

ملخص قانون العمل السنة الثانية المجموعة ب

مقدمة

يعيش الإنسان منذ أن وجد على هذه البسيطة وهو ملزم من أجل توفير حياة كريمة وعيشا هنيئا، فهو مجبر على الكدح من أجل تلبية حاجاته الشخصية وحاجات عائلته. فالحاجة إلى العمل كانت ولا تزال ضرورة ملحة في حياة الإنسان، ومن خلال ذلك فقد عرفت المجتمعات عبر التاريخ محاولات تأطير للعمل من خلال استغلال هذه الحاجة في حياة الإنسان ابتداء من استغلال العمال ليصيروا عبيدا لذوي المال وصولا إلى النظام الإقطاعي في العصر الوسيط.

وتبعاً لذلك فقد سعت التشريعات الحديثة إلى تخليص العامل من هذه الصفة أي صفة العبودية، وذلك تحت تأثير مبادئ حقوق الإنسان التي نادى إليها المجتمعات الحديثة، حيث أقرت التشريعات الحديثة العديد من الأحكام القانونية لحماية لطائفة العمالية، وذلك ابتداء من الخروج عن القواعد العامة للقانون المدني وتخصيص تشريعات قانونية خاصة بهذه الفئة حملت عدة تسميات، ولقد سماها المشرع الجزائري قانون علاقات العمل الفردية.

ولقد حاولت التشريعات الحديثة تبيان جميع المسائل التي من شأن علاقات وعقود العمل أن تحتويها، وإن كانت هذه التشريعات أقرت بالصفة التعاقدية لهذا العلاقات من حيث ترتيب آثارها بالنسبة لكلا أطراف هذه العلاقات.

وترتباً على ذلك فقد نظمت هذه التشريعات كيفية إبرام عقد العمل وتحديد كيفية إثباته والالتزامات المترتبة عنه ومن أهمها تنظيم الأجر الذي يعد أهم حقوق العمال، وكذا تبيان مدة العمل، وظروف العمل الآمنة.

و بالمقابل لم تغفل هذه التشريعات مصلحة المستخدمين أو أرباب العمل، وذلك من خلال حماية نشاط المؤسسات المستخدمة للاقتصادي، كما هول الحال مثلاً في تسريح العمال إذا ما بررت ذلك ظروفًا اقتصادية كآزمة مالية ما عصفت بهذه المؤسسات.

وتبعاً لذلك فإن تنظيم علاقات العمل من قبل التشريعات - ومن بينها التشريع الجزائري- الحديثة لقطاع العمل خضع إلى محددين اثنين: محدد أخلاقي يتمثل في ضرورة بسط القدر الكافي من الحماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، ومحدد اقتصادي يتمثل ابتداء في حماية النشاط الاقتصادي للمؤسسة المستخدمة وما يعود بذلك على الاقتصاد الوطني من نفع.

وبالمقابل أيضاً فإن تطور السياسة التشريعية في الجزائر خضع إلى تطور الحاصل في إيديولوجية الدولة الجزائرية، بمعنى المنهج المتبع منذ الاستقلال ابتداء من التوجه الاشتراكي، الذي كان يعد خياراً لا رجعة فيه، وصولاً إلى مرحلة الانفتاح على اقتصاد السوق؛ ولا زال التطور في منهج الدولة الجزائرية يتطور أكثر سعياً إلى دخول اقتصاد السوق، وكل هذا كان من شأنه ولا زال يؤثر على التشريعات العمالية، حيث طرح مؤخراً مشروعاً لتعديل قانون العمل الجزائري.

ومن أجل ذلك فقد تم اعتماد بابين اثنين، تناول الأول منهما ماهية عقد العمل، بينما تناول الباب الثاني أحكام علاقة العمل

الباب الأول: ماهية قانون العمل

إن الأهمية التي يتمتع بها اليوم قانون العمل على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، لم تكن وليدة اليوم فعلاقة العمل تمثل بالنسبة للعامل أداة العيش الكريم وبالنسبة للمستخدم يمثل حلقة مهمة في الإنتاج وبالتالي في الحركية الاقتصادية.

غير أنه وإذا كانت أهمية العمل تعود إلى زمن بعيد غير أن ملامحه لم تتجسد إلا بعد تطور في الحياة الاقتصادية للمجتمعات، ذلك أنه وإذا كان العمل قديماً قدم المجتمعات البشرية إلا أن أسسه لم يتم التقعيد لها إلى في عصرنا الحديث وخصوصاً بعد الثورة الفرنسية (فصل أول).

كما أنه ونظراً لهذه الأهمية التي تتمتع بها علاقة العمل فقد أقرت التشريعات الحديثة شروطاً لنشوء هذه العلاقة و مراحل يتم بها انعقاد عقد العمل، وطرقاً لإثباته (فصل ثاني).

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعلاقة العمل

يعد العمل أداة الإنسان من أجل العيش الكريم بل ويعد أدواته للاستمرار في العيش فهو في أمس الحاجة إليه من أجل تلبية حاجياته وحاجات عائلته، والعمل بهذا النظرة قديم قدم الإنسان ذاته، وتبعاً لذلك تظهر الحاجة إلى التعرض إلى تطور مفهوم علاقات العمل منذ القدم إلى عصرنا الحالي (مبحث أول) بغية معرفة تطور نظرة المجتمعات البشرية والفكر القانوني معها لموضوع العمل، وكيفية تنظيمه له، وذلك من أجل الوصول إلى تعريف لعلاقة العمل، والوقوف على عناصرها (مبحث ثاني).

المبحث الأول: نشأة وتطور قانون العمل

إنَّ علاقة العمل قديمة قدم الإنسان وذلك لكونه أي العمل أداة لتلبية حاجاته اليومية حيث عرفتها الحضارات المتعاقبة (مطلب أول)، ونظرا لأهميتها الاجتماعية والاقتصادية فقد عمدت الدول في العصر الحالي إلى تنظيم هذه العلاقة في قانون خاص بها، وهذا ما لم تحد عنه الجزائر حيث سعت منذ استقلالها إلى سن قوانين تتلاءم والفلسفة التي تنتهجها ويقوم عليها اقتصادها (مطلب ثاني).

المطلب الأول: التطور التاريخي لعلاقة العمل.

يمكن تقسيم التطور التاريخي لعلاقة العمل إلى عدة مراحل وفقا لتطور التجمعات الإنسانية وما حمله ذلك من تطور في المناحي الاقتصادية لحياة الإنسان عبر الزمن، وبذلك يمكن تتبع تطور هذه العلاقة عبر العصور القديمة (فرع أول)، وكذا العصور الوسطى (فرع ثاني)، كما أقرت الشريعة الإسلامية حيزا خاصا بالعمل وأهميته (فرع ثالث)، وصولا إلى تبني تنظيم خاص بالعمل من قبل الدول في العصر الحديث (فرع رابع).

الفرع الأول: علاقة العمل في العصور القديمة

لقد كان العمل الزراعي أول نشاط يتجلى فيه التنظيم الإنساني للعمل، وذلك بتشكّل التجمعات الإنسانية، وهذا بعد إن كان الأمر مقتصرًا على صنع أدوات بدائية يهدف الإنسان من خلالها إلى توفير طعامه من خلال الصيد، وقد اتسم العمل الزراعي بوحدة المجتمع الإنساني بعدم وجود الطبقة فيه، وبملكيتة لوسائل الإنتاج ملكية عامة غير أن التطور الإنساني لم يقتصر على تجمعات سكانية أو قبائل بل تطور بنحو متسارع لتظهر عدة حضارات متعاقبة كالحضارة اليونانية والرومانية والفرعونية وقبلها البابلية وغيرها، حيث وإن اختلفت هذه الحضارات في أبعاد ومميزات أنشطتها الاقتصادية كالصناعة العسكرية مثلا بالنسبة للحضارة الرومانية أو كالبنا بالبناء بالنسبة للحضارة الفرعونية، إلا أنها تشترك في كون نسقها العمالي قد طغى عليه التقسيم الطائفي وبروز الملكية الخاصة، وهي الصفة التي دامت طويلا حتى إلى ما بعد العصور الوسطى، وذلك كنتيجة للتطور الاقتصادي لمجتمعات هذه الحضارات، بحيث زاد الإنتاج عن الحاجة مما دفع إلى ضرورة التعامل مع الفائض منه في إطار المقايضة، مما دفع تقسيم المجتمعات البشرية إلى طبقة نبلاء وأسياد تمتلك وسائل الإنتاج ومقومات الثروة، وطبقة العبيد التي تكدح من أجل العيش وتعد في حكم المملوكة من قبل طبقة الأسياد أو النبلاء.

الفرع الثاني: علاقات العمل في العصور الوسطى

تميزت علاقات العمل في ظل هذا العصر باستمرار العبودية في استغلال العمال وخضوعهم لنظام إقطاعي، وإن كان بشكل أقل حدة مما كان عليه الوضع في العصور القديمة وذلك بفعل التأثير الديني الكنسي، حيث امتد نطاق هذه العلاقات ليشمل القطاع الزراعي وكذا الصناعي وتبعًا لذلك يقوم النظام الإقطاعي على الرق، حيث أن رقيق الأرض أو الأقتان هم "العبيد الذين يعملون في أرض سيدهم - أي مالكيهم - ولا يخرجون منها إلا بموافقتهم، وإلا أقاموا فيها إلى نهاية حياتهم، ومن أهم واجباتهم أثناء استغلال الأراضي أن يدفعوا مجموعة من الضرائب أو الإيجارات بعضها للدولة، والبعض الآخر للسيد المالك إضافة إلى تقسيم أوقات عملهم بين العمل لمدة معينة من الأسبوع - من ثلاثة إلى خمسة أيام- في حقول المالك مجانا ولمصلحته كجزء من الإيجار الذي يدفعونه له، وباقي الأيام يعملون في الحقول المخصصة لهم، ولحسابهم الخاص، وهي القطع المؤجرة لهم من طرف السيد المالك".

وتبعًا لذلك فإنه لا يمكن تصور قيام علاقة عمل في ظل هذا النظام وفق المفهوم الحديث لهذه العلاقة، والقائم على قدرة العامل على اختيار عمله وبصورة غير دائمة، بل كان يقوم على الولاء المتبادل بين السيد والعبيد، إذ يدافع العبيد على سيدهم حال تعرضه إلى اعتداء خارجي، بينما يقوم هو بتوفير الحماية لهم، وذلك من خلال منحهم بعض الحرية في مزاوله بعض الأنشطة الخاصة بهم.

كما أنه ومن ناحية أخرى وبمقابل العمل الزراعي الذي طبع النظام الإقطاعي، فقد ظهر وجه جديد في علاقات العمل، صاحب بروز التوجه الصناعي والتجاري في المجتمع الأوروبي، إذ برز نظام الطوائف le régime corporatif حيث يعتمد ممتنوا مهنة معينة إلى تشكيل طائفة في شكل هرمي يرأسها أكبر التجار أو أكبر ممتنني هذه المهنة، وتتمثل مهمته في الإشراف على المهنة من خلال الدفاع عن مصالحها، والعمل على احترام اللوائح المنظمة لها التي تشكلت من خلال الأعراف والتقاليد.

وتتشكل الطائفة من متمرّن Apprenti ثم العامل أو العريف le compagnon وأخيرا المعلم، بحيث أن الترقّي من درجة إلى أخرى كان مفتوحا أمام أبناء الطائفة الواحدة، كما أن كل طائفة تستقل بوضع النظام الخاص بالصناعة أو الحرفة التي تمثلها، وكذا شروط العمل والقواعد التي تحكمه.

غير أنه بالمقابل وإذا كان نظام الطوائف قد استحدث من أجل حماية العمال بحيث اعتبر تطورا هاما متجاوزا نظام الرق في القطاع الزراعي، إلا أنه ما لبث أن تحول هو بدوره إلى نظام يهضم حقوق العمال، ذلك كونه صار نظاما لتجميع الثروة في أيدي عائلات قليلة تتحكم في المصانع وأدوات الإنتاج، مما حول العمال إلى أداة بيدها تكدر من أجل رفاهية هذه العائلات .

غير أن قيام الثورة الفرنسية أدى إلى إلغاء نظام الطوائف، حيث تم إقرار حرية العمل تماشيا ومفهوم الحرية بصفة عامة، حيث حددت المادة الرابعة من إعلان هذه الثورة أن "الحرية هي القدرة على القيام بكل ما لا يضر الآخرين"، كما أشار مرسوم ALLARD لسنة 1791 بصورة صريحة إلى حرية العمل بنصه على أنه: "لكل شخص الحرية في ممارسة الوظيفة أو الفن أو المهنة التي يراها مناسبة له" كما نص قانون Le chapelier لسنة 1791 كذلك على إلغاء نظام الطوائف بنصه على أنه: "ليس هناك نظام طوائف في الدولة، ليس هناك سوى المصلحة الخاصة للفرد والمصلحة العامة."

الفرع الثالث: مكانة العمل في الشريعة الإسلامية

لقد أفردت الشريعة الإسلامية الغراء مكانة متميزة للعمل، بحيث أن القرآن الكريم قرن العمل الدنيوي بذلك الأخروي، فقد نصت عديد الآيات القرآنية على أهمية العمل (أولا)، وكذا الكثير من الأحاديث النبوية الشريفة على أهميته (ثانيا).

أولا- العمل في القرآن الكريم

لقد تناول القرآن العمل وفق عدة زوايا وجوانب، فهناك من الآيات ما ربطت العمل بالعمل التعبدية حيث يقول الله تبارك وتعالى: "فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَبِهُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ" كما أشار القرآن الكريم إلى جزاء إتقان العمل، حيث جاء في سورة النحل قوله تعالى: "مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (97)".

ثانيا- العمل في السنة النبوية الشريفة

تضم سيرة النبي عليه أفضل الصلاة والسلام عديد الشواهد الدالة على قيمة العمل نظرا لأهميته في بناء المجتمع الإسلامي، إذ يقول صلى الله عليه وسلم: "ما أكل أحد قط خيرا من أن يأكل من عمل يديه وأن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يديه". كما يقول عليه الصلاة والسلام: "إن أشرف الكسب كسب رجل من عمل يديه". كما وردت العديد من الأحاديث النبوية الشريفة الحاثية على العمل و الدائمة للتسول، جاعلة من العمل شرف للمسلم كقول الرسول عليه الصلاة والسلام: "لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ أَحَبَلَهُ، ثُمَّ يَأْتِيَ الْجِبَلَ، فَيَأْتِيَ بِحُرْمَةٍ مِنْ حَطَبٍ عَلَى ظَهْرِهِ، فَيَبِيعَهَا، فَيَكْفِيَ اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ، أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ" أو الحديث الشريف الذي جاء فيه "من فتح على نفسه بابا من السؤال، فتح الله له سبعين بابا من الفقر".

كما لم تقتصر الأحاديث الشريفة على التذكير بأهمية العمل في المجتمع الإسلامي بل تعدته إلى تنظيم علاقات العمل، حيث جاء في الحديث الشريف: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"، و"من استأجر أجيرا فليعطه أجره"، كما قال عليه الصلاة والسلام: "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه خصمته، رجل أعطي بي ثم غدر، ورجل باع حرا وأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره".

وبذلك يتضح من خلال هذه الآثار النبوية فضلا عن العديد من الشواهد الواردة في سيرة الخلفاء والفقهاء ما يدل على مكانة العمل المتميزة في الإسلام كباب من أبواب العبادة.

الفرع الرابع: مكانة العمل في العصر الحديث

لقد شهد الفكر الحديث، وخصوصا الفكر الاقتصادي نزعتان متناقضتان تتمثلان في الفكر الاشتراكي والفكر الرأسمالي، غير أن كليهما أشار إلى أهمية العمل كقيمة اقتصادية كبيرة (أولا)، إلى أن زالت النظم الاشتراكية وبقيت الأنظمة الرأسمالية القائمة المذهب الفردي، والذي يدعو إلى مبدأ حرية العمل الذي بدت عيوبه تتجلى أكثر فأكثر، مما استدعى التدخل من أجل تنظيم علاقات العمل حماية للعمال، مما أدى إلى ظهور قانون العمل بصورة الحديثة (ثانيا).

أولا- مكانة العمل في الفكر الاقتصادي.

يرى كلا من أقطاب الفكر الاشتراكي والرأسمالي أنّ العمل يدخل في قيمة السلع المنتجة والخدمات المؤداة، غير أنهم اختلفوا في كيفية توزيع القيمة التي يضيفها العمل كربح بعد إنتاج السلع؛ ففي الوقت الذي يرى فيه الفكر الرأسمالي أن هذا الربح يجب توزيعه على العمال ورب عملهم، يذهب بالمقابل الفكر الاشتراكي إلى أن القيمة التي يضيفها العمل في الربح يجب أن يذهب إلى العمال وحدهم.

إلى أن صعوبة إعمال النظريات الاشتراكية على الصعيد العملي أدى إلى زوال هذا الفكر، فاسحا المجال للفكر الرأسمالي القائم على مبدأ حرية العمل.

ثانيا- ظهور قانون العمل

إن المبادئ التي تمخضت عن الثورة الفرنسية وفي مقدمتها مبدأ حرية العمل كأحد أبرز الامتيازات التي تحصل عليها العمل جراء هذه الثورة سرعان ما أدى إلى نتائج عكسية، إذ أن ما ترتب عن قيام الثورة الصناعية من تطور في آلات الإنتاج ومن استعمال للآلات الميكانيكية واستعمال للطاقة البخارية كبديل للعمل البشري، أدى ذلك كله إلى زيادة كبيرة في نسب البطالة كما أن التوازن الذي سعت مبادئ الثورة الفرنسية إلى إقراره في العلاقات القانونية، لم يتجسد في إطار العلاقات العمالية نتيجة عدم التوازن الاقتصادي الصارخ بين العمال وأرباب العمل، إذ صار العمال يتحملون ضغوط أرباب العمل نتيجة النفوذ الاقتصادي الذي يمتلكونه في مقابل نقص فرص العمل، ما أدى بهم إلى قبول الشروط المجحفة التي تُملى عليهم.

أما على الصعيد القانوني فقد انعكس مبدأ حرية العمل من خلال مبدأ سلطان الإرادة الذي تضمنته معظم القوانين الحديثة. الذي يقتضي ويفترض وجود مساواة قانونية في المراكز القانونية تستند على مساواة فعلية بين أطراف العلاقات القانونية تتمثل في المساواة في المراكز الاقتصادية.

غير أن هذا الافتراض لم يتحقق على أرض الواقع حيث بقيت التشريعات مقررّة للمساواة القانونية في حين لم تتحقق المساواة الفعلية أو المساواة في المراكز الاقتصادية بين العمال وأرباب العمل، مما عجل بتدخل الدولة من خلال تشريعات خاصة بالعمال، وإخراجهم من الأطر والقواعد العامة التي يحكمها مبدأ سلطان الإرادة .

وقد كانت بداية تدخل الدولة بموجب نصوص قانونية خاصة في فرنسا، حيث ظهرت عدة تشريعات بداية من سنة 1841، تهدف تارة إلى حماية الأطفال العمال، أو أخرى تهدف إلى تحقيق العدل الاجتماعي.

ويعزو الفقه ظهور التشريعات العمالية بصورتها الحديثة إلى عدة عوامل تتمثل في:

أ- الاعتبار الاجتماعي والاقتصادية:

تتمثل الاعتبار الاجتماعي في كون العمل ليس سلعة في سوق، وذلك بأن يضع العامل عمله في خدمة رب العمل، بل إن العمل لصيق بحياة العامل إذ يضمن له مستوى من العيش الكريم، لذا ليس من العادل اجتماعيا أن يخضع العامل -في سبيل سعيه إلى هذا العيش- إلى شروط عمل مجحفة، كما أنه من الناحية الاقتصادية فإن تحكم أرباب العمل في دواليب الاقتصاد جعل العمال في وضع تابع لهم تبعية اقتصادية من خلال الأجر الممنوح لهم، لذا ليس من الصائب ترك هذا الأمر بيد أرباب العمل مما استدعى تدخل الدولة من أجل ضبط الأجر من خلال تحديد حد أدنى له.

ب- الاعتبار السياسية:

كان من أثر إقرار حق الانتخاب العام أن جعل من العمال قوة سياسية كبيرة سعت الأحزاب إلى ضمها واستمالتها من خلال انخراط هؤلاء العمال فيها، أو حتى من خلال تشكيلهم لأحزاب مستقلة تمثلهم، وهذا ما كان له الأثر الكبير على السياسات التشريعية للدولة فيما يخص صون حقوق العمال، وذلك بسن نصوص قانونية تنظم العمل تتمثل فيما اصطلح عليه بقانون العمل.

المطلب الثاني: التطور التنظيمي لقانون العمل في الجزائر

لقد سعت الجزائر منذ استقلالها إلى سن قوانين تنظم علاقات العمل، وذلك كجزء من عملها على بسط سيادتها القانونية، ويمكن تقسيم مراحل التطور التنظيمي لقانون العمل في الجزائر إلى مرحلتين اثنتين، المرحلة الاشتراكية (فرع أول)، ومرحلة الانفتاح الاقتصادي (فرع ثاني)، على أنه تجب الإشارة إلى القانون الصادر في 31 ديسمبر 1962، والمتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي ما عدا ما يتنافى مع السيادة الوطنية، وذلك بالنظر إلى الفراغ التشريعي الذي صاحب استقلال الجزائر.

الفرع الأول: تنظيم علاقات العمل في المرحلة الاشتراكية

لقد حاولت الجزائر سن تشريعات عمالية تتناسب مع توجهها الاشتراكي الذي كان يمثل خيارا لا رجعة فيه آنذاك، حيث شهدت تلك المرحلة صدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات (أولا)، ثم تلاه القانون الأساسي للعامل (ثانيا).

أولا- قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات

صدر هذا القانون سنة 1971 مؤكدا توجه الدولة الاشتراكي حيث حاول تكريس الحقوق العمالية من مساواة و المساهمة في تسخير المؤسسات، كما أعقب صدور هذا الأمر سن تشريعات لاحقة تؤكد فحواها، ومن أهمها الأمر 31/75 الخاص بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

غير أن ما ميز هذا الأحكام هو عدم التجانس والاختلاف الواضح في تنظيم قطاعات العمل المختلفة إلى حد التناقض في بعض الحالات مع الأحكام المنظمة لمؤسسات القطاع العام.

ولعل هذا القصور في التنظيم الكامل لقطاع العمل هو ما عجل بظهور القانون الأساسي للعامل.

ثانيا- القانون الأساسي للعامل

لقد هدف القانون الأساسي للعامل الصادر سنة 1978 تلافي النقائص التي شابت النصوص السابقة له، خصوصا تجنب الاختلافات الكبيرة بين الأحكام المنظمة للقطاعات العمالية المختلفة، وذلك من خلال توحيد هذه الأحكام من خلال توحيد المفاهيم، وكذا توحيد النظرة للحقوق والواجبات.

فبخصوص توحيد المفاهيم فلقد عرفت الفقرة الأولى من المادة الأولى من القانون 05/78 المشار إليه العامل بنصها على أنه: "كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي، والفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال" من خلال تناول هذا القانون هذا التعريف فيكون قد أكد المشرع على سعيه لتوحيد المفاهيم لتشمل جميع القطاعات.

أما بخصوص توحيد النظرة للحقوق والواجبات فيرى الأستاذ بشير هدي أن " الصيغة العامة لأحكام هذا القانون شكلت منه دستورا للعمل، إذ ورد النص على الحقوق والواجبات العامة، المرتبطة بالعمل فيها فيما لا يقل عن 30 مادة تطبق على جميع قطاعات العمل المختلفة، وبمحتوى يعطي الانطباع بأن المشرع قد توخى الربط بين الحقوق والواجبات بالنظر للتأثير المتبادل بينهما من أجل تحقيق الغاية الاجتماعية الشاملة التي تتجسد بالعمل، مثل الربط بين الأجر والعمل الواجب تأديته وغيره من الحقوق والواجبات المقابلة لها".

الفرع الثاني: علاقات العمل في ظل الانفتاح الاقتصادي

لقد شهدت الجزائر نهاية الثمانينات بداية تحول جذري في الفلسفة التي تقوم عليها الدولة على جميع الأصعدة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، والتي تجسدت في دستور 1989-02-04.

على أنه تجدر الإشارة أن انطلاق الإصلاحات الاقتصادية بدأ قبل صدور هذا الدستور وذلك من خلال قانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية 01/88، والذي حاول فيه المشرع إعطاء مؤسسات الدولة الاقتصادية المزيد من الاستقلالية، وذلك بمنحها صفة الشركات التجارية كشركة المساهمة مثلا، إذ نصت المادة الثانية من هذا القانون على أن: "المؤسسات العمومية الاقتصادية، هي مؤسسات اشتراكية تكتسي الأشكال القانونية التي ينص عليها القانون".

وتبعاً لذلك فإنّ التوجه الجديد للمشرع الجزائري الذي تضمنته المبادئ التي أقرها دستور 1989، نتج عنه صدور العديد من القوانين العمالية الهادفة إلى تكريس حقوق العمال، كقانون علاقات العمل 11/90 و القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل 04/90 وقانون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسوية وممارسة حق الاضراب 02/90

وترتبطا على ذلك فقد جاءت أحكام هذا التوجه الحديث لتساير الخطوات الاقتصادية المنتهجة والرامية إلى دخول اقتصاد السوق، إذ حددت المادة الأولى من قانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل الإطار العام لهذا القانون حيث قضت بأنه: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال والأجراء والمستخدمين" لتعرف بعدها المادة الثانية منه العمال بنصها على أنه: "يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

كما استتبت المادة الثالثة من ذات القانون بعض الفