرباب العمل لمدة ثلاث سنوات، ويرأس المكتب بالتداول من الفئتين لمدة (06) أشهر، يتم اختيارهم عن طريق الانتخاب السري والمباشر من طرف عمال وأصحاب العمل للمؤسسات التي تقع بدائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، ويتم تعيينهم بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي¹.

أما فيما يتعلق باختصاص مكتب المصالحة؛ فمادام دوره المصالحة بالوصول إلى حل يرضي الطرفين والحفاظ على العلاقة الودية بينهما، فإن اختصاصه النوعي يتحدد بموجب نص المادة (20) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم - السابقة الذكر - المتعلقة بالفصل في القضايا الفردية الناتجة عن علاقة العمل الفردية.

أما الاختصاص الإقليمي فهو يرتبط بالاختصاص الإقليمي لمتفشية العمل، حيث ينشأ مكتب واحد للمصالحة من أجل تسوية المنازعات الفردية في العمل وعند الاقتضاء يمكن توسيع عدد المكاتب؛ بإنشاء مكاتب للمصالحة في نفس دائرة الإختصاص الإقليمي لمكتب متفشية العمل، ويحدد مجال اختصاصها بقرار مشترك بين وزير العمل ووزير العدل ووزير الاقتصاد والمالية².

وإجراء المصالحة إجباري من النظام العام قبل رفع الدعوى القضائية طبقاً لأحكام المادة (19/1) من ذات القانون، وجوازي في حالة المدعي عليه المقيم خارج التراب الوطني أو حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل وفق ما نصت عليه الفقرة الثانية من ذات المادة، وهو إجراء واقعي ومنطقي لأن المصالحة في هذه الحالة لا فائدة منها ولو أدت إلى نتيجة إيجابية لأنه لا يمكن تنفيذ اتفاق المصالحة في هذه الحالات³.

وينتهي عمل لجنة المصالحة بعد - جملة إجراءات قانونية⁴ - بمحضر المصالحة الذي جعله المشرع حجة إثبات مالم يطعن فيه بالتزوير، ففي حالة المصالحة؛ يكون تنفيذ الاتفاق وفق الشروط والآجال

(1) - راجع المواد من (06) إلى (18) من قانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

(2) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، المرجع السابق. ص. 105.

(3) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق. ص. 306.

(4) - راجع المواد من (26) إلى (31) من قانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

التي يحدونها وإن لم يوجد أجل يكون التنفيذ في أجل (30) يوم من تاريخ الاتفاق¹، وفي حالة عدم التنفيذ؛ يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية بالتنفيذ المعجل مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن (52%) من الراتب الشهري الأدنى المضمون بطلب من العامل². أما في حالة فشل المصالحة فيحرر محضر عدم الصلح ويبقى للعامل مواصلة الإجراءات القضائية.

الفرع الثاني: التسوية القضائية

خوّل المشرع لذوي المصلحة في حالة عدم المصالحة اللجوء إلى التسوية القضائية للفصل في النزاع أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية طبقاً لأحكام المادة (36) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم التي تنص بأنه: " في حالة عدم المصالحة، يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية "

وأمام خصوصية المنازعة العالية ميّز المشرع القضاء الاجتماعي - بعد عدة إصلاحات - عن غيره في مختلف جوانبه؛ إذ خصص لها قسم على مستوى المحكمة وهو القسم الاجتماعي الذي ينفرد بتشكيكة قضائية وإجراءات تتلاءم مع طبيعة المنازعة بالإضافة إلى قواعد الاختصاص وتنوع طبيعة الأحكام الصادرة عنه، وذلك وفق الأحكام التالية:

1- تشكيكة القسم الاجتماعي: يتميز القضاء الاجتماعي عن غيره بوجود ممثلين عن العمال وأصحاب العمل بصفة مساعدين اجتماعيين للقاضي وذلك بالتساوي في التمثيل؛ مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين برئاسة قاضي طبقاً لأحكام المادة (08) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم³، تصدر أحكامها بأغلبية الأصوات وفي حالة التساوي يرجع صوت الرئيس كون صوت المساعدين الاجتماعيين تداولي لا تشاوري.

وفي حالة غياب كلي أو جزئي للمساعدين الاجتماعيين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين أو بقاض أو قاضيين يعيّنها من رئيس المحكمة كما يكفي حضور طرف واحد من كل صنف، وذات الأحكام تطبق في حالة يكون أحد المساعدين الاجتماعيين طرفاً في النزاع أو له مصلحة شخصية في ذلك.

(1) - طبقاً لأحكام المادة (33) من قانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

(2) - راجع المادة (34) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

(3) - راجع المادة (08) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

إن أحكام طريقة تعيين هؤلاء المساعدين الاجتماعيين نفسها المتعلقة بأعضاء مكتب المصالحة. ومن اجتهاد المحكمة العليا أن التشكيلة القانونية من النظام العام ولا يجوز الاستغناء عنها تحت طائلة بطلان الحكم كما أن عدم إشارة الحكم للطرف الذي يمثله المساعدون يؤدي إلى بطلانه ناهيك عن الحالات التي يذكر فيها ممثل طرف دون ممثل الطرف الآخر¹.

2- اختصاص المحكمة الاجتماعية: حدّد المشرع قواعد الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي في القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بموجب نصي المادتين: (20) منه – السالفة الذكر – التي تتضمن الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين إضافة إلى القضايا الواردة في نصوص خاصة كمنازعات الضمان الاجتماعي وغيرها.

كما أضاف نص المادة (500) من القانون رقم: 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية²؛ على انعقاد اختصاص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا لسبع مجالات قضايا ذات طابع اجتماعي حيث نصت على: "

وبهذا أصبح اختصاص القسم الاجتماعي واسعا ليشمل جميع أنواع المنازعات التي تحمل الطابع الاجتماعي مثل: منازعات حوادث العمل والتأمين، البطالة، التقاعد، الضمان الاجتماعي، مشروعية الإضراب والحق النقابي... وغيرها مما ينص عليها القانون صراحة.

هذا التعاطي الجديد مع الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي يعتبر نقلة نوعية بتوسيع المجال لكافة القضايا الاجتماعية – إضفاء الصبغة الاجتماعية – والخروج عن مفهوم القضاء المهني المتخصص سوى في بعض العمالية³.

أما فيما يتعلق بالاختصاص الإقليمي: فتتنظم قواعده أحكام المادتين (24) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم⁴ والتي تقابلها المادة (501) من قانون

(1) - خليفني عبد الرحمان، المرجع السابق. ص 49.

(2) - المادة (500) من القانون رقم: 09/08 المؤرخ في: 2008/02/25 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية. الجريدة الرسمية عدد: 21 لسنة 2008.

(3) خليفني عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 51.

(4) - تنص المادة (24) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم: " ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعي عليه.

كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني "

الاجراءات المدنية والإدارية¹ - وهما نضان متطابقان -؛ بأن يؤول الاختصاص المحلي إلى المحكمة التي تقع بدائرة اختصاصها محل إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها محل إقامة المدعى عليه. ومحكمة محل إقامة المدعى عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني، وهو الاستثناء الذي أوردته المادة (501) من قانون الاجراءات المدنية والإدارية². والجدير ذكره هنا؛ أن طبيعة قواعد الاختصاص النوعي والمحلي من النظام العام تقضي بها المحكمة ولو من تلقاء نفسها.

3- إجراءات التقاضي: نظرا لطبيعة المنازعات الاجتماعية بارتباطها بالحالة المادية والاجتماعية للعامل؛ فقد تميزت إجراءات التقاضي بالطابع الاستعجالي فيما يتعلق بآجال رفع الدعوى أو الفصل فيها وفقا لنص المادة (38) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم، التي قضت بأن: " تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها (15) يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى.

وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال.

باستثناء حالات إصدار أحكام تهديدية أو تحضيرية "

على أن ترفق عريضة رفع الدعوى بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة طبقا لأحكام المادة (37) من ذات القانون³ إضافة إلى تطبيق الشروط الواردة بقانون الاجراءات المدنية والإدارية⁴.

وتجدر الملاحظة في هذا النوع من القضايا أن المشرع جعل امتيازات خاصة بالمصاريف القضائية لرفع الدعوى نظرا للحالة المادية للعامل هنا⁵.

4- طبيعة الأحكام القضائية الصادرة وتنفيذها: بالرجوع إلى نصوص المواد؛ (20) (21) و(22) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم؛ نجد أنها تحدد طبيعة الأحكام القضائية التي تصدر عن القسم الاجتماعي وكيفية تنفيذها على النحو التالي:

(1) - راجع المادة (501) من القانون رقم: 09/08 المتعلق بقانون الاجراءات المدنية والإدارية.

(2) - راجع المادة (501) من القانون رقم 09/08 المتعلق بقانون الاجراءات المدنية والإدارية.

(3) - راجع المادة (37) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

(4) - راجع المواد من (503) إلى (509) من القانون رقم 09/08 المتعلق بقانون الاجراءات المدنية والإدارية.

(5) - راجع المادة (25) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم

أ- الأحكام الابتدائية: وهي الحالة التي تشكل القاعدة العامة في الأحكام القضائية الصادرة عن القسم الاجتماعي للمحكمة، فتكون ابتدائية قابلة للطعن بطرق الطعن القضائية المقررة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وتتقد بعد حيازة الحكم لحجية الشيء المقضي به.

ب- الأحكام الابتدائية المشمولة بالتنفيذ المعجل (المؤقت): حددت المادة (22) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم؛ حالات الأحكام القضائية الصادرة عن القسم الاجتماعي بالمحكمة التي تكون مشمولة بالتنفيذ المعجل بقولها: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.

- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر".

وهي الأحكام القابلة للمراجعة والتي تفذ بصفة استعجاليه بحكم القانون، أو بأمر من القاضي. وتتعلق على العموم بقضايا ترتبط بحقوق مادية ومهنية للعمال، كتوفير الشروط والظروف الخاصة بالعمل، ودفع الأجور المختلفة، والفصل من العمل¹.

ج - أحكام ابتدائية إتهائية: نصت المادة (21) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم: " باستثناء الإختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا ب:

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعى دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/ أو الاتفاقيات الإجبارية.

- بتسليم شهادات العمل وكشوف الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي".

وعليه؛ يفهم من هذا النص أن المشرع قد عزز حماية العامل في هذه القضايا لتعلقها بالوضع المادي له، حيث - من أجل سرعة الفصل فيها - خول القسم الاجتماعي بالمحكمة النظر في هذه

(1) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، المرجع السابق. ص 110

المنازعات وعلى سبيل الاستثناء؛ بصفة ابتدائية انتهائية أي غير قابلة للطعن بالطرق العادية كالأستئناف فيما عدا بالطرق الغير عادية (الطعن بالنقض – الالتماس بإعادة النظر).
وبذلك فطبيعة القضايا التي تصدر بشأنها الأحكام ابتدائية ونهائية محددة على سبيل الحصر وفقا للمعيار الموضوعي المرتبط بموضوع الدعوى¹.
وهو ما تم إقراره من المشرع بنص المادة (73 مكرر 4) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم² التي خوّلت للقسم الاجتماعي بالمحكمة البت بحكم ابتدائي ونهائي في حالة التسريح التعسفي أو المنفذ خرقا للإجراءات القانونية و/ أو الاتفاقية الإلزامية.
وقد أعطى المشرع ميزة تتعلق بسير الدعاوي الاجتماعية تتعلق بالطلبات المقابلة في مجال الطعون يمكن إلحاقه بالطلب الذي تبني عليه وهذا الأخير هو الذي يحدد اختصاص المحكمة ابتدائي انتهائي وفق ما نصت عليه المادة (23) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم³.

المبحث الثاني:

منازعات العمل الجماعية

تقتضي دراسة منازعات العمل الجماعية؛ الوقوف عند مفهوم نزاع العمل الجماعي في المطلب الأول، لنتطرق في المطلب الثاني إلى طرق تسوية المنازعة الجماعية للعمل، بهدف الكشف عن الغاية السياسية التي أرادها المشرع من خلال وضع هذه الآليات والاجراءات القانونية لفض المنازعة الجماعية للعمل، ونخصص المطلب الثالث لموضوع الإضراب؛ آخر الآليات المشروعة لحل المنازعة الجماعية للعمل، التي اعترف بها المشرع حديثا – على التشريعات المقارنة – وافر لها أحكام قانونية خاصة بها.

(1) - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق. ص 53

(2) - المادة (73 مكرر 4) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم: 29/91.

(3) - المادة (23) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم: " تلحق الطلبات المقابلة في مجال الطعون بالطلب الأصلي الذي تبني عليه. يحدد الطلب الأصلي اختصاص المحكمة ابتدائيا ونهائيا ".

المطلب الأول: مفهوم نزاع العمل الجماعي

عرّف المشرع المنازعة الجماعية للعمل في المادة (02) من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم¹ بأنها: «يعدّ نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين (4) و(5) أدناه.»²

وعليه، تعرّف النزاعات الجماعية في العمل بأنها: تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة أخرى حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو المسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية³.

هذا المفهوم للنزاعات الجماعية، يعبر عن طابع التوتر في العلاقات المهنية نتيجة الإخلال بالالتزامات التي يفرضها القانون أو ناتجة عن اتفاق الطرفين، فهي تشكل خطراً على المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، والمصلحة الاقتصادية للمؤسسة، وللاقتصاد الوطن عندما تشتد وتتضاعف⁴. وعلى هذا الأساس يعتمد مفهوم المنازعة الجماعية عن غيرها من المنازعات على معيارين:

الأول: المعيار الشكلي (أطراف النزاع)

أي أن يتعلق النزاع بمجموع العمال أو بعض منهم، وذلك بشمول النزاع لمجموع العمال أو مجموعة منهم بغض النظر إن كانوا مهيكلين في تنظيم نقابي واحد أم لا، فالمنازعة الجماعية ليست مجموع نزاعات فردية.

(1) - القانون رقم: 02/90 المؤرخ في: 60 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 6 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم: 27/91 المؤرخ في: 1991/12/21، الجريدة الرسمية عدد: 68 لسنة 1991.

(2) - المادة 02 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم. المرجع السابق.

(3) أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، د م ج، بن عكنون الجزائر 1998، ص. 92.

(4) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية الجزائر، 2018. ص. 49.

الثاني: المعيار الموضوعي (سبب النزاع)

يكون النزاع جماعيا في موضوعه وسببه يتعلق بجميع العمال أو بعض منهم، أي يتضمن سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال، كأن يتعلق النزاع بتطبيق قانون صدر لصالح بعض أو مجموع العمال أو المطالبة بالزيادة في الأجور أو مدة العمل أو تحسين ظروف العمل الاجتماعية والمادية وغيرها. يشكل القانون رقم: 02/90 المؤرخ في: 60 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم؛ الإطار القانوني الذي خصّصه المشرع لحلها بطرق واليات تحقق السياسة التشريعية التي تقوم على مبدأ " الوقاية خير من العلاج" بالاعتماد على الحوار والتشاور والوساطة لحل الخلاف بدل الأساليب القمعية، ومن هنا يتبين أن منازعة العمل الجماعية تتمتع بنظام قانوني خاص يفرقها ويميّزها عن باقي المنازعات العمالية، ليس فقط من حيث المفهوم بل كذلك من حيث طرق التسوية¹.

المطلب الثاني: طرق تسوية المنازعة الجماعية للعمل

نظّم المشرع آليات وطرق لفض المنازعات العمالية الجماعية بموجب أحكام القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل - السالف الذكر -، الذي تبنى بموجبه سياسة تشريعية حديثة عمّا كانت عليه قبل تساير النظم التشريعية العمالية العالمية في تبني سياسة الحوار والتفاوض المباشر داخل المؤسسة كأسلوب وقائي يحقق الاستقرار السياسي والنمو الاقتصادي للبلاد، قبل اللجوء إلى الطرق العلاجية.

وبالرجوع إلى القانون المذكور أعلاه نجد أن هذه الآليات تتمثل على الترتيب في:

الفرع الأول: الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل

تهدف الإجراءات امتصاص الخلافات التي قد تقع بين العمال وأصحاب العمل وتفاذي ما قد يقع من اختلاف بينهما، مما جعلها مبلغ اهتمام الطرفين، وهو ما يتجسد في الاتفاقات الجماعية التي تتضمن عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول للنزاعات الجماعية في العمل، وتتمثل فيما على الترتيب:

- التفاوض الجماعي المباشر:

أوجب المشرع بنص المادة (04) من القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم؛ على ممثلي العمال والمستخدمين عقد لقاءات دورية فيما بينهم لتدارس المشاكل المهنية والاجتماعية لإيجاد حلول لها، فنصت على أن: " يعقد المستخدمون

(1) - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص. 56.

ومثلوا العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة الهيئة المستخدمة.

تدل عبارة ممثلي العمال، في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال، في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة، لا سيما دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال."

ومن هنا تمثل المفاوضات المباشرة أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية؛ حيث يلتقي ممثلو العمال، سواء أكانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح¹، وطرح اقتراحات خاصة بأوضاعهم المهنية بواسطة الاجتماعات الدورية².

وكثيرا ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية في العمل وتفاذي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر إلى لجان مشتركة من ممثلين عن العمال وممثلين عن المستخدمين بصفة دائمة أو مؤقتة³، تسند لها مهمة دراسة أوجه النزاع بغية اقتراح الحلول المناسبة لحله، في إطار منتظم وتبادلي يسود فيه التفاوض ويتفادى المواجهة واللجوء إلى القوة⁴.

إن هذا النوع من اللجان لا يختلف من حيث الهدف وطريقة العمل عن التفاوض المباشر، فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى تطوير النزاع قبل تعقيده مستعملة في ذلك ذات الأسلوب الأول وهو التفاوض المباشر بين الأطراف على أساس أن الحوار المباشر هو الحل الأمثل لتفاذي النزاعات الجماعية في العمل⁵.

(1) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، المرجع السابق، ص.51.

(2) - مثلا تنص المادة (34) من الاتفاقية الجماعية لقطاع المحروقات: " في إطار تفادي النزاعات وقصد دراسة الأسباب المحتملة لبروز إشكالات اجتماعية داخل المؤسسات فإن الأطراف ملزمون بتنظيم اجتماعات دورية لبحث العلاقات المهنية ومختلف ظروف العمل ."

(3) - اللجان المشتركة تتكون من ممثلين عن العمال وممثلين عن أرباب العمل وهي المنشأة بموجب القانون رقم: 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

(4) - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص.57.

(5) - احمية سلجان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري. المرجع السابق. ص. 98.

غالباً لا تنجح هذه الإجراءات الوقائية في فضّ الخلاف القائم بين الطرفين لأي سبب كان؛ كعدم التزام الطرفين أو أحدهما بتنفيذ الحلول المتوصل إليها مما يتحتمّ معه اللجوء إلى الآليات العلاجية لفضّه.

الفرع الثاني: الإجراءات العلاجية للنزاعات الجماعية للعمل

تهدف الإجراءات العلاجية لحل النزاع الجماعي العمالي لكن بتدخل طرف أجنبي عن طرفي النزاع أو بجهاز خارجي عنه ضمن أطر قانونية معينة. تتمثل آليات معالجة النزاع الجماعي العمالي أساساً في: المصالحة، الوساطة والتحكيم.

1- المصالحة:

تنص المادة (5) من القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم على أنه: «إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها.

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً»

بقراءة هذا النص يتضح أن المشرع جعل من آلية المصالحة إجراءً إجبارياً عند استمرار الخلاف بين الطرفين ثم حدد نوعيها؛ مصالحة اتفاقية ومصالحة قانونية وهما على التوالي:

أ- المصالحة الاتفاقية:

يقصد بالمصالحة الاتفاقية؛ تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية¹ عند الاختلاف في ذلك، وهي المقررة بموجب أحكام الفقرة الأولى من المادة (05) من القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم -المذكورة أعلاه -.

حيث تنص الاتفاقيات الجماعية؛ على طرق التسوية الاتفاقية بواسطة لجنة أو لجان دائمة أو مشتركة أو هيئات تنشأ خصيصاً لهذا الغرض وما نصت الاتفاقية الجماعية على هذه المصالحة إلا توجب

(1)- احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق. ص.99.

الأمر احترامه تحت طائلة عدم صحة الإجراءات اللاحقة¹، ثم تحدد - الأخيرة - اختصاصات اللجنة ونظام عملها ونطاقه وعدد الأعضاء وطريق تعيينهم وما إلى ذلك وفق نظام محدد مسبقا على نشوب الخلاف.

وفي حالة عدم الاتفاق على لجنة أو هيئة خاصة أو فشل المصالحة الاتفاقية، يوكل الأمر إلى مفتشية العمل².

ب - المصالحة القانونية:

وهي الآلية التي يقوم بها مفتش العمل بناء على أحكام المادة (06) من القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، وذلك عند عدم وجود المصالحة الاتفاقية أو فشلها بناء على إخطاره من أحد طرفي النزاع، حيث تنص بأن: "تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال.

ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة، في أجل لا يتعدى (04) الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها".

وعليه يستدعي مفتش العمل المختص إقليميا الأطراف المتنازعة لمحاولة المصالحة في أجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية للإخطار بهدف تسجيل موقف كل منها حول مسائل الخلاف، وعلى كل طرف الحضور لهذه الجلسات وفق ما قضت به أحكام المادة(07) من ذات القانون³.

وبناءً على أحكام المادة (08) من القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب فإنه؛ عند انقضاء أجل المصالحة الذي لا يتجاوز خمسة عشر يوما (15) ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، والتي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها، كما يدون المسائل التي

(1)- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص61.

(2) - وهو ما قضت به أحكام الفقرة الثانية من المادة (5) من القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم.

(3) - تنص المادة (07) القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم على أنه: " يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل".

يستمر الخلاف الجماعي قائماً بشأنها إن وجدت وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً¹.
أما في حالة فشل المصالحة حول كل مسائل الخلاف أو على بعضه؛ فإن مفتش العمل يعدّ محضراً بعدم المصالحة - حسب الحالة - طبقاً لأحكام الفقرة الأولى من نص المادة (09) من ذات القانون²، ومن ثمّ يمكن لطرفي النزاع اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم حسب اتفاقهما طبقاً لأحكام الفقرة الثانية من ذات المادة.

2- الوساطة:

نصّت المادة (10) من القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بأن: " الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه".
إذا يقصد بالوساطة: احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما يشتركان في تعيينه³.

وعلى طرفي النزاع أن يزودانه بكل المعلومات المتعلقة بموضوع النزاع لاقتراح الحلول المناسبة لفض النزاع خلال المدة المحددة له من قبلها، مع التزامه قانوناً بالسر المهني إزاء هذه المعلومات تجاه الغير وله في ذلك الاستعانة بمفتشية العمل المختصة إقليمياً⁴.
ويتّوج عمل الوسيط بتوصية معلّلة ثم ترسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً طبقاً لأحكام المادة 12 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة

(1) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، المرجع السابق، ص 53.

(2) - تنص المادة (9) من القانون رقم 90 من القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب: " في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي، أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة. وفي هذه الحالة، يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليها أحكام هذا القانون".

(3) احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، د م ج، بن عكنون الجزائر 1998، ص 103

(4) - طبقاً لنص المادة (11) من ذات القانون: " يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمة ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته.
وتساعد الوسيط في مجال تشريع العمل بناء على طلبه مفتشية العمل المختصة إقليمياً"

حق الإضراب¹، هذه التوصية لا يمكن أن تأخذ الطابع التنفيذي الإلزامي إلا إذا اتفق الطرفين على ذلك².

لقد أفرزت هذه الأحكام القانونية لإجراء الوساطة إشكاليات عملية لعدم دقتها في كيفية إجراء هذا الأسلوب سيما ما يتعلق بعمل الوسيط كما في مسألة المواعيد أو الجزاءات وجل الجوانب الإجرائية والتنظيمية والآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط، وهنا يسجل الغموض الذي يكتنف المشرع الجزائري في هذا المجال.

3- التحكيم:

يشكل التحكيم آخر وسيلة لحل النزاع الجماعي بالطرق الودية، حيث يجري من قبل حكم أو حكام اتفق عليه أو عليهم أطراف النزاع مسبقا - في الاتفاقية الجماعية - أو حال وقوع النزاع. وبالرجوع لأحكام المادة (09) من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب؛ فإننا نجد أن اللجوء إلى التحكيم يكون اختياريا مع الوساطة من قبل طرفي النزاع، وهوما أكدته المادة (13) في فقرتها الأولى من ذات القانون بأنه: « في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافها على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون ».

يصدر قرار التحكيم عن المحكم أو المحكمين - في أجل ثلاثين يوما من تعيينهم - مهورا بالصيغة التنفيذية من قبل رئيس المحكمة المختصة، فيلتزم طرفي النزاع بتنفيذه بمثابة حكم قضائي نهائي، وهو ما قضت به أحكام الفقرة الثانية من المادة (13) من ذات القانون التي نصت بأن: « يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه ».

وعليه فآلية التحكيم؛ اختياري من حيث اللجوء إليه، إجباري من حيث مآله وهي القاعدة عندنا على خلاف بعض التشريعات المقارنة التي أخذت بإجبارية اللجوء إلى التحكيم.

أما فيما يخص إجراءات التحكيم فإن المشرع نظم أحكامها عن طريق الإحالة إلى قانون الإجراءات المدنية الملغى والذي حلّ محله قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹ بتطبيق المواد 442 إلى

(1) - المادة 12 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب: " يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معلة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا ".

(2) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق. ص. 194.

454 منه، والمتعلقة أساسا بتعيين هيئات التحكيم وعملهم وإجراءات التحكيم وتنفيذ قرارات المحكمين، غير أنها أحكام قانونية لا تخص المنازعة العمالية ولا تتناسب مع طبيعتها² مما يستلزم إفرادها بأحكام خاصة ضمن ذات القانون المتعلق بها.

المطلب الثالث: الإضراب

يشكل الإضراب عن العمل من طرف العمال وسيلة ضغط لحمل أصحاب العمل لتلبية مطالبهم، يتم اللجوء إليه بعد استنفاد جميع الطرق والوسائل الودية لحل النزاعات التي قد تقع فيما بينهم. وقد عرف المشرع الجزائري مصطلح الإضراب عن العمل بصور القانون 02/90 المؤرخ في: 90/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، فأصبح أهم نزاعات الإجتماعية على مستوى المحاكم وهو الذي الأمر الذي يدفعنا لدراسته بشيء من التفصيل حول تعريفه، شروط ممارسته وطرق ممارسته ضمن العناصر التالية:

الفرع الأول: تعريف الإضراب

يمكننا تعريف الإضراب بكلمة موجزة؛ بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحض من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم أو الوصول إلى حل للنزاع القائم بينهم وبين صاحب العمل³. ويمثل الإضراب ضمن القوانين المعاصرة لمختلف الدول، حقا من الحقوق الأساسية للعامل يرتبط بالحق النقابي يتجسد في شكل توقف جماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم، بقصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية⁴.

وقد عرف الإضراب عن العمل عدة صور وأساليب منها: الإضراب التقليدي، الإضراب الدائري، الإضراب القصير أو المتكرر، إضراب الإنتاجية وإضراب المبالغة في النشاط...

(1) - القانون رقم: 09 /08 / 09 المتعلق المؤرخ في: 25 /02/ 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية.

(2) - انظر في هذا الصدد: - احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 106 إلى 116. - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص.ص. 63 و64.

(3) - احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ص. 139.

(4) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، المرجع السابق. ص. 57.

والجدير ذكره هنا؛ أن المشرع قد منع اللجوء إلى ممارسة الإضراب على مستوى القطاعات ذات الأنشطة الأساسية والحساسة في الحياة العامة للمواطنين بموجب ن المادة (43) القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، كالقضاة، أعوان مصالح وعمال المصالح الخارجية لإدارة السجون...

الفرع الثاني: شروط ممارسة الإضراب

وضع المشرع الجزائي في القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب؛ شروط وضوابط لممارسة الإضراب، حتى يضمن عدم التجاوز في ممارسته بالشكل الذي قد يضر بالمصلحة العامة للدولة. وبالرجوع إلى هذا القانون نجد أنها تتحدد في ثلاث شروط أساسية لشرعية الإضراب، نذكرها فيما يلي:

1- استيفاء كل طرق التسوية الودية:

ويقصد بهذا الشرط وجوب استنفاد جميع الطرق الممكنة للتسوية، كإجراء المصالحة والوساطة وكافة الوسائل المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية دون الوصول إلى حل للنزاع يرضي الطرفين، وهو ما أقرته المادة (24) من القانون 02/90 المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بنصها: " إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكميئات المحددة في أحكام هذا القانون " .

كما يجب أن لا يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم، كون هذا الأخير يوقف قرار اللجوء إلى الإضراب، حيث تنص المادة (25) من ذات القانون بأنه: " لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافها على التحكيم". وإذا حصل خلاف ذلك، فإنه طبقا لنص المادة (26) من ذات القانون¹؛ يعتبر مجود توقف جماعي عن العمل يشكل خطأ مهني جسيم يتحمل العمال المشاركين فيه مسؤوليتهم الشخصية.

(1) - المادة (26) من القانون 02/90 المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

2- موافقة جماعة العمال على الإضراب (انعقاد الجمعية العامة للعمال):

نصت المادة (27) من القانون 02/90 المعدل والمتمم المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب: " تستدعي، في الحالات المنصوص عليها في المادة 25 أعلاه، جماعة العمال المعنيين إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم، قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.

وتسمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بناء على طلبهم ".
تعتبر موافقة العمال على الإضراب من ضمن الإجراءات الأساسية التي تجعل التوقف عن العمل من دونها غير شرعي، وإن كانت هذه الموافقة قد عرفت تطوراً فيما إذا كانت موافقة أقلية العمال تقرر وتفرض إرادتها على كافة العمال فإن الأمر لم يعد كذلك، في الوقت الحالي إذا أصبحت الموافقة التي تعطي للإضراب شرعية هي موافقة أغلبية العمال.

إن حساسية اتخاذ قرار الإضراب رغم مشروعيته يستلزم موافقة غالبية العمال بعد إجراء اقتراح سري بحيث إذا استمر الخلاف يقوم ممثلي العمال باستدعاء جماعة العمال المعنيين لإعلامهم بالمستجدات ويكون هذا بعقد جمعية عامة في أماكن العمل وبعد استشارة الإدارة المعنية¹، يكون بحضور نصف عدد العمال - على الأقل - إلى الجمعية العامة تصويت الأغلبية منهم بالموافقة على الإضراب عن العمل وهذا طبقاً لأحكام المادة (28) من القانون رقم: 02/90 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم.

3- الإشعار المسبق بالإضراب:

كذلك من بين الإجراءات والشروط التي نص عليها المشرع الجزائري من أجل أن يكون الإضراب عن العمل مشروعاً؛ الإشعار المسبق بالإضراب، حيث نظم هذا الأخير بموجب المواد من 29 إلى 31 من القانون رقم: 02/90 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم.

ويقصد بالإشعار المسبق بالإضراب؛ قيام ممثلي العمال الموافقين على الإضراب عن العمل بإعلام صاحب العمل في أجل زمني معين، عن نية العمال في التوقف الجماعي عن العمل، من أجل تحقيق المطالب المهنية لهم، التي مازال الخلاف بشأنها مستمراً.

(1) - خليفني عبد الرحمان، المرجع السابق، ص. 70.

يشترط القانون لصحة الإشعار؛ أن يقدم من طرف النقابة أو هيئة ممثلي العمال المشرفين على تنظيم عملية الإضراب، وأن يوجه هذا الإخطار إلى الجهة المختصة وهي صاحب العمل، وأن يعلم به مفتشية العمل المختصة إقليميا، ثم يتم إيداعه قبل الميعاد المحدد للتوقف عن العمل بثمانية أيام كحد أدنى، على أن تمديد هذه الفترة جائز قانونا سواء بموجب الاتفاق بين طرفي النزاع، أو بإرادة ممثلي العمل فلها الحرية التامة في هذا الصدد.

إن ميعاد البدء في الإضراب عن العمل يبدأ سريانه من تاريخ انتهاء الأجل المحدد في الإشعار، والذي يبدأ حسابه من يوم إيداعه القانوني لدى الجهات المختصة¹.

وفور إيداع الإشعار بالإضراب على الهيئة المستخدمة إعلام السلطات الإدارية المختصة ومصالح الأمن تحسبا لأي طارئ²، حيث يلتزم المستخدم وممثلوا العمال باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان أمن وسلامة وسائل وأدوات وأماكن العمل، وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأموال العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة لصاحب العمل وفق ما نصت عليه أحكام المادة (31) من القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، وأن أي تصرف من هذا القبيل من طرف العمال المضربين، يرتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية حسب جسامة الضرر، وفق ما تنص عليه المادة (55) الفقرة الثانية) من ذات القانون³ التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود الثلاث سنوات حسب حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات⁴.

الفرع الثالث: الآثار القانونية المترتبة عن ممارسة الإضراب

تتعلق الآثار القانونية للإضراب بأحكام ممارسته، فمتى كان قانوني فإنه يوقف آثار علاقة العمل طوال مدة الإضراب طبقا لأحكام المادة (32) من القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، وبالتالي لا يكون الإضراب سببا لإنهاء علاقة

(1) - انظر: نص المادتين (29 و30) من القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم.

(2) - خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص.72.

(3) - انظر: المادة (55) من القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم

(4) - احمية سلجان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.152.

العمل كما يمنع عن المستخدم تعيين عمال آخرين قصد استخلاف العمال المضربين إلا في حدود ما نص به القانون أو توقيع عقوبة تأديبية عليهم بسبب الإضراب¹.

وعليه؛ يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين وأقدميتهم المكتسبة في العمل وعدم تغيير رتبهم بالتنزيل إلى رتب أدنى²، وبالمقابل فإنه يتوقف دفع الأجر من طرف المستخدم بسبب عدم تنفيذ الالتزام بالعمل بسبب الإضراب ذلك وفق الأحكام الواردة في التنظيم المعمول به بناء على نص الفقرة الثانية من المادة (33) من ذات القانون.

والجدير ذكره؛ لا يجب أن يمارس العمال حقهم في الإضراب بأفعال وتصرفات تشكل عرقلة لحرية العمل طبقاً لنص المادتين (35 و36) من ذات القانون، يترتب عنها إصدار أمر قضائي بإخلاء مكان العمل بناء على طلب المستخدم، حيث جعل المشرع كل من عرقلة حرة العمل ورفض الامتثال لتنفيذ الأمر القضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأً جسيماً³.

وإذا كان الإضراب يمس المرافق العمومية الأساسية تعين على العمال وفقاً للمادة (37) وما بعدها من القانون المذكور ضمان حد أدنى من الخدمة تجسيدا لمبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد⁴، تحده الاتفاقية الجماعية أو عقد جماعي وإذا لم يكن ذلك فيحدده المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال للقطاعات المعنية بالقدر الأدنى من الخدمة، بحيث أي رفض من العامل المعني بالقيام بها يشكل خطأً مهني جسيماً.

إضافة إلى مسألة القدر الأدنى من الخدمة، خول المشرع للهيئة المستخدمة توجيه أوامر بتسخير العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات وذلك بما لها من امتيازات السلطة العامة بهدف ضمان أمن الأشخاص والمنشآت والأموال وتوفير الحاجيات الحيوية والضرورية للوطن، ويشكل عدم الامتثال لأمر التسخير خطأً جسيماً⁵.

(1) - وفق ما نصت به المادة (33) من رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم.

(2) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، المرجع السابق، ص.63.

(3) - انظر نص المادة (36) من رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم.

(4) - خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص.81.

(5) - راجع المادتين (41 و42) من رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم.

الفرع الرابع: طرق تسوية الإضراب

تعليق علاقة العمل بواسطة الإضراب قد يؤثر سلبا على الحالة المادية للعمال إذا طالت مدتها مما يستلزم إنهاؤها، ويكون ذلك بالطرق القانونية وصولا إلى عادل يرضى الطرفين وهو ما أقره المشرع في البابين الرابع والخامس من قانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم؛ حيث أوجبت المادة (45) من ذات القانون؛ على طرفي النزاع خلال فترة الإشعار المسبق، إبقاء قنوات الاتصال والتفاوض مفتوحة لإيجاد تسوية للنزاع الجماعي حتى بعد نشوب الإضراب¹.

وإذا فشلت المفاوضات أقر المشرع إجراءات آخرين يتم اللجوء إليهما لتسوية الإضراب هما:

1-الوساطة: قضت أحكام (46) من القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم؛ بأنه يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي يعين وسيطا مؤهلا وكفؤا توكل له مهمة تسوية النزاع متى تبين صعوبة الوصول إلى حل خلال مفاوضاتها المباشرة.

وقد يتقدم الوسيط باقتراحات للتسوية يعرضها على الطرفين المتنازعين للدراسة مع إخطار السلطة الإدارية السلمية بكل خطوة يتخذها، لأن السلطات المذكورة والمؤهلة لتعيين وسيط يمكن لها تحديد مدة لهذا الأخير أو أجل لتقديم اقتراحاته²، كما يمكن نشر تقريره بطلب من أحد طرفي النزاع طبقا لنص المادة (47) من ذات القانون.

2- التحكيم: تدعيا للسياسة التشريعية في حل النزاعات الجماعية، استحدث المشرع جهازا خاصا بها يتمثل في: اللجنة الوطنية للتحكيم.

حيث طبقا لنص المادة (51) من القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، يتأسس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا وتتكون من أعضاء تعينهم الدولة وممثلين عن العمال بعدد متساو، وتخضع أحكام إجراءات تعيين أعضائها وتنظيمها وتسييرها للتنظيم.

(1) - عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق ص.89.

(2) - نفس المرجع ص.88.

تمثل صلاحياتها في تسوية نزاعات العمل الجماعية الخاصة بالفئات وقطاعات النشاط التي يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب وكذا النزاعات الجماعية التي يستمر فيها الخلاف بممارسة حق الإضراب بعد فشل إجراءات التسوية الودية (المصالحة والوساطة) طبقاً لأحكام المادة (49) من ذات القانون. تجدر الملاحظة أن الملاحظة أن اللجنة الوطنية للتحكيم لا تتحرك آلياً أي أن تدخلها يكون بعد إحالة النزاع عليها إما:

من طرف الوزير - وزير القطاع - أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد استنفاد كافة الاجراءات السابقة وخطورة النزاع.

من طرف الوزير المعني إذا تعلق الأمر بالنزاع يخص قطاعات معينة بالمنع حسب المادة (43) من القانون رقم: 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم¹.

ووفقاً لأحكام المادة (52) من ذات القانون أيضاً؛ تصدر اللجنة الوطنية للتحكيم قرارات قابلة للتنفيذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا على أن يبلغ رئيسها هذه القرارات إلى طرفي النزاع في أجل الأيام الثلاثة الموالية لتاريخها، وهو ما يضمن الطابع القضائي على قراراتها.

المبحث الثالث:

النقابات العمالية

لقد كانت أساليب الاستغلال والاضطهاد التي مارسها أصحاب العمل على الطبقة العاملة في ظل النظام الرأسمالي من أهم الأسباب التي أدت إلى نشوء موجة من الاحتجاجات والإضرابات²، كان مآلها نشر الوعي لدى العمال في إنشاء جمعيات وتكتلات والاعتراف بها قانوناً هدفها الدفاع عن حقوقهم المهنية والاجتماعية تدعى "النقابة"³ إلى أن أصبح الحق النقابي حق معترف به لدى التشريعات المقارنة بل حق مكفول دستورياً ضمن المبادئ الأساسية لدى الدساتير العالمية الحديثة. وعلى هذا الأساس سنتناول أهم عناصر موضوع النقابة العمالية ضمن المطالب التالية:

(1) - عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق ص.93.

(2) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق. ص.200.

(3) وقد شهد التاريخ الجزائري سلسلة أحداث لنشوء الحركة النقابية في الجزائر منذ 1910 أفرزت الاتحاد العام للعمال الجزائريين

المطلب الأول: مفهوم النقابة العمالية ومبادئها

إن فاعلية العمل النقابي مرهون بالحفاظ على مجموعة من المبادئ العالمية - وبالتالي الوطنية - التي طالما ناضلت من أجل إرسائها التجمعات العمالية، نعرض منها في هذا المطلب بعد التطرق لمفهوم النقابة العمالية أولا.

الفرع الأول: مفهوم النقابة العمالية

تعتبر النقابة الوسيلة القانونية التي تمكن العمال من خلالها على التعبير عن مطالبهم المهنية والاجتماعية وانشغالهم لا سيما في ظل التشريعات الحديثة التي أقرت بأن الحريات النقابية هي جزء من الحقوق والحريات العامة.

وقد عرف الفقه الرأسمالي النقابة العمالية على أنها: " منظمة دائمة للعمال هدفها الدفاع عن مصالحهم المشتركة وتحسين أحوال معيشتهم"¹.

ويعرفها القاضي حسين عبد اللطيف حمدان بأنها: «مجموعة من العاملين في مهنة واحدة أو في مهن متشابهة تضمهم جمعية غايتها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجود الاقتصادية والصناعية والتجارية»².

لقد أعطى المشرع الجزائري للنقابة العمالية أهمية بالغة كغيره من التشريعات المقارنة³، فاعترف بالحق النقابي من خلال الدساتير المتعاقبة والقوانين أبرزها القانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية⁴ المعدل والمتمم بالقانون رقم: 30/91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 وبالأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 يونيو 1996، تماشيا مع القانون الدولي خاصة الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم، وكذا الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية المصادق عليهما من طرف الجزائر إقرارا منها بحق العمال في إنشاء منظمات نقابية للدفاع عن حقوقهم المشروعة، تماشيا مع المبادئ التي أقرتها منظمة العمل الدولية خاصة ما تعلق بالحرية النقابية⁵.

(1)- نفس المرجع، ص. 201

(2)- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص. 499.

(3) - يرى العديد من المؤرخين أن أول نقابة بالجزائر كانت الاتحاد النقابي لعمال مطبعة قسنطينة المكونة في سنة 1881، في حين يرى الآخر أن أول ظهور لهيئة نقابية بالجزائر كان بالعاصمة 1878، عندما تكونت الغرف النقابية لعمال الحديد وعمال المطابع ونقابة نجارة الأثاث، ثم تلاها تكوين أول تجمع تعاوني هو اتحاد عمال الجزائر العاصمة سنة 1880

(4) - قانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي مؤرخ في 02 يونيو 1990، الجريدة الرسمية، عدد 23 سنة 1990.

(5) - بومقورة نعم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائر (مقاربة سيكولوجية لواقع حركة النقابية في الجزائر) دار اليازوري العلمية،

2018. ص. ص. 114 إلى 115.

وبالرجوع للمشرع الجزائري في القانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية المعدل والمتمم؛ نجد أنه لم يعط تعريفا صريحا لمصطلح النقابة بل اكتفى بإقرار حق العمال وكذا المستخدمين في حرية تكوين نقابة عالية كما لهم حرية الانضمام أو عدم الانضمام لها، هدفها الدفاع عن مصالحهم المشروعة المادية والمعنوية وحمايتهم، وفق ما نصت المادتين (2) و(3) منه.

والنقابة العمالية بصفتها جمعية ذات طابع مهني، تعد شخص من أشخاص القانون الخاص لها قانون أساسي وتنظيم داخلي تتمتع بشخصية معنوية مستقلة عن أعضائها المؤسسين لها تمكنها من ممارسة نشاطها وتحقيق أهدافها، لها أهلية وذمة مالية مستقلة عن أعضائها تخضع في معاملاتها ومقاضاتها لأحكام القانون الخاص والقضاء العادي، وبالتالي فهي لا تتمتع بامتيازات السلطة العامة.

وعليه تختلف النقابة العمالية عن المنظمة المهنية؛ حيث تعرف هذه الأخيرة بأنها: "هيئة تشرف على تأطير مهنة معينة مبنية على التخصص العلمي، تعمل على تميمتها وتطويرها باعتبارها خدمة عمومية، وتمثلها لدى الغير من أفراد وسلطات عمومية، وتتمتع في سبيل ذلك بالشخصية الاعتبارية وبعض مظاهر وامتيازات السلطات العامة باعتبارها مرفقا عموميا متخصصا"¹، وهي شخص إداري من أشخاص القانون العام، تخضع لأحكام القانونين العام والخاص إذ ينظر في منازعاتها القضاء الإداري والعادي متى تعلق الأمر بمنازعاتها الخاصة بنشاطها الداخلي وعلاقة الأعضاء ببعضهم البعض، كما تكون العضوية فيها إلزامية لمزاولة المهنة.

الفرع الثاني: مبادئ النقابة العمالية

من بين أهم المبادئ التي يقوم عليها النشاط النقابي، نذكر:

1- مبدأ الحرية النقابية: يقضي هذا المبدأ؛ بأن لأفراد كل مهنة من المهن الحق بإنشاء نقابات خاصة تدافع عن مصالحها المهنية كما يقضي بأن لكل فرد في هذه المهنة الحق في الانضمام إلى هذه النقابات أو عدم الانضمام إليها وإذا انضم إليها، فله الحق بالانسحاب منها².

وبالرجوع إلى قانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم نجد نص على هذا المبدأ في المادة (2) منه بقولها: "يجب للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع لواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات

(1) - انظر: مأمون مؤذن، الطبعة القانونية لنشاط النقابات أو النقابات المهنية. مجلة الحقيقة، جامعة احمد دراية أدرار، الجزائر، العدد30، دت ن.ص65.

(2) - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق. ص.516.

نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"، حيث أعطى للعمال الأجراء والمستخدمين حرية تكوين المنظمات النقابية سواء في القطاع الواحد أو المهنة الواحدة، بهدف الدفاع عن مصالحهم المشروعة، ولم يكتف المشرع بإقرار مبدأ الحرية النقابية بل أكد بمبدأ حرية الانخراط لأي منظمة نقابية موجودة أو ما يعرف بمبدأ التعددية، مع مراعاة التشريع المعمول به وذلك بنص المادة (3) من ذات القانون. إن الحرية النقابية قد أصبح من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها التنظيم الدولي للعمل، ويتمتع بالحماية الوطنية والدولية على السواء¹.

2- مبدأ الديمقراطية: يقصد بمبدأ الديمقراطية في تسيير النقابة العالية؛ أن تمارس هذه الأخيرة مهامها النقابية وفق أساليب ديمقراطية من خلال التداول على المناصب القيادية في المنظمة طبقاً لنص المادة (14) من القانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية المعدل والمتمم؛ بأن: "تنتخب وتجدد هيئات قيادة المنظمة النقابية وفقاً لمبادئ الديمقراطية وطبقاً للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تنتخبها"، وذلك لما لهذا المبدأ من أهمية في السير الحسن والفاعلية للمنظمة النقابية.

3- مبدأ المراقبة والمحاسبة: استناداً لنص المادتين: (27) و(30) من القانون 14/90 من القانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية المعدل والمتمم؛ فإنه يمكن للسلطة العمومية تحريك دعوى ضد النقابة في حال مخالفتها للقانون.

يفهم من كلا النصين؛ أن النقابة العالية، رغم أنها تؤسس من طرف العمال بشكل حر وإرادي إلا أنها تخضع بشكل لرقابة السلطة العمومية أي خضوعها لقواعد النظام العام.

المطلب الثاني: أهداف النقابة العالية (النقابة العالية والحماية الاجتماعية)

تحدد النقابة العالية في قانونها الأساسي أهدافها وفقاً للتشريع المعمول به والاتفاقيات الجماعية للمهنة، والذي يتجه أساساً للدفاع عن حقوق العمال وحمايتهم بما يحقق الأمن الاقتصادي لهم واستقرار علاقة العمل واستمراريتها كما تعمل النقابات العالية على تحقيق الحماية الاجتماعية للعمال عن طريق المشاركة في تقديم الخدمات الاجتماعية وتوجيهها ووضع برامج التكوين النقابي والمهني لجميع الفئات العالية².

لقد بات دور النقابات هاماً وبارزاً في الحياة الاقتصادية للدول من خلال مشاركتها في وضع البرامج الوطنية التنموية وفي المنظومة التشريعية التي تسعى لتحسين الوضع الاجتماعي للعامل مقابل

(1) - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 520.

(2) بشير هدي، المرجع السابق، ص 204

الجودة في المنتج، كذلك المساهمة في إثراء السياسة التشريعية للعمل بما يواكب التطورات الدولية في هذا المجال ويضمن أمن اجتماعي واقتصادي للشركات والعمال الأجانب لازدهار الاستثمار الأجنبي لما له دور كبير في الانتعاش الاقتصادي للدولة الذي بدوره يعكس أثره على الحياة الاجتماعية والسياسية لها.

من هذا المنطلق، يمكن إبراز أهداف النشاط النقابي العمالي في النقاط التالية:

1- حماية حقوق العاملين، بالدفاع عن مصالحهم المادية كالأجور والحوافز والترقية، أو المعنوية كمنصر الحماية من العنف اللفظي أو التمييز بين العمال دون وجه حق، والعمل على تحقيق مطالبهم المختلفة سيما المهنية والاجتماعية.

2 - نشر الوعي النقابي في أوساط العمال بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.

3 - العمل على رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية وعقد الاجتماعات والندوات والنشر والإعلام.

4- المشاركة في حل المنازعات الجماعية التي تقوم بين العمال وأرباب العمل بالتفاوض والحق في اللجوء للإضراب للدفاع عن حقوقهم.

كل هذا الدور للنقابات المهنية مرهون بمدى تمتعها بالحرية النقابية ودرجة الوعي النقابي للعمال وممثلهم وهو ما حرصت عليه الأنظمة التشريعية العالمية المقارنة رغم اختلاف طبيعة الأنظمة السياسية ودرجة التنمية الاقتصادية لها.

المطلب الثالث: شروط تأسيس النقابة العمالية وحالات حلها

تتحدد أساساً أحكام شروط تأسيس النقابة العمالية وحلها في القانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية المعدل والمتمم، وفق ما سيتم عرضه:

الفرع الأول: شروط التأسيس

بالرجوع إلى القانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية المعدل والمتمم، نجد أن المشرع نظم أحكام شروط تأسيس النقابة العمالية في الفصل الأول من الباب الثاني منه بالمواد (09 إلى 11)، التي تقضي بأن هناك شروط تتعلق بالعضو النقابي شروط وأخرى تتعلق بإجراءات إنشاء النقابة العمالية.

1- الشروط المتعلقة بالعضو النقابي:

طبقا لنص المادة (06) من ذات القانون؛ فإنه يشترط في الشخص لتأسيس نقابة عمالية توافر الشروط التالية:

- أن تكون له الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ (10) سنوات على الأقل
 - أن يتمتع بحقوقهم المدنية والوطنية.
 - أن يكون رشدا.
 - أن لا يكون قد صدر منه سلوك مضاد للشوثة التحريرية.
 - أن يمارس العضو النقابي أنشطة لها علاقة بالهدف الذي أنشئت من أجله النقابة العمالية.
- والجدير بالذكر، أن لكل وراء كل شرط حكمة في تشريعه تصبو في مجملها إلى أن لا تحيد النقابة بنشاطها إلى أهداف أخرى غير التي أنشئت من أجله، كأن يكون لأغراض سياسية حزبية.
- وقد وضع ذات القانون نظام قانوني يتضمن حقوق العضو النقابي والتزاماته¹.

2 - الشروط المتعلقة بإنشاء النقابة العمالية:

يتطلب إنشاء أو تأسيس منظمة نقابية للعمال شروط شكلية وأخرى موضوعية محددة قانونا:

أ- الشروط الشكلية: من خلال نصوص المواد (07 إلى 10) من القانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية المعدل والمتمم²، تشمل الشروط الشكلية لإنشاء المنظمة النقابية إجراءات أساسيين؛ الأول يتضمن انعقاد الجمعية التأسيسية بغرض وضع القانون الأساسي للمنظمة، والثاني يتضمن إيداع وثائق التأسيس لدى الجهات المختصة³.

ويجب - تحت طائلة البطلان - أمر تحديد المبادئ الأساسية للنقابة إذ اعتبرها المشرع من النظام العام، ويبقى الاتفاق في المسائل التفصيلية فيما يتعلق بالنظام الداخلي للمنظمة بيدي الأعضاء المؤسسين لها.

ب- الشروط الموضوعية: بالرجوع إلى نص المادة (21) من القانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية المعدل والمتمم، نجد أن المشرع أقر شروط خاصة بمضمون القانون الأساسي وبالتالي نشاط النقابة ذاتها، تتعلق أساسا بالصفة المهنية للمنظمة النقابية؛ أي أن يكون هدفها الأساسي قطعيا

(1) - انظر: المواد (12 إلى غاية 20) من القانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية المعدل والمتمم.

(2) - انظر: المواد (07 إلى غاية 11) من القانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية المعدل والمتمم

(3) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص.19.

والزاميا في المجال المهني، وأن يتضمن قانونها الأساسي العناصر التي ذكرتها ذات المادة تحت طائلة البطلان.

الفرع الثاني: حالات حل النقابة العمالية

بالرجوع إلى القانون 14/90 المذكور أعلاه، نجد أن المشرع نظم أحكام حالات توقيف وحل النقابة العمالية بالمواد (27 إلى 33) من ذات القانون.

حيث يمكن للجهات القضائية المختصة؛ توقيف أي نشاط نقابي وتجميده، بناء على دعوى من السلطة العمومية المختصة وفق أحكام القوانين والتنظيمات المعمول بهم، إلى غاية البت في الدعوى طبقاً لأحكام المادة (27) منه

ثم أقر المشرع حالتين لحل النقابة العمالية بناء على نص المادة (28) من القانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية المعدل والمتمم، حيث يتم حل النقابة؛ إما إرادياً - وهو الأصل - أو قضائياً، ولم ينص المشرع على الحل الإداري تكريماً منه للحرية النقابية، إذ تتمثل هاتين الحالتين فيما يلي:

أ- الحل الإرادي: يمكن لأعضاء المنظمة النقابية، سواء الأعضاء القياديون أو الجمعية العمومية حسب ما يحدده القانون الأساسي للنقابة، الاتفاق على حل المنظمة النقابية، ويتم الإعلان عن الحل الاختياري للنقابة من طرف الجمعية العمومية باعتبارها تمثل مجموع أعضاء النقابة¹، طبقاً لنص المادة (29) من ذات القانون.

ب- الحل القضائي: طبقاً لنص المادة (30) من ذات القانون؛ يمكن للجهات القضائية حل النقابة العمالية متى مارست نشاطاً يتعارض مع القوانين السارية المفعول كأن يكون يهدد أمن الدولة واستقرارها أو نشاط خارج عن إطار قانونها الأساسي.

كما يمكن حل النقابة العمالية بانتهاء المدة المحددة في قانونها الأساسي، متى اشتمل على ذلك. ومما تجدر الإشارة إليه في ختام عرض هذه الأحكام، الحماية القانونية التي كفلها المشرع للممثل النقابي من أجل تسهيل أداء مهامه النقابية المتمثلة أساساً في الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال؛ منها ما يتعلق بتسهيلات تمنح له من أجل ممارسة نشاطه النقابي²، مثل: الغيابات المرخصة

(1) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص. 31.

(2) - انظر المواد (46 إلى 49) من القانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية المعدل والمتمم.

للمشاركة في ندوات ومؤتمرات التنظيم النقابي وملتقيات التكوين النقابي ووضع المستخدم تحت تصرفهم الأدوات والوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم.
ومنها ما يتعلق بحمايته¹؛ كمنع اتخاذ أي إجراء تأديبي - بسبب إخلاله بالواجبات المهنية - إلا بعد إخطار المنظمة المعنية أو عدم توقيع أي عقوبة بسبب ممارسة نشاطه العقابي.
كما أقر المشرع الجزائري حماية قضائية للمنظمة النقابية؛ عن طريق حق اللجوء بالدعوى النقابية إلى القضاء لحماية مصالحها الخاصة أو مصالح أعضائها الفردية والجماعية².

(1) - انظر المواد (50 إلى غاية 57) من القانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية المعدل والمتمم.

(2) - راجع المادة (16) من القانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية الممارسة النقابية المعدل والمتمم.

الفصل الثالث:

قانون الضمان الاجتماعي الجزائري

يواجه الإنسان جملة من المخاطر (إرادية أو لإرادية) تهدد حياته وماله وحياته من يعولهم فتجعله بحاجة إلى حماية اجتماعية شاملة لتأمينها، وهو ما دفع بالدول لمجابهة هذه المخاطر بما يتماشى مع ظروفها السياسية، الاقتصادية والاجتماعية عن طريق نظام التأمينات الاجتماعية بأساليب واليات تختلف من دولة إلى أخرى تكفل ضمانا شاملا لمختلف المخاطر الاجتماعية.

وانطلاقا مما سبق؛ فإن الضمان الاجتماعي عرف عدة تطورات تاريخية تبعا لاتساع أو ضيق فكرة المخاطر الاجتماعية، وأول بوادر ظهور الضمان الاجتماعي كانت مع بداية النصف الثاني من القرن التاسع عشر، ولم يظهر بشكله الحديث إلا في بداية القرن العشرين، وذلك إثر الأزمة الاقتصادية لسنة 1929، ولم يبدأ في الانتشار إلا في أعقاب الحرب العالمية الثانية، وذلك لضمان حماية شاملة لمواجهة كل ما من شأنه المساس بالإنسان في كيانه أو في ماله¹.

وفي الجزائر؛ استمد الضمان الاجتماعي قواعده من المبادئ الدستورية حيث اعترفت دساتير الجمهورية عبر تعديلاتها بالحق في الحماية الاجتماعية، فصدر أول قانون للتأمينات الاجتماعية بموجب قانون رقم: 83 / 11 المؤرخ في: 02/07/1983² بغرض توحيد نظام التأمينات الاجتماعية لتغطية مختلف المخاطر الاجتماعية والاقتصادية وغيرها، وشهد تطورا وتوسعا ليشمل أصنافا مختلفة لفئات المجتمع، إضافة إلى اعترافه بمبدأ الطعن في القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي وعن الطبيب المستشار التابع لها فظلم إجراءات وأجهزة خاصة بتسوية المنازعات الناشئة عنها قبل اللجوء إلى القضاء مع مراعاة الطابع الفني والتقني الذي تحمله المنازعة.

بناء على ما تقدم سنتناول في هذا الفصل قانون الضمان الاجتماعي الجزائري وفق العناصر المطلوبة في المقرر ضمن المباحث الثلاثة التالية:

المبحث الأول: مفاهيم أولية حول الحماية الاجتماعية.

(1) - سياتي الطبيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد. دار الهدى، عين مليلة الجزائر، 2014.ص.17.

(2) - القانون رقم: 83/11 المؤرخ في: 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية لسنة: 1983، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم: 27/84 المؤرخ في: 11/02/1984 وبالأمر رقم: 96 المؤرخ في: 06/07/1996 وبالقانون رقم: 01/08 المؤرخ في: 23/02/2008 وبالقانون رقم: 08/11 المؤرخ في: 05/06/2011

المبحث الثاني: قانون الضمان الاجتماعي الجزائري المبحث الثالث: منازعات الضمان الاجتماعي الجزائري

المبحث الأول:

مفاهيم أولية حول الحماية الاجتماعية

الحماية الاجتماعية: هي مجموعة من الإجراءات العامة التي يوفرها المجتمع لأفراده للحماية من الحلل ضد الضغوط الاقتصادية والاجتماعية التي قد تنجم عن توقف الدخل وتدنيه بصورة حادة من جراء بعض الأخطار: كالمرض، الولادة، إصابات العمل، البطالة، العجز، الشيخوخة والوفاة... وغيرها. وتعني أيضا؛ كل آليات الحماية التي تمكن الأفراد والأسر من أجل التكفل المادي بكل الآثار الناجمة عن الأخطار الاجتماعية التي تتسبب في انخفاض الدخل للفرد أو انقطاع ارتفاع النفقات. وبالتالي، يشكل قانون الضمان الاجتماعي الأداة القانونية الفعالة لتجسيد الحماية الاجتماعية لأفراد المجتمع على اختلافهم أصنافهم

وعلى ضوء مفهوم الحماية الاجتماعية سنخصص التطرق حول المفاهيم الأولية لها في هذا المبحث أهمية الحماية الاجتماعية للعامل في المطلب الأول، وفي المطلب الثاني سنتناول المركز القانوني للمرأة والطفل في قانون الضمان الاجتماعي أو مدى الحماية الاجتماعية في قانون الضمان الاجتماعي لهاته الفئة كإحدى فئات المجتمع.

المطلب الأول: أهمية الحماية الاجتماعية للعامل

لا شك أن الإنسان بصفة عامة والعامل بصفة خاصة يواجه أنواعا من المخاطر تهدد حياته وماله كالمرض والعجز والوفاة تجعله يبحث عن نظام يشعره بالأمان والضمان. وهو ما يتجسد في نظام الحماية الاجتماعية.

لقد أضحت الحماية الاجتماعية حقا من الحقوق العامة للإنسان من أجل العيش الكريم ولا حياة كريمة بدون مصدر ثابت للدخل يضمن للعامل العيش الكريم وأن يكون هذا الدخل ثمار فكره وجهده وعرقه¹.

(1)- سلامة أبو زعيتر، متطلبات الحماية الاجتماعية للعامل في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية. بتاريخ: 2013/09/24. مركز الدراسات والأبحاث العلمية في العالم العربي. <http://www.ssrcaw.org> اطلع عليه بتاريخ: 2020/11/02

تتعدد أساليب الحماية الاجتماعية من بلد لآخر ولكنها تشابه في أنها إحدى الطرق التي تقوم على الحفاظ على توازن الاجتماعي واستقرار الفئات العمالية والفقيرة والمهمشة ووجود تشريع ينظم عملها يعتبر من أهم التشريعات التي تمس الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتي تهتم بالمخاطر التي يتعرض لها الموارد البشرية كقيمة إنسانية واجتماعية واقتصادية، فهذه التشريعات تقرر الحدود الدنيا للحقوق المادية التي يتمتع بها العامل بالإضافة إلى الخدمات الاجتماعية والصحية تفعيلاً لدورها كأهم أساليب الحماية الاجتماعية¹.

يحتاج الشخص بعض النظر عن القطاع الذي يعمل فيه أو المكان الذي يعيش فيه الحماية الاجتماعية وسلامة الدول يحدد وقتاً لقدرته المجتمع ومستواه من التنمية، لذا عملت كل بلدان العالم إلى الاعتماد على نظام الحماية الاجتماعية وتطويرها ويكون ذلك من خلال نظام الضمان الاجتماعي حيث على كل بلدان يحدد أولويات وفق الموارد والظروف المحلية، فالبلدان النامية مثلاً تسعى إلى توسيع آليات الحماية الاجتماعية.

ويشمل نظام الحماية الاجتماعية مجموعة من الآليات والمؤسسات التي تركز على مبدأ التضامن والتكافل والتي تضمن للأفراد الحماية من المخاطر الاجتماعية كملتقعة أساساً في الأمراض، البطالة وحوادث العمل والتكفل بالمتقاعدين..

إن أهمية الحماية الاجتماعية لا يمكن تلخيصها وإنما تعتبر أداة للتنمية والية للمحافظة على الموارد البشرية تحسين مستوى معيشة أفراد المجتمع الحماية من المخاطر الاجتماعية تتمثل أهم أهداف الحماية الاجتماعية للعمال تأمينهم ضد بعض الأخطار مثل المرض، الموت، البطالة وحوادث العمل، كذلك المساهمة في إعادة توزيع الدخل الوطني من خلال إعادة توزيع المداخل من دخل الفئة العاملة وتوزيعها على الفئة الغير قادرة على العمل (المتقاعدين)، كذلك مساعدة وتحفيز التنمية الاقتصادية من خلال المحافظة على القدرة الشرائية للأفراد أيضاً تضمن تمتع أفراد المجتمع بالأمن الاجتماعي والاقتصادي الأساسي الذي يمكنهم من تنمية إمكانياتهم البشرية في العمل، أيضاً تخفيف المخاطر الاجتماعية.

وبالتالي إن أولى أهداف الحماية الاجتماعية حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية وتأمينهم ضدها، وهي نتيجة منطقية للدور التنظيمي الذي تلعبه هذه التشريعات خاصة وأنه يتولى تنظيم العلاقات الناشئة نتيجة لتطبيق أحكامه بشكل تفصيلي وبالتالي الاتفاق عما يخالفه باطل إلا إذا كان يقر حماية أفضل للعمال.

(1) - سلامة أبو زعيتر، المرجع السابق.

وبناء على ما تقدم يمكن عرض أهم أهداف الحماية الاجتماعية¹:

- حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية.
- المساهمة في إعادة التوزيع الدخل الوطني.
- مساعدة وتحفيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تضمن تمتع الناس بالأمن الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي.
- تخفيف المخاطر الاجتماعية وتوسيع فرص امام الفقراء والمعرضين للخطر.
- توفير السلم الأهلي وتعزيز روح التكافل الاجتماعي.

المطلب الثاني: حماية المرأة والطفولة في قانون الضمان الاجتماعي

نصت المادة (22) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأن: " لكل شخص بوصفه عضوا في المجتمع حق في الضمان الاجتماعي ومن حقه أن توفر له الجهود القومي والتعاون الدولي وبما يتفق مع الهيكل كل دولة ومواردها "

بناء على هذا النص، سعت الدول ولازالت إلى وضع منظومة قانونية متكاملة للضمان الاجتماعي تشمل تأمين جميع فئات وشرائح المجتمع اجتماعيا بما فيها؛ فئتي: المرأة والطفل، وهو ما سيتم توضيحه على النحو التالي:

الفرع الأول: حماية المرأة في قانون الضمان الاجتماعي

يشهد قانون الضمان الاجتماعي المقارن ثورة إصلاح عميقة في النصوص المتضمنة تأمين المرأة، حيث تتوالى إصلاحات منظومة الضمان الاجتماعي عن طريق الدراسات الأكاديمية والمليقيات في المناسبات المختلفة كالخاصة باليوم العالمي للمرأة الذي يصادف الثامن ماي من كل سنة، بما يؤمن لها مستقبلها بالدعوة نحو تحسين الرواتب التقاعدية بكل أشكالها وخدمات تأمين إصابات العمل وتأمين أكبر عدد من النساء بالضمانات الخاصة بالأمومة وغيرها على أن تشمل هذه الضمانات وغيرها النساء العاملات في القطاع الخاص وكذا في البيوت أو العاملات لحسابهن وغيرهن.....، وهذا بيان صادر من أجل تعزيز مشاركتها سوق العمل من اجل النهوض الاقتصادي الذي تعد الحماية الاجتماعية احد أهم ركائزه.

(1) - سلامة ابو زعيتر، المرجع السابق.

أما في الجزائر، فبالرجوع إلى ترسانة قانون الضمان الاجتماعي، نجد أن المشرع ساوى بين المرأة والرجل في حقوق الضمان الاجتماعي سواء بصفة المستفيد من الضمان (المؤمن) أو بصفة ذوي الحقوق، شرط توافر شروط التأمين التي على رأسها شرط الانتساب لأحد صناديق التأمين وما تضمن هذا الشرط من التزامات لتحقيقه كالالتزام دفع اشتراكات التأمين.

وانطلاقاً من مدى توافر شروط التأمين التي ينص عليها قانون الضمان الاجتماعي فإن المشرع يحقق حماية اجتماعية تستفيد منها المرأة متى تحققت شروط حالة الاستفادة كالفئات المعوزة والهشة أو المطلقة أو المرض المزمن وغيرها في شكل منح وإعانات مالية أو عينية.

أما الاستفادة من التأمين فهو مرهون بشرط الانتساب إلى الصندوق المخصص لذلك كصندوق التأمين على البطالة أو الضمان للإجراء أو لغير الإجراء، وإن كان فيما بينهم تختلف درجة وطبيعة الاستفادة من الضمان التي تستفيد بها المرأة على الخطر المؤمن عليه، حيث نجد هذا الاختلاف بين المرأة العاملة التي تنتمي إلى صندوق الضمان الاجتماعي للإجراء والمرأة العاملة التي تنتمي إلى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الإجراء مثلاً في التأمين على الأمومة، حيث لا تتمتع هذه الأخيرة بالأداءات المستحقة التي تتمتع بها المرأة العاملة التي تنتمي إلى صندوق الضمان الاجتماعي للإجراء عند انقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة، بل لا تتلقى أي تعويضة عن ذلك فقط تستفيد بالأداءات العينية عن أي مرض قد يصيبها، ورغم دفعها لاشتراكات للصندوق هو ما يشكل إجحاف في حقها ونقصاً في قانون الضمان الاجتماعي.

وفي حالة التأمين على الأمومة للمرأة العاملة التي تنتمي إلى صندوق الضمان الاجتماعي للإجراء؛ فقد منح المشرع الجزائري للمرأة العاملة الحق في الاستفادة من عطلة الأمومة وذلك لمواجهة الأخطار التي تعرضها إضافة إلى أنها حالة تضطرها للتوقف عن العمل وهو ما قضت به أحكام المادة (55) من القانون رقم: 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم؛ بأن تستفيد المرأة من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به كما تستفيد من التسهيلات المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة، وقد نصت المادة (29) من قانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم؛ على أن تحدد مدة عطلة الأمومة بأربعة عشرة أسبوع، ثم نصت المادة (23) من ذات القانون؛ على أن أنواع الأداءات المستحقة لها على نوعين هما:

الأولى: الأداءات النقدية: نصت عليها الفقرة الثانية من ذات المادة؛ على أن تدفع تعويضية يومية للمرأة العاملة بسبب الولادة.

الثانية: الأداءات العينية: تتمثل في كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته، حيث تستفيد المرأة أو زوجها المؤمن له أو المولود وإن تعددت المصاريف المتعلقة بإقامتها أو إقامة مولودها بالمستشفى بنسبة كاملة شريطة ألا تتعدى مدة الإقامة في المستشفى ثمانية (8) أيام، وتستفيد إجباريا من فحوص طبية قبل وبعد الوضع من طرف طبيب مختص بأمراض النساء والتوليد. ويشترط للاستفادة من الأداءات المستحقة من التأمين على الأمومة؛ أن تعلم المرأة الحامل هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل بموجب تقديم ملف طبي يتضمن الوثائق المطلوبة لإثبات الوضعية الصحية لذلك.

الفرع الثاني: حماية الطفل في قانون الضمان الاجتماعي

دعت منظمة اليونسيف (منظمة الأمم المتحدة) بمناسبة اليوم العالمي للطفل إلى تحسين أوضاع الأطفال ورفع الوعي الدولي بحماية حقوق الطفل في المنظومة القانونية الداخلية، واعتبرت الحق في الاستفادة بفوائد الضمان الاجتماعي من بين الحقوق الأساسية (كالحق في الاسم والجنسية منذ الميلاد وعدم التمييز لأي سبب والتعليم المجاني...) وهو ما يتطلب توفير الرعاية والحماية للأُم قبل الوضع وبعده من أجل تأهيلهم للنمو بشكل صحي¹.

وفي قانون الضمان الاجتماعي الجزائري؛ لم يضع المشرع قانون للضمان الاجتماعي خاص بالطفل ينظم آليات للحماية الاجتماعية أو المخاطر المؤمن عليها أو آلية وإجراءات دفع الاشتراكات وغيرها من قواعد قانون الضمان الاجتماعي، بل ولا حتى قسم أو باب يتضمن أحكاما خاصة مثل ذلك في المنظومة الخاصة بالضمان الاجتماعي إلا فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بذوي حقوق المؤمن عليه.

المبحث الثاني:

قانون الضمان الاجتماعي الجزائري

ذكرنا أعلاه؛ أن قانون الضمان الاجتماعي يشكل الأداة القانونية الفعالة لتجسيد الحماية الاجتماعية لأفراد المجتمع، فبعد أن عرفنا أهمية الحماية الاجتماعية فإننا سنتناول:
في المطلب الأول - من هذا المبحث - قانون الضمان الاجتماعي الجزائري من زاوية تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا وما شهدته هذا القانون من تعديلات متتالية تهدف في مجملها إلى تحسين نظام الحماية الاجتماعية لأفراد المجتمع، وفي المطلب الثاني نتطرق

(1) - للإطلاع بشكل أوسع: دعوة منظمة اليونسيف لحقوق الطفل الأساسية ينظر: al ain. com محاضرة بعنوان: " 8 حقوق أساسية يجب أن يتمتع بها الطفل "، أُلقيت بتاريخ: 2017-11-20. تاريخ الإطلاع عليها: 2020-10-02.

لمضمون قانون الضمان الاجتماعي من خلال المخاطر الاجتماعية المؤمنة في قانون التأمينات الاجتماعية ونطاق سريان قانون التأمينات الاجتماعية على الأشخاص وشروط الاستفادة من الأداءات التي يمنحها هذا القانون لهم، فقط وعلى وجه الاختصار لأن أمر تفصيل الدراسة فيه لا يسع مجالها في هذا المقرر لهذا التخصص.

المطلب الأول: تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر منذ الاستقلال حتى آخر تشريع

أن فكرة الضمان الاجتماعي ليست جديدة بل تعود إلى زمن بعيد أي خلال الفترة الاستعمارية، بحيث تميزت هذه الفترة أي من سنة 1830 إلى غاية 1962، أن القوانين المطبقة في هذا الميدان هي القوانين الفرنسية على أساس وفي نظر فرنسا أن الجزائر جزء لا يتجزأ من فرنسا آنذاك مع ما يتناسب مع الأوضاع في الجزائر كمستعمرة فرنسية، ولذلك تميزت هذه الفترة من الناحية التنظيمية بالعدد الكبير من الأظمة والذي لم يقل عن 11 نظاما خاصا بالضمان الاجتماعي.

وكانت هذه الفترة تمتاز بالفوارق بين الجزائريين والمعمرين أي أن نظام التأمين على المرض كان يخص فقط الأوروبيين وكان باقي الشعب لا يستفيد إلا من إعانات رمزية مثل المساعدات الطبية المجانية التي كانت تمنح في المصحات وبالنظر إلى وضعية الجزائر هذه الفترة يمكن القول انه وأن ظهر نظام التأمين الاجتماعي غير انه ذو تطبيق جزئي وانتقائي ولم يذق الجزائريين طعم الحماية الاجتماعية إلا بعد الاستقلال¹.

أما بعد الاستقلال اخذ الضمان الاجتماعي منحى تطوريا، عرف خطوات يمكن تحديدها في مرحلتين رئيسيتين:

الفرع الأول: الفترة التاريخية ما بين سنة 1962-1983:

لقد عرف نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر تطورات وتغيرات مباشرة بعد الاستقلال، وذلك تماشيا من طرف الدولة الجزائرية وكذا الفروقات الاقتصادية والاختلافات بين الجزائر وفرنسا التي كان نظامها هو السائد.

إن ما ميز هذه الفترة من الناحية التشريعية ظهور مرسوم رقم: 457/63 المؤرخ في 14 نوفمبر 1963 والمتعلق بإنشاء جهاز للضمان الاجتماعي خاص ببيئة البحارة سمي (مؤسسة الاستدراك الاجتماعي للبحارة) (E.P.S.G.M) تحت إشراف وزارة النقل، يسير التأمينات الاجتماعية، المنح

(1) - سباني الطيب، الرجوع السابق، ص. 69.

العائلية والتقاعد. كما تميزت هذه الفترة بإصدار العديد من المراسيم على غرار المرسوم 64/364 المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي¹.

وبعد هذه الفترة التي تميزت بصعوبة في التسيير والتنظيم تلتها فترة ما بعد 1970 أين تم إعادة التنظيم للضمان الاجتماعي بإنشاء صناديق متخصصة من خلال المرسوم رقم 116/70²، مع ضم نظام التأمين الفلاحي بموجب الأمر الصادر في 5/4/1975 في سياق الثورة الزراعية.

فخلال هذه الفترة كان نظام الضمان الاجتماعي الجزائري يتميز بتعايش النظامين، النظام العام (général) أي بحسب الفئات العاملة ومجموعة من الأنظمة الخاصة التي تستند على المهنة، إلى أن جاء التوحيد سنة 1983³.

الفرع الثاني: الفترة التاريخية ما بين سنة 1983/ إلى يومنا هذا:

تعتبر سنة 1983 هي سنة التحول الجذري لنظام الضمان الاجتماعي التي اعتمد فيها على مبادئ عديدة كبدأ توحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل ومشاركة ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي عبر تمثيل واسع في مجال الإدارة، حيث سن المشرع خلالها 5 قوانين وحوالي أكثر من 17 مرسوم متعلق بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية وواجبات المكلفين مع تنظيم المنازعات التي تقع في مجال الضمان الاجتماعي⁴.

إن توحيد أنظمة وأجهزة الضمان الاجتماعي يبدو جليا من خلال المرسوم التنفيذي رقم: 07/92 المؤرخ في 04/01/1992، والذي يتضمن الصفة القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي وكذا التنظيم الإداري والمالي.

هذا المرسوم ينظم ويقسم الضمان الاجتماعي إلى:

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS)

- الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)

(1)- المرسوم التنفيذي رقم : 364/64 المؤرخ في 31 ديسمبر 1964، المتضمن إنشاء صناديق الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 03 المؤرخة في 08 يناير لسنة 1965.

(2)- المرسوم التنفيذي رقم : 116/70 المؤرخ في 01 اوت 1970، المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي عدد 68 لسنة 1970، المعدل والمتمم ب : مرسوم رقم 85/223 المؤرخ في 20 اوت 1985، ج، ر عدد 35 لسنة 1985.

(3)- سياتي الطيب، المرجع السابق، ص 70

(4)- فتاحين فتيحة، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق وجامعة الجزائر-1- 2016/2015 ص ص 3-9

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)

- الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي¹.

- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

كل صندوق يسير عن طريق مدير يعين من طرف وزير القطاع لكل من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والصندوق الوطني للتقاعد لمجلس إدارة يضم ممثلين عن العمال آخرين عن المستخدمين وكذا ممثلين عن الدولة. ولحماية الأجراء من خطر فقدان العمل بصفة غير إرادية لأسباب اقتصادية تم إنشاء صندوق المسمى "الصندوق الوطني للتأمين على البطالة" والذي يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم لا إراديا.

المطلب الثاني: مضمون قانون الضمان الاجتماعي

تحرص الدول في تشريعات الضمان الاجتماعي توسيع دائرة الحماية الاجتماعية لتشمل مختلف المخاطر الاجتماعية والاقتصادية لتأمين متطلباته هو وذويه سيما أمام التقدم العملي لاستخدام الآلة في وسائل الإنتاج مثل: خطر الموت، المرض والعجز عن العمل (نعرضها في العنصر الأول من هذا المطلب)، وإلى جانب هذه المخاطر التي يهتم بها قانون الضمان الاجتماعي توجد أخطار أخرى كالسرقة والحريق وحوادث المرور وغيرها من الكوارث الطبيعية كالزلازل والبراكين والفيضانات والحروب والأزمات السياسية والمالية، ولكنها تخضع لتنظيم قانوني آخر يخرج عن نطاق قانون الضمان الاجتماعي ويكون محل دراستها هو عقد التأمين (الضمان)²، ولما كان قانون التأمينات الاجتماعية يهدف لإقامة العدل الاجتماعي بين أفراد المجتمع فقد امتد ليشمل جميع الطبقات الاجتماعية؛ بصفة خاصة الفئة العاملة وفئات خاصة أخرى وذوي حقوق المؤمن (سنتناولها في العنصر الثاني من هذا المطلب)، وكلا من العنصرين يشكلان موضوع قانون الضمان الاجتماعي.

(1)- انشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 370/06 المؤرخ في 2006/10/19 المتضمن انشاء الصندوق الوطني

لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيه.

(2) سهاقي الطيب، المرجع السابق. ص.13.

الفرع الأول: أنواع التأمينات الاجتماعية التي يستفيد منها المؤمن الاجتماعي (المخاطر الاجتماعية المؤمنة)

صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 المتعلقة بالحد الأدنى للضمانات الاجتماعية، وهي اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تنص على أن الضمان الاجتماعي يغطي ثمانية حالات وهي: المرض - البطالة - الشيخوخة - الأمراض المهنية وإصابات العمل - الإعانات العائلية - الأمومة - العجز الوفاة¹.

بصدور القانون رقم: 83/11 المؤرخ في: 02/07/983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم تم توحيد نظام التأمينات الاجتماعية، فحدد - على سبيل الحصر - الأخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية في نص المادة الثانية منه وهي: المرض، الولادة، العجز والوفاة، وذلك بتغطية مشتركة من طرف كل صناديق الضمان الاجتماعي.

وفيما تعلق بالتأمين على الولادة فقد سبق عرضه، سنعرض هذه المخاطر - على وجه الاختصار - فيما يلي:

1- التأمين على المرض:

مفهوم التأمين على المرض: ميز المشرع بين نوعين من التأمين على المرض؛ التأمين على المرض العادي والتأمين على المرض المهني ووضع لكل منهما أحكاما خاصة، فالتأمين على المرض المهني هو التأمين الذي يغطي المخاطر التي تنتج عن المرض المتصل بالممارسة العادية للنشاط المهني²، أما التأمين على المرض العادي فهو الذي يغطي المخاطر التي تنتج عن المرض الذي لا يتصل بالعمل ولا بظروفه³. (وهو محل دراستنا)

ويعرف المرض العادي بالتغيير الذي يصيب الإنسان في جسمه أو عقله بحيث يحدث فيه تأثير وضعف في الوظائف.

وعليه فالتأمين على المرض يغطي المخاطر التي تنتج عن الإصابة والمرض اللذين لا يتصلان بالعمل⁴، حيث تشمل المؤمن له وذوي الحقوق، مواجهة الأخطار المرضية للتكفل بالمصاريف العلاجية التي تتطلبها حالته الصحية وكذا يضمن نوع من الدخل يعوض للمؤمن له عما فاتته من أجر نتيجة توقفه

(1) - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق. ص. 104.

(2) - راجع القانون رقم: 83/13 المؤرخ في: 02/07/983 المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

(3) - سياتي الطيب، المرجع السابق. ص. 74.

(4) - سياتي الطيب، المرجع السابق. ص. 75.

عن ممارسة نشاطه فالمشرع هنا يحقق نوع من التأمين الاجتماعي للمؤمن وكذلك فيه إنعاش لسوق الخدمات الطبية والصيدلانية.

أنواع الأداءات المستحقة في التأمين عن المرض: من خلال أحكام القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم؛ نجد أن المشرع ميز بين الأداءات العينية للعمال الأجراء والأداءات النقدية لهم وبين الأداءات العينية للعمال غير الأجراء.

• **الأداءات العينية للعمال الأجراء:** نصت الفقرة الأولى من المادة (07) من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم على أن: " تشمل أداءات التأمين على المرض: 1-الأداءات العينية: التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له اجتماعيا وذوي حقوقه."

ثم وضع المشرع قائمة طويلة للأداءات العينية بموجب نص المادة (08) من ذات القانون؛ حيث تشمل تغطية المصاريف الطبية والعلاجية والمصاريف الجراحية ومصاريف الاستشفاء ومصاريف الأعمال الطبية للتشخيص والعلاج بما فيها الفحوص البيولوجية والمصاريف الصيدلانية، الأجهزة والأعضاء الاصطناعية ومصاريف إعادة والمصاريف المتعلقة بالنظارات الطبية وتعويض مصاريف علاج الأسنان والحجارة الفكية والوجمية والعلاج بالمياه المعدنية أو المتخصصة المرتبطة بالأمراض أو الإصابات التي تعترى المريض وكذا المصاريف النقل الصحي أو أي وسيلة نقل أخرى عندما تستلزم حالة المريض ذلك والأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي، ثم ترك للتنظيم النص على أداءات عينية أخرى تدخل في إطار تأمينات اجتماعية أخرى¹.

وقد جعل المشرع لكل من أنواع هذه الأداءات العينية شروط خاصة تتعلق بالإجراءات والآجال ويعد الشرط قبول الطبيب المستشار التابع للضمان الاجتماعي شرط عام لها، وفي حالة رفضه تقوم المنازعة الطبية أما فيما يتعلق بنسب التعويض فهي محددة أيضا بنصوص تشريعية خاصة بنسب مئوية حسب الحالة.

• **الأداءات النقدية للعمال الأجراء:** إضافة إلى الأداءات العينية فإن للمستفيد من الضمان الاجتماعي في باب التأمين على المرض؛ ينشأ حق في الأداءات النقدية طبقا للفقرة الثانية من المادة (07) من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم على أن: " تشمل أداءات التأمين على المرض:

(1) - راجع المادة (08) من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

ب - **الأداءات النقدية:** منح تعويضية يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف مؤقتاً عن عمله بسبب المرض.

وذلك مقابل العطل المرضية التي يحصل عليها بموافقة هيئة الضمان الاجتماعي نتيجة لعجز بدني أو عقلي يمنعه من مواصلة عمله فيستفيد العامل من تعويضية يومية عن الأجر وعلى هذا تحدد وفقاً للقانون أنواع العطل المرضية¹.

• **الأداءات العينية للعامل غير الأجراء:** حيث يبادر العامل عند الأجر بتسجيل نفسه لدى الصندوق الوطني للعامل غير الأجراء المختص إقليمياً قبل (15) يوماً من تاريخ إصابته بالمرض وتلقي العلاج ليستفيد من الأداءات العينية في إطار التأمين على المرض علماً أن هؤلاء العمال يقومون بتسديد اشتراكاتهم كل نهاية سنة.

2- التأمين عن العجز:

أ- مفهوم التأمين عن العجز:

العجز من المخاطر الاجتماعية التي تكفلها وتغطيها التأمينات الاجتماعية طبقاً لنص المادة (02) من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم - المذكورة سابقاً -، ونصت المادة (31) من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم على أن: " يستهدف التأمين عن العجز منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى لانتقطاع عن عمله "، ذلك أن خطر العجز

(1) - **أنواع العطل المرضية:** طبقاً لنص المادة (16) من القانون رقم: 11/83 المعدل والمتمم المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، يوجد نوعين من العطل المرضية؛ الأولى: عطلة مرضية قصيرة المدى والثانية: عطلة مرضية طويلة المدى، يضاف إليها العطل العادية التي لا تتجاوز ثلاث مئة (300) يوم.

• **العطلة المرضية العادية:** في هذه الحالة لا تتم مدة العطلة ولو كانت ليوم واحد شرط الموافقة الدائمة من الطبيب المستشار، حيث يتم حساب التعويض من اليوم الأول إلى خمسة عشر (15) بنسبة خمسين بالمئة من الأجر اليومي (الأجر الصافي) من اليوم السادس عشر (16) فما فوق تحدد نسبة التعويض مئة بالمئة من الأجر اليومي الصافي المادة (14) من ذات القانون. في حالة المرض طويل المدى أو الدخول إلى المستشفى تطبق بنسبة مئة بالمئة اعتباراً من اليوم الأول المادة (14) من ذات القانون. **العطلة المرضية قصيرة المدى:** التي تساوي 300 يوم والتي نصت عليها المادة (16) من القانون رقم: 11/83 المعدل والمتمم المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، بشرط أن يستفيد المؤمن له خلال مدة سنتين وأن تكون مبررة من طرف الطبيب المستشار إضافة ألا يكون المرض الطويلة المدى المحددة بموجب المرسوم 27/84. **العطل المرضية طويلة المدى:** (تقدر بـ 3 سنوات) وفي هذه الحالة يحال بعدها المؤمن له على العجز بشرط موافقة الطبيب المستشار (هيئة الرقابة الطبية) وفي حالة الرفض تقوم المنازعة الطبية.

يعتبر من الأخطار المحتملة الوقوع في أية مرحلة من عمر الإنسان بالإضافة إلى ما يترتب عليه من فقدان المؤمن له أو ذوي حقوقه القدرة على الكسب وانقطاع مورد رزقهم¹.

وقد وضع المشرع أحكام تحدد تقدير العجز فقضت أحكام المادة (32) منه على أنه؛ يستحق المؤمن له معاش العجز، عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل، ونصت المادة (40) من المرسوم 27/84 بأنه: " يعد في حالة عجز المؤمن له الذي يعاني عجزا يخفض على الأقل نصف قدرتهم عن العمل أو الربح، أي يجعله غير قادر أن يحصل في أية مهنة كانت على أجر يفوق نصف أجر أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث وذلك تطبيقا للمادة 32 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية"²، وتقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة ويحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الاجتماعية تأخذ في الاعتبار الحالة العامة البدنية والعقلية للعامل المعني إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه³.

ويشترط لقبول طلب معاش العجز أن يكون المؤمن له اجتماعيا لم يبلغ سن الإحالة على التقاعد المنصوص عليه قانونا وفق ما نصت عليه المادة (34) في فقرتها الأولى من ذات القانون.

ب- أصناف العجز: حددت المادة (36) من ذات القانون أصناف العجز على أساس تحضير مبلغ المعاش إلى ثلاثة أصناف وحددت المادتين (37 و83) منه نسب التعويض لكل صنف، على النحو التالي:

الصنف الأول: العجز الذي مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور؛ يحدد نسبة العجز بـ ستين (60) بالمائة من الأجر المتوسط للاقتطاع.

الصنف الثاني: العجز الذي لا يستطيعون إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور؛ تحدد نسبة العجز بـ 80 بالمائة من الأجر السنوي المتوسط المضمون الخاضع للاقتطاع.

(1) - سباني الطيب، المرجع السابق، ص.160.

(2) - المادة (40) من المرسوم 27/84 المؤرخ في: 11/02/1984 الذي يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

(3) - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل " علاقات العمل الفردية والجماعية"، المرجع السابق، ص.161.

الصف الثالث: العجزة الذين لا يستطيعون أبدا ممارسة أي نشاط مأجور ويحتاج إلى مساعدة للقيام بالأعمال اليومية من طرف الغير؛ تحدد نسبة العجز بـ 80 بالمائة من الأجر السنوي المتوسط الخاضع للاقتطاع بإضافة أربعين بالمائة للشخص المرافق.

ج - أنواع العجز: طبقا لهذا القانون نجد أن هناك نوعين من العجز الناتج عن العطل المرضية هما:

1- العجز الناتج عن العطلة المرضية العادية (العطلة المرضية القصيرة المدى التي بلغت ثلاثة مائة (300) يوم): فالمؤمن له بعد استفادته من الأداءات النقدية خلال سنتين فإنه ينظر في ملفه الطبي تلقائيا ضمن باب التأمين على العجز وليس للمرض وبالتالي يدرس الطبيب المستشار في ملفه ليعرض هذا المؤمن على اللجنة الطبية وتقرر بقبول إحالته على العجز أم لا، وفي حالة الرفض يحق للمعني منازعة القرار لأن رفض الطبيب المستشار يعني الرجوع إلى منصب العمل.

2- العجز الناتج عن العطلة المرضية طويلة الأمد (التي بلغت ثلاثة سنوات): بعد انتهاء مدة العطلة المرضية طويلة المدى (المقدرة بثلاثة سنوات)، فإن هيئة الضمان الاجتماعي تولى النظر تلقائيا في الحقوق من باب التأمين عن العجز.

وعليه؛ فعند الانتهاء من الاستفادة بمدة العطلة المرضية المحددة في إطار التأمين على المرض والمقدرة في العلة الطويلة الأمد بثلاث (3) سنوات فإن المؤمن له يحال على العجز مباشرة¹، وفي هذه الحالة يصنف المؤمن له ضمن أحد الأصناف الثلاثة للعجز، والقرار الطبي قابل للمنازعة في حالة الرفض أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة.

3 - التأمين على الوفاة:

أ- مفهوم التأمين على الوفاة: طبقا لنص المادة (02) من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم - المذكورة سابقا -؛ تعتبر الوفاة² أحد الأخطار التي تشملها التأمينات الاجتماعية.

(1) - سياتي الطبيب، المرجع السابق، ص.168.

(2) - وتختلف الوفاة طبقا لقانون الأسرة من الوفاة الطبيعية إلى وفاة الحكمية

الوفاة الحكمية(حالة المفقود):المفروض أن المفقود هو الذي لا يعرف مكانه ولا تعرف حياته من مماته، ويعتبر مفوض حكما بعد إصدار حكم قضائي نهائي بالموت الحكمي الذي يصدر إلا بعد أربع سنوات في حالة الحرب والحالات الاستثنائية وفي الحالات العادية يقدر القاضي المدة بعد أربع سنوات وتقرر الوفاة الحكمية بناء على طلب أحد الورثة أو صاحب المصلحة أو النيابة العامة بإصدار حكم بالوفاة الحكمية، وعندها تقرر منحة الوفاة لنوي الحقوق.

يهدف التأمين على الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته¹، فمنحة الوفاة هي في الأصل موجّهة لمواجهة المصاريف الناتجة عن وفاة المؤمن له إضافة إلى تعويض انقطاع موارد الدخل التي كان يضمنها المؤمن له لأسرته (ذوي الحقوق)، ومادامت الوفاة قاهرة لانفساخ عقد العمل فإن صندوق الضمان الاجتماعي يمنح منحة الوفاة لذوي الحقوق² وليست على رب العمل، وطبقاً للمادة (47) من ذات القانون فإن التأمين على الوفاة يهدف إلى إفادة ذوي الحقوق المؤمن له اجتماعياً المحددين بذات القانون.

ب - أحكام التأمين على الوفاة:

- من حيث الأداءات المتعلقة بمنحة الوفاة: وهي:

1- الحقوق المالية لذوي حقوق المؤمن له:

أ- بالنسبة للعمال الأجراء: نصت المادة (48) من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم؛ بأن قيمة منحة الوفاة تعادل قيمة اثنا عشرة مرة من الأجر الشهري الأكثر نفعاً خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات بمعنى ما يعادل أجرة سنة كاملة، ولا يمكن أن يقل هذا المبلغ عن اثنا عشرة مرة من مبلغ الأجر الوطني المضمون، ويدفع المبلغ رأس مال الوفاة دفعة واحدة غير قابلة للتأجيل فور وفاة المؤمن له، وتسقط بمرور سنة.

(1) - سياتي الطيب، المرجع السابق. ص. 195.

(2) - ذوي الحقوق المؤمن له المستفيدون من منحة الوفاة: طبقاً لنص المادة (67) من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم؛ فإن ذوي الحقوق هم:

- زوج المؤمن له اجتماعياً: بشرط ألا يكون يمارس نشاطاً مهنياً مأجوراً.

- الأولاد المكفولين البالغون أقل من 18 سنة وكذا الأولاد البالغون أقل من 25 سنة في إطار التمهين على أن تقل الأجرة عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

الأولاد البالغون أقل من 21 سنة الذين يزاولون دراستهم وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل سن 21 سنة بشروط السن قبل نهاية العلاج.

الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة من الإناث مهما كان سنهم.

الأولاد مهما كان سنهم يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور (في حالة أو مرض مزمن أو الإعاقة)

الأصول: يعتبر مكفولين أصول المؤمن له اجتماعياً أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى المعاش التقاعد.

ب- بالنسبة للعمال غير الأجراء: فإن حساب المنحة يكون على أساس الدخل السنوي المصرح به والخاضع للاشتراك يكون به ثمان مرات المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

2- الحقوق العينية لذوي حقوق المؤمن له: حيث يستفيد ذوي الحقوق من الأداءات العينية المقررة في باب التأمين على المرض بما تشمله من تغطية لنفقات العلاج والرعاية الطبية والصيدلانية كما تستفيد الزوجة من الأداءات المتعلقة بالتأمين عن الولادة (وهي آثار تأمين المعاش).

• من حيث شروط الاستفادة من التأمين على الوفاة:

يدفع رأس مال الوفاة ضمن الشروط المنصوص عليها في المادتين (49 و50) من ذات القانون؛ من أن يقدم لذوي حقوق المتوفي - المنصوص عليهم قانوناً -، فإنه في حالة تعددهم توزع فيما بينهم بالتساوي.

وطبقاً للمادة (51) منه؛ فإنه لا يشترط أن تكون حالة الوفاة أثناء فترة خدمة المؤمن له بل يستفيد ذوو حقوق صاحب معاش العجز أو معاش التقاعد المسبق أو ريع حادث عمل الموافق لنسبة عجز عن العمل المعادلة لخمسين بالمائة على الأقل من رأس مال وفاة يساوي مبلغه المبلغ السنوي لمعاش العجز أو معاش التقاعد أو معاش التقاعد المسبق أو ريع حادث عمل، على ألا يقل هذا المبلغ عن الحد الأدنى المنصوص عليه في المادة (41) من نفس القانون.

والجدير ذكره؛ في الشروط الواجب توفرها للاستفادة من منحة الوفاة؛ هو أن يكون المؤمن له اجتماعياً المتوفى قد عمل إما خمسة عشرة يوماً أو مائة ساعة أثناء الثلاثة أشهر التي تسبق تاريخ الوفاة طبقاً لأحكام المادة (53) من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

الفرع الثاني: الأشخاص المستفيدون من التأمينات الاجتماعية (سريان قانون التأمينات الاجتماعية على الأشخاص) وشروط الاستفادة منها

توسعت الاتجاهات الحديثة للتأمينات الاجتماعية لكي تشمل أكبر عدد من الأفراد بغض النظر عن الاعتبارات الطبقيّة أو المهنيّة ومنه أصبحت تشريعات التأمينات الاجتماعية متميزة بذاتها عن تشريعات العمل، نظراً لشمول تطبيقها على سائر المواطنين¹، وبشروط قانونية على النحو التالي:

أ- فئات الأشخاص المستفيدون من التأمينات الاجتماعية:

يحرص المشرع الجزائري - على غرار التشريعات الأخرى - بتوسيع دائرة التأمينات الاجتماعية على الأشخاص لتمتد إلى فئات غير عاملة لذا يمكن تصنيف هاته الفئات إلى ثلاث:

(1)- سباني الطيب، المرجع السابق.ص.207.

أولاً: فئة العمال ومن في حكمهم: حيث تشمل هاته الفئة:

1- العمال الأجراء: تنص المادة (03) من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم على أنه: " يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقيين بالأجراء، أي كان قطاع النشاط الذي يعملون فيه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق " ووفقاً لأحكام قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم حدد فئة العمال الأجراء بالمادة الثانية منه - السالف ذكرها- وهم الذين يزاولون نشاطاً مهنيًا تحت إشراف وتوجيه المستخدم -.

2-العمال غير الأجراء: هي طبقاً للمادة (04) من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم؛ وهم الأشخاص الطبيعيين غير الأجراء الذين يمارسون فعلاً نشاطاً حراً معيناً لحسابهم الخاص، مثل: التجار، الحرفيين، المحامين، الفلاحين...

3- العمال المشبهين بالأجراء: وهم الأشخاص الذين يباشرون عملاً في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات لعملهم.

4- الأشخاص الخاضعون لقانون الوظيف العمومي والقضاة؛ فهم يمارسون نشاطاً مهنيًا أو وظيفة عمومية حسب مفهوم القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والقانون الأساسي للقضاة.

5- العسكريين والملحقين بهم بما فيهم المستخدمون المدنيون.

6- فئة الأجانب الذين يعملون في الجزائر، بشرط الإقامة في الجزائر.

ثانياً: الفئات الخاصة: أراد المشرع تغطية هاته الفئات بأداءات عينية ونقدية حسب طبيعة وحالة كل فئة ونصت عليها المادة (05) من القانون رقم: 11/83 المعدل والمتمم، وترك أمر تنظيم كل فئة إلى المراسيم الخاصة بها من هذه الفئات.

- المجاهدون وكذا المستفيدون من المعاشات بموجب تشريع خاص بالمجاهدين ومعطوي حرب التحرير وذوي حقوق الشهداء وأراملهم وأزواجهم وأولادهم القصر والمعاقين.
- الأشخاص المعوقين بدنياً أو عقلياً بشرط عدم إمكانية ممارسة نشاط مهني.
- الطلبة.

- المستفيدون من دعم الدولة لفائدة الفئات المحرومة والمعوزة.

- وكذا الفئات الخاصة الأخرى من المؤمن لهم اجتماعياً المنصوص عليها بقوانين خاصة.

ثالثاً: فئة ذوي الحقوق للمؤمن له

يتضمن قانون التأمينات الاجتماعية لذوي حقوق المؤمن له الاستفادة من الخدمات العينية بموجب المادة 66 وحددت المادة 67 من نفس القانون (11/83) المعدلة وملتزمة الأشخاص الذين لهم صفة ذوي الحقوق المؤمن له.

ب - شروط الاستفادة من التأمينات العينية:

وفقاً لنص المادة (72) من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، للاستفادة من التأمينات العينية يجب تحقق جملة من الشروط الآتية:

1- **الشروط العامة:** وهي المتعلقة بصفة المستفيد من التأمين ولذوي حقوقه.

بالنسبة للمؤمن له: هاته الشروط هي التزامات على عاتق صاحب العمل أو المعني.

• **بالنسبة للعمال الأجراء:** قيام صاحب العمل بالتصريح بنشاطه لدى صندوق الضمان التابع له، أي بمزاولة نشاط لدى هيئة الضمان الاجتماعي مما كانت طبيعته بأنه يوظف عمالاً أجراء، وذلك لدى هيئة مختصة إقليمياً خلال مدة زمنية قانونية نصت عليها المادتين (10 و 11) من قانون 14/83¹ معدل ومتم بقانون 17/04 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان².

• **بالنسبة للعمال الغير أجراء:** حيث يقع على عاتق كل شخص طبيعي التصريح بالنشاط لدى صندوق غير الأجراء بعدما يصرح صاحب النشاط بعمله لدى هيئة الضمان الاجتماعي ويتم قبوله بمنح رقم ملفه ثم يقع عليه وجوباً التزام التصريح بالعمال.

انتساب العمال: قيام صاحب العمل بالتصريح بانتساب العمال لدى الصندوق.

بالنسبة لذوي الحقوق: بالإضافة إلى شرط الصفة القانونية الذي يمنح الاستفادة من أدايات التأمينات الاجتماعية والمنصوص عليه وفقاً للمادة (67) من فإنه من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، يضاف إليه شرطين وهما؛ شرط السن: - وهذا باستثناء الزوج والأصول- حيث يشترط توافر السن القانونية المحددة بنفس المادة (67) وشرط عدم ممارسة نشاط مهني آخر سواء لحسابه أو حساب شخص آخر للاستفادة من الأدايات العينية.

القانون رقم: 14-83 المؤرخ في: 02-07-1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي. الجريدة الرسمية عدد: 28 لسنة 1983.

القانون رقم: 17/04 المؤرخ في: 10/11/2004 يعدل ويتم القانون رقم: 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي. الجريدة الرسمية عدد: 72 لسنة 2004.

الشروط الخاصة: وهي شروط إجرائية تتعلق باستعمال بطاقة الشفاء لإثبات الصفة التي نص عليها المشرع في المادة (6) مكرر من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، بضرورة تقديمها إلى مقدمي العلاج كالصيدليات والمؤسسات الاستشفائية. ... للاستفادة من أداءات التأمينات الاجتماعية، على أن يكون استعمال بطاقة الشفاء على الوجه القانوني، والتزام صاحب العمل بالتصريح بالمداهيل لدى صندوق ضمان الاجتماعي وذلك في كلتا الحالتين؛ الأجراء فيما يتعلق بالأجر وفي حالة العمال غير الأجراء بالتصريح بالمداهيل ومبالغ الاشتراكات.

وقد أخضع المشرع نظام استعمال بطاقة الشفاء ومضمونها وتجديدها وتعويضها عن طريق التنظيم، كما حماها بجملة من الجزاءات حيث نصت المواد القانونية على أربعة جرائم من جرائم استعمال غير المشروع لهذه البطاقة، وجريمة تسليم والاستلام بهدف الاستعمال الغير مشروع للبطاقة، جريمة القيام عن طريق الغش بتعديل أو حذف كلي أو جزئي للمعطيات المدرجة بالبطاقة، وجريمة القيام بنسخ أو صنع أو الحيازة أو التوزيع بطريقة غير مشروعة للبطاقة أو المفتاح الإلكتروني.

المبحث الثالث:

منازعات الضمان الاجتماعي الجزائري

قد تؤدي تطبيق تشريعات الضمان الاجتماعي إلى نشوب منازعات فيما بين الهيئات المكلفة بالضمان والأشخاص المخاطبين بها، تختلف في طبيعتها وبالتالي آليات تسويتها، فأقر المشرع قانونا لتسوية هذه المنازعات، كان آخر تعديل له سنة 2008 بالقانون رقم: 08/08 المؤرخ في: 2008/02/23 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي¹، حيث تضمن الباب الأول من هذا القانون: " منازعات الضمان الاجتماعي وإجراءات تسويتها " وبقراءة المادة الأولى من هذا القانون في فقرتها الأولى نجد أنها تحدد منازعات الضمان الاجتماعي وإجراءات تسويتها وفي المادة الثانية منه يبين أن منازعات الضمان الاجتماعي تشمل المنازعات التالية:

أولا: المنازعات العامة.

ثانيا: المنازعات الطبية.

ثالثا: المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

(1) - القانون رقم: 08/08 المؤرخ في : 2008/02/23 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي. الجريدة الرسمية عدد: 11: الصادرة بتاريخ: 2008/03/02.

وبالرجوع إلى النصوص القانونية الواردة بهذا الباب نجد أنها تحدد نطاق هذه المنازعات وإجراءات تسويتها ضمن ثلاث فصول - من الباب الأول - بنصوص واضحة، نعرضها ضمن ثلاث مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول: المنازعات العامة

نظم المشرع أحكام المنازعات الطبية في المواد (03 إلى غاية 16) من القانون رقم: 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، وبالرجوع إليها نجد أن المشرع حدّد بموجبها مفهومها وكيفية تسويتها على النحو التالي:

الفرع الأول: مفهوم المنازعات العامة

تنص المادة (03) من القانون رقم: 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على ما يلي: " يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون، الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعياً أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي ".

وعليه يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي؛ تلك الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعياً أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي، ومن صور هذه المنازعات، حقوق المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم حول الأداءات العينية أو النقدية في إطار الأخطار المضمونة، أو الخلافات التي تحدث بين المستفيد من التأمين حول إثبات الحق في التكفل به أو بذوي حقوقه كالمنازعة المتعلقة بقبول ملف طلب المنحة، الوفاة.. الخ.

الفرع الثاني: تسوية المنازعات العامة

بالرجوع إلى نص المادة (04) من القانون رقم: 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي؛ نجد أن المشرع حدد آلية تسوية الفصل في المنازعات العامة، فأقر آلية الطعن المسبق أولاً ثم اللجوء إلى الطعن القضائي وفي ذات النص أكد على إجبارية اللجوء إلى الطعن المسبق قبل القضاء أمام لجان الطعن والمتمثلة أساساً في درجتين وفق نص المادة (05) من ذات القانون هما: اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق واللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.

والجدير ذكره؛ أن التشريع الفرنسي أسس المبدأ القائم على التسوية الإدارية قبل التسوية القضائية في مجال منازعات الضمان الاجتماعي مع العلم أن الضمان الاجتماعي نظمه بشكل جدي مباشرة

بعد الحرب العالمية الثانية وكان له الفضل في تطور قواعد ونصوص الضمان الاجتماعي في القانون المقارن¹.

وعليه ستم دراسة تسوية هذه المنازعات على النحو التالي:

1- الطعن المسبق: على ضوء مما سبق ذكره أعلاه حول إجبارية الطعن المسبق بدرجة في جميع المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، باستثناء ما قضت به أحكام المادة (08) من ذات القانون في فقرتها الثانية حول الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير عندما يزيد مبلغها عن مليون دينار جزائري حيث يتم الطعن فيها مباشرة أما اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق لتبت فيها بصفة ابتدائية نهائية، نظرا لفخامة المبلغ وبالتالي سرعة الفصل في القضية²، ولجان الطعن المسبق هما على التوالي:

أ - اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق: لقد نصت المواد: (06 و07 و08 و09) من القانون رقم: 08 / 08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي: على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق على التوالي من حيث:

إنشائها: وتكون على مستوى الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي المكونة من: ممثل عن العمال الأجراء، وممثل عن المستخدمين، وممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي، وطبيب، ويبقى للتنظيم تنظيمها وسيرها.

اختصاصاتها: تبت في القضايا المحددة بموجب المادة (07) من ذات القانون؛ على رأسها الاعتراضات التي يرفعها المؤمن لهم ضد القرارات المتخذة من طرف هيئات الضمان الاجتماعي في حقهم، على أن تفصل في هذه المنازعات في أجل (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة. أما فيما يتعلق بإجراءات إخطارها فإنه يتم برسالة مكتوبة ومعللة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بإيداع عريضة لدى أمانة اللجنة مقابل استلام وصل إيداع في أجل خمسة عشرة يوما من تاريخ استلام القرار المعارض عليه.

لتبلغ اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق قراراتها للمعني في أجل (10) أيام من تاريخ صدورها برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي بحضور استلام، طبقا للمادة (09) من ذات القانون.

(1) - سعيد طريبت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومو، بوزريعة الجزائر، 2019، ص 209.

(2) - راجع المادة (10) من القانون رقم: 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

ب- اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق: تطرقت نصوص المواد (10، 11، 12، 13 و14) من القانون رقم: 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي؛ إلى أحكام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق المتعلقة بـ:

إنشائها: يكون ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي، ويبقى للتنظيم تحديد تشكيلتها وتنظيمها وسيرها¹، نظرا لأهميتها كونها وطنية وليست جهوية أو محلية فإن المشرع ترك الأمر المتعلق بأعضائها المشككين لها وكذا طريقة تسييرها إلى التنظيم عن طريق مرسوم تنفيذي يصدر لاحقا².

اختصاصاتها: حددتها المادتين (11) و(12) من ذات القانون حيث حددت الأولى منها؛ بأن تبت هذه اللجنة في الطعون المرفوعة ضد القرارات الصادرة عن اللجان المحلية للطعن المسبق، على أن تفصل فيها خلال أجل (30) يوما من تاريخ استلام الاعتراض عن قرارات اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق.

فالمبدأ العام القائم بالنسبة لهذه اللجنة هو صلاحيتها في البت في كل القرارات الصادرة عن اللجان المحلية، لكن استثناء لذلك وجب عليها المشرع الفصل في قضايا أخرى³، منصوص عليها بالمادة (12) من ذات القانون والمشار إليها أعلاه.

أما إخطارها، فهي نفس الاجراءات المتبعة أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق وفي حالة سكوت هذه الأخيرة فإن أجل الاعتراض يمتد إلى (60) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها⁴. ثم تبلغ اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قراراتها بذات الإجراءات المذكورة سابقا في اللجنة المحلية للطعن المسبق، وذلك في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ صدورها. تسليم تبليغ القرار المعارض عليه.

2- الطعن القضائي: خول المشرع للمعني بخصومة المنازعات العامة للضمان الاجتماعي في حق اللجوء إلى القضاء؛ بالطعن في القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية للطعن المسبق طبقا للمادة (15) من القانون رقم: 08 / 08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، وفقا لأحكام قانون الاجراءات المدنية والإدارية، حيث حددت الفقرة الثانية منها أجل رفع الدعوى بثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ

(1) - راجع المادة (10) من القانون رقم: 08 / 08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

(2) - سعيد طريبت، المرجع السابق، ص. 211.

(3) - نفس المرجع، ص، 211.

(4) - راجع المادة (13) من القانون رقم: 08 / 08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

تبليغ القرار المعارض عليه أو في أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية لطعن المسبق في حالة سكوتها.

وطبقا لنص المادة (500) من قانون الاجراءات المدنية والإدارية يكون القسم الاجتماعي للمحكمة الابتدائية هو المختص نوعيا بالنظر والفصل في المنازعة.

ومتى كان أحد أطراف المنازعة شخص إداري فإن اختصاص الفصل والنظر نوعيا في المنازعة يؤول لجهات القضاء الإداري طبقا لأحكام المادة (16) من القانون رقم: 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي؛ فيما يخص المنازعات التي قد تثور بين المؤسسات والإدارات العمومية - بصفتها مؤسسات وهيئات مستخدمة - وهيئات الضمان الاجتماعي وذلك وفق أحكام المادتين (800 و801) من قانون الاجراءات المدنية والإدارية اللتين تحددان الاختصاص النوعي للمحكمة الإدارية¹.

المطلب الثاني: المنازعات الطبية

نظم المشرع أحكام المنازعات الطبية في المواد (17 إلى غاية 37) من القانون رقم: 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، وبالرجوع إليها نجد أن المشرع حدّد بموجبها مفهومها وطرق الفصل فيها على النحو التالي:

الفرع الأول: مفهوم المنازعات الطبية

عرف المشرع المنازعات الطبية من خلال نص المادة (17) من قانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الذي يقضي بأنه: " يقصد بالمنازعات الطبية في مفهوم هذا القانون الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لاسيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى"
الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، ومن صور هذه المنازعات المتعلقة بحالة المستفيد من التأمين على المرض أو العجز...

الفرع الثاني: طرق الفصل في المنازعة الطبية

إن الفصل في هذه المنازعات لا يحتاج إلى أمور بل يستلزم أمور تقنية تتعلق بالخبرة في مجال الطب، فقد حددت أحكام المادة (18) من قانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي؛ من أن آليات الفصل فيها تكون بحسب حالة المعني؛ فيما إذا كانت تتعلق بالخبرة الطبية أم بحالة العجز، وعلى أساسها يتم الفصل في المنازعة، وذلك كالتالي:

(1) - راجع أحكام المادتين (800 و801) من قانون الاجراءات المدنية والإدارية.

1- الخبرة الطبية:

نظمت نصوص المواد (19 إلى 29) من ذات القانون، الأحكام المتعلقة بالخبرة؛ بدءاً من تحديد نطاق اختصاصاتها، إجراءات طلب الخبرة والمواعيد وغيرها.

حيث أن:

- مجالها: بناء على أحكام المادة (19) من القانون رقم: 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي؛ تشمل جميع المنازعات المحددة بنص المادة (17) من ذات القانون والمتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، باستثناء المتعلقة بالعجز.
- وتحمل نتائج الخبرة الطابع النهائي في الفصل تجاه أطراف المنازعة.
- ومن حيث إجراءات الإخطار؛ فإنه يجب تقديم طلب الخبرة الطبية من قبل المؤمن له اجتماعياً مكتوباً مرفقاً بتقرير الطبيب المعالج وفي أجل (15) يوماً من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي، ويرسل بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو يودع لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل إيداع¹.

- أما فيما يتعلق بتعيين الطبيب الخبير وطريقة اختياره؛ فقد حددت أحكامها المادة (21) من ذات القانون، حيث يتم تعيينه باتفاق مشترك بين المؤمن له اجتماعياً - بمساعدة طبيبه المعالج - وبين هيئة الضمان الاجتماعي².

ثم حددت النصوص (22, 23 و 24) منه، مواعيد إجراءات الخبرة الطبية؛ إذ يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة في أجل ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ إيداع الطلب حيث تحدد للمعني ثلاثة أطباء على سبيل الاختيار خلال أجل ثمانية (08) أيام وألا يلزم بقبول الخبير المعين تلقائياً من طرف هيئة الضمان الاجتماعي وفورياً من قائمة الخبراء الطبيين في أجل ثلاثين (03) يوماً ابتداء من تاريخ إيداع طلب الخبرة، على ألا يكون من بين الذين سبق اختيارهم مسبقاً عن طريق الاتفاق الذي سبق الإشارة إليه.

(1) - راجع: أحكام المادة (20) من قانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

(2) - راجع: أحكام المادة (20) من قانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، فيما يتعلق بأحكام الطبيب الخبير.

- يستلم الطبيب الخبير الملف من طرف هيئة الضمان الاجتماعي وفق أحكام المادة (25) من ذات القانون، وفي أجل خمسة عشر (15) يوما من الاستلام يودع تقريره لديها الذي ترسل منه نسخة إلى المؤمن له بناء على أحكام المادة (26) منه. والجدير ذكره ما ورد في نصي المادتين (28 و29) من ذات القانون؛ من أن حق المؤمن له اجتماعيا في الخبرة الطبية يسقط في حالة عدم استجابته لاستدعاءات الطبيب الخبير بدون مبرر، وإذا ثبت أن طلبه للخبرة غير مؤسس فإنه يتحمل أتعاب الخبير، التي يتحملها - في الأصل - هيئة الضمان الاجتماعي ويحدد الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بموجب قرار.

2- لجنة العجز الولاية المؤهلة:

بالرجوع إلى القانون رقم: 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نجد أن نصوص المواد من (30 إلى 37) منه تحدد الأحكام القانونية للجنة العجز الولاية المؤهلة، والمتعلقة أساسا ب: نشأتها، اختصاصاتها، الاجراءات المتعلقة بدراسة الملف، والقرارات الصادرة عن ذلك والآثار المالية المتعلقة بالمصاريف المالية لأتعاب اللجنة.

فمن حيث نشأتها: تنشأ على المستوى الولائي، حددت المادة (30) من ذات القانون طبيعتها من أعضاء أغلبهم ذات طابع طبي، وأحالت للتنظيم تحديد تشكيلتها وتنظيمها وسيرها. ومن حيث اختصاصاتها: طبقا للمادة (31) من ذات القانون؛ تختص أساسا بالبت في المنازعات الناجمة عن قرارات هيئات الضمان الاجتماعي الخاصة بحالة العجز، وذلك في أجل (60) يوما ابتداء من استلام اللجنة العريضة. كما لها اتخاذ كافة الإجراءات التي تراها ضرورية لاتخاذ قرار العجز وفق ما نصت عليه المادة (32) من ذات القانون.

أما ما يتعلق بجانب الإجراءات: فنصت عليه أحكام المواد (33، 34 و35) من ذات القانون؛ المتعلقة أساسا بإخطارها الذي يكون من طرف المؤمن له اجتماعيا في أجل (30) يوم من تاريخ استلام تبليغ هيئة الضمان الاجتماعي القرار المعارض عليه، بموجب طلب مرفق بتقرير الطبيب المعالج موجه برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو يودع إلى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع. وبعد دراستها للملف، يبلغ المعني بقراراتها في أجل (20) يوم من تاريخ صدور قرارها برسالة موصى عليها مع وصل استلام أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي بحضور استلام،

والذي بدوره يكون قابلاً للطعن القضائي أمام القسم الاجتماعي في أجل (30) يوم من تاريخ استلام تبليغ القرار.

وقد أقرت أحكام نص المادة (37) من ذات القانون، بأن المصاريف المترتبة عن عمل اللجنة تقع على عاتق الضمان الاجتماعي، إلا إذا ثبت خلاف ذلك من طرف الطبيب الخبير فيتحملها المؤمن له اجتماعياً لعدم تأسيس طلبه.

المطلب الثالث: المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي:

تضمنت أحكام المواد (38 إلى 43) من القانون رقم: 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي؛ الأحكام الخاصة بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي وذلك من حيث:

الفرع الأول: مفهوم المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي:

حددت أحكام المادة (38) من ذات القانون؛ المقصود من هذه المنازعات هو: " الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيدالة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج والإقامة في المستشفى أو في العيادة".

وعليه نجد أن المشرع حدد مفهومها من خلال طبيعة أطراف المنازعة المذكورين في النص، لا من حيث موضوع المنازعة، وبالتالي متى كان النزاع يتعلق بهؤلاء الأطراف المذكورين في النص أعلاه مع هيئات الضمان الاجتماعي؛ فإنها منازعة تقنية ذات طابع طبي.

الفرع الثاني: تسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

يتم الفصل في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي من طرف لجنة منشأة على مستوى الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، حدد المواد (39 إلى غاية 43) من القانون رقم: 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي؛ من حيث تكوينها وعملها كما يلي:

1- اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي: أنشأ المشرع لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي لجنة تقنية ذات الطابع الطبي، حددت أحكام المادة (39) من ذات القانون تشكيلة أعضائها من حيث طبيعتهم وأصنافهم فقط لا عددهم ولا طريقة تعيينهم أو اختيارهم، ثم أحالت للتنظيم تنظيمها وسيرها.

وقد حددت المادة (40) منه اختصاصاتها المتمثلة في البت في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي، بصفة ابتدائية نهائية، ولها في سبيل ممارسة اختصاصاتها؛ سلطة

التحقيق في المنازعة بكل وسائل التحقيق واتخاذ التدابير التي تسمح بإثبات الوقائع كإجراء الخبرة وسماع الممارس المعني وهذا طبقاً لأحكام المادة (41) من ذات القانون.

2- إجراءات الفصل في المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي: بناء على اختصاصات وسلطات اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وبصفتها الهيئة المخولة قانوناً بالفصل في هذه المنازعات، فإن:

إخطارها: حيث يتم الإخطار من طرف هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق المدير العام للهيئة بموجب تقرير مفصل حول التجاوزات ومبالغ النفقات (محل المنازعة) مدعومة بملف حول الوثائق المثبتة لذلك، على أن يكون ذلك خلال ميعاد الستة أشهر الموالية لاكتشاف التجاوزات طبقاً لأحكام المادة (42) من ذات القانون، ثم حدد المشرع في ذات النص أجلاً لسقوط المنازعة وهو ميعاد السنتين من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف.

ينتهي عمل اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي - بدراسة الملف- بقرار، يبلغ إلى هيئة الضمان الاجتماعي وإلى الوزير المكلف بالصحة وإلى المجلس الوطني لأخلاقيات المهنة (الطب)، طبقاً لأحكام المادة (43) من ذات القانون، والجدير بملاحظته هنا أن المشرع لم يقر بحق الطعن قضائياً في قرارها.

الخاتمة

ختما لما ورد في هذه الدروس الملقاة على أعزائنا الطلبة، نتمنى أننا قد بلغنا الهدف من التدريس المادة في تخصص قانون إداري، بالإلمام بالأحكام التشريعية التي تنظم علاقات العمل للتمييز عن أحكام قانون الوظيف العمومي، وبما يتميز به الطبيعة القانونية الاقتصادية لعلاقات العمل التي يسعى المشرع — بموجبها — مواكبة التحولات الاقتصادية ومواجهة الرهانات الدولية في سوق العمل التي تعكس آثارها بصورة واضحة على الأوضاع الاجتماعية للعمال وعملية التنمية ككل، إلى جانب الإطار التشريعي لمنازعات العمل الفردية والجماعية لإقامة التوازن بين أطراف العلاقة وتعزيز دور النقابات العمالية في بناء اقتصاد وطني قوي.

إضافة إلى دراسة قانون الضمان الاجتماعي الذي يعد من الأهمية بمكان في ضمان حماية اجتماعية للعمال ولجميع فئات المجتمع ككل، في ظل التطور الاقتصادي الراهن لتحقيق التوازن الاجتماعي، وذلك بما شهده من تطور منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، على رأسها وضع آليات للتسوية الودية قبل اللجوء إلى التسوية القضائية في منازعات العمل ومنازعات الضمان الاجتماعي مع التأكيد على المشرع على الأخذ بالأمور الفنية والتقنية لهذه الأخيرة.

حفاظا على مصالح العمال بالدرجة الأولى ثم المستخدمين وغيرهم من أطراف العلاقة. على ضوء ما تقدم سيجد طلبتنا أن دراستنا اقتصرنا على عرض وشرح الأحكام التشريعية لهذا القانون دون التطرق للأحكام القضائية التي يستطيع الحصول عليها مباشرة من مصادرها المتخصصة — بعد فهم ما تم عرضه في هذه الدروس — حتى لا نكون فوق الحجم الكمي والكيفي للمقرر الدراسي وأن كنا نتمنى تدريس الأحكام التشريعية لقانون الضمان الاجتماعي في مرحلة التدرج — ليسانس جذع مشترك — كمادة استكشافية مثل قانون العمل وذلك نظرا لأهميته الكبيرة من جهة تجاه الطلبة ولتحقيق الحجم الكمي على مقرر قانون العمل والضمان الاجتماعي على مستوى ما بعد التدرج من جهة أخرى إضافة إلى شمول تدريسه على كافة التخصصات فيما بعد التدرج لعموم فائدته على جميع شرائح المجتمع ومجالات الحياة اليومية.

وفي الختام؛ لا نخفي قلة تقصيرنا وعدتنا فان كان خطأ فمن أنفسنا ومن الشيطان وإن كان صوابا فمن الله وحده.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

أولاً: الدساتير

- 1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم: 18/89 المؤرخ في: 1989/02/28، المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 1989/02/23. (الجريدة الرسمية: 09 لسنة 1989).
- 2- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم: 438/96 المؤرخ في: 1996/12/07 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 1996/11/28. (الجريدة الرسمية عدد: 76 لسنة 1996).
- 3- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم: 251/20 المؤرخ في: 15 ديسمبر 2020 المتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور. (الجريدة الرسمية: عدد 54 لسنة 2020).

ثانياً: القوانين العادية

- 1- القانون رقم: 11/83 المؤرخ في: 02/07/983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية لسنة 1983.
- 2- القانون رقم: 83 - 12 المؤرخ في: 02 - 07 - 1983، المتعلق بالتقاعد. الجريدة الرسمية العدد: 28 لسنة 20 المؤرخة في 3 جويلية 1983.
- 3- القانون رقم: 83-13 المؤرخ في: 02-07-1983 المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية. الجريدة الرسمية عدد: 28 لسنة 1983.
- 4- القانون رقم: 83-14 المؤرخ في: 02-07-1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي. الجريدة الرسمية عدد: 28 لسنة 1983.
- 5- القانون رقم: 02/90 المؤرخ في: 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد: 6 لسنة 1990.
- 6- القانون رقم: 03/90 المؤرخ في: 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل. الجريدة الرسمية العدد: 06 لسنة 1990.
- 7- القانون رقم: 04/90 المؤرخ في: 02/06/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية عدد: 06 لسنة 1990.
- 8- القانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية: العدد 17 لسنة 1990.

- 9- القانون رقم: 14/90 المؤرخ في 02 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الجريدة الرسمية، عدد 23 لسنة 1990.
- 10- القانون رقم: 27/91 المؤرخ في: 1991/12/21، يعدل ويتمم القانون رقم: 04/90 المؤرخ في: 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل. الجريدة الرسمية عدد: 68 لسنة 1991.
- 11- القانون رقم: 29/91 المؤرخ في: 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتمم القانون رقم 11/90 المؤرخ في: 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم: 68 لسنة 1991.
- 12- القانون رقم: 17/04 المؤرخ في: 10 / 11/ 2004 يعدل ويتمم القانون رقم: 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي. الجريدة الرسمية عدد: 72 لسنة 2004.
- 13- القانون رقم: 01/08 المؤرخ في: 2008/02/23 المعدل والمتمم للقانون رقم: 11/83 المؤرخ في: 983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- 14- القانون رقم: 08/08 المؤرخ في: 2008/02/23 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي. الجريدة الرسمية عدد: 11 الصادرة بتاريخ: 2008/03/02.
- 15- القانون رقم: 09/08 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية (الجريدة الرسمية رقم: 21 لسنة 2008)
- 16- القانون رقم: 08/11 المؤرخ في: 2011/06/05، المعدل والمتمم للقانون رقم: 11/83 المؤرخ في: 983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. الجريدة الرسمية عدد: 32 لسنة 2011.
- 17- القانون رقم: 16 / 15 المؤرخ في: 2016 / 12/ 31 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية عدد: 78 لسنة 2016.

ثالثا: المراسيم

- 1- المرسوم التنفيذي رقم: 64 / 364 المؤرخ في: 31 ديسمبر 1964، المتضمن إنشاء صناديق الضمان الاجتماعي. الجريدة الرسمية عدد: 03 المؤرخة في 08 يناير 1965.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم: 80/116 المؤرخ في: 01 أوت 1970، المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي عدد 68 لسنة 1970 المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 85 / 223 المؤرخ في 20 أوت 1985. الجريدة الرسمية عدد: 35 لسنة 1985.
- 3- المرسوم رقم: 84/27 المؤرخ في: 11/02/ 1984 يعدل ويتم القانون رقم: 83/11 المؤرخ في: 02/07/ 983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم: 90 / 290 المؤرخ في: 29/09/ 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات. الجريدة الرسمية. عدد: 42 لسنة 1990.
- 5- المرسوم التشريعي رقم: 94/09 المؤرخ في: 20 ماي 199 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. (الجريدة الرسمية رقم 34 لسنة 1994).
- 6- المرسوم التنفيذي رقم: 20 / 107 المؤرخ في: 30 ابريل. 020، الجريدة الرسمية عدد: 27 لسنة 57 بتاريخ: 06 / 05 / 2020.

المراجع:

أولا: الكتب

- 1- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1989.
- 2- _____، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 1998 .
- 3- _____، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، طبعة 2002، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2002.
- 4- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة للكتاب- القبة، الجزائر وجسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2006.
- 5- _____، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية) جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2013.
- 6- _____، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية) جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2013.

- 7- بومقورة نعيم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائر (مقاربة سيكولوجية لواقع حركة النقابية في الجزائر) دار اليازوري العلمية، دون ذكر بلد النشر، 2019.
- 8- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، طبعة منقحة ومزودة، دار العلوم، الحجار، عنابة، 2008.
- 9- سياتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2014.
- 10- سعيد طريبت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومه، بوزريعة الجزائر، 2019.
- 11- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2009.

ثانيا: الرسائل الجامعية:

- 1- فتاحين فنيحة، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1-، 2016/2015.

ثالثا: المقالات

- 1- بن عزوز بن صابر، " الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري ". مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مخبر قانون العمل والتشغيل، جوان 2017.
- 2- سلامة أبو زعيتير، متطلبات الحماية الاجتماعية للعمال في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية. بتاريخ: 2013/09/24. مركز الدراسات والأبحاث العلمانية في العالم العربي. <http://www.ssraw.org> اطلع عليه بتاريخ: 2020/11/02.

رابعا: المحاضرات

- 1- عاقل فصيحة، دروس في مقياس تشريع العمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية.
- 2- معزیز عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، السنة الثانية جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016-2015
- 3- محاضرة بعنوان: 8 حقوق أساسية يجب أن يتمتع بها الطفل، دعوة منظمة اليونسيف لحقوق الطفل الأساسية، ألقيت بتاريخ: 2017-11-20، موقع: al.ain.com تاريخ الإطلاع عليها: 2020-10-02.

الفهرس

- مقدمة..... - 1 -
- الفصل الأول: التنظيم القانوني لعلاقة العمل..... - 3 -
- المبحث الأول: الإطار التنظيمي لعلاقة العمل..... - 4 -
- المطلب الأول: تعريف العامل وقانون العمل وطبيعة علاقة العمل..... - 4 -
- المطلب الثاني: آثار علاقة العمل الفردية (حقوق والتزامات العامل)..... - 8 -
- المبحث الثاني: الأحكام القانونية المتعلقة بسريان علاقة العمل..... - 18 -
- المطلب الأول: تعديل علاقة العمل..... - 18 -
- المطلب الثاني: تعليق علاقة العمل:..... - 18 -
- المطلب الثالث: انتهاء علاقة العمل..... - 22 -
- المبحث الثالث: النظام التأديبي للعامل..... - 30 -
- المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي..... - 31 -
- المطلب الثاني: الجزاء..... - 34 -
- الفصل الثاني: المنازعات العمالية والتنظيمات النقابية في التشريع الجزائري..... - 38 -
- المبحث الأول: منازعات العمل الفردية..... - 39 -
- المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية:..... - 39 -
- المطلب الثاني: تسوية منازعات العمل الفردية..... - 40 -
- المبحث الثاني: منازعات العمل الجماعية..... - 47 -
- المطلب الأول: مفهوم نزاع العمل الجماعي..... - 48 -
- المطلب الثاني: طرق تسوية المنازعة الجماعية للعمل..... - 49 -
- المطلب الثالث: الإضراب..... - 55 -
- المبحث الثالث: النقابات العمالية..... - 61 -
- المطلب الأول: مفهوم النقابة العمالية ومبادئها..... - 62 -
- المطلب الثاني: أهداف النقابة العمالية (النقابة العمالية والحماية الاجتماعية)..... - 64 -
- المطلب الثالث: شروط تأسيس النقابة العمالية وحالات حلها..... - 65 -
- الفصل الثالث: قانون الضمان الاجتماعي الجزائري..... - 69 -
- المبحث الأول: مفاهيم أولية حول الحماية الاجتماعية..... - 70 -
- المطلب الأول: أهمية الحماية الاجتماعية للعامل..... - 70 -
- المطلب الثاني: حماية المرأة والطفولة في قانون الضمان الاجتماعي..... - 72 -
- المبحث الثاني: قانون الضمان الاجتماعي الجزائري..... - 74 -
- المطلب الأول: تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر منذ الاستقلال حتى آخر تشريع..... - 75 -
- المطلب الثاني: مضمون قانون الضمان الاجتماعي..... - 77 -
- المبحث الثالث: منازعات الضمان الاجتماعي الجزائري..... - 87 -
- المطلب الأول: المنازعات العامة..... - 88 -

- 91 -المطلب الثاني: المنازعات الطبية
- 94 -المطلب الثالث: المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي:
- 96 -الخاتمة
- 97 -قائمة المصادر والمراجع
- 101 -الفهرس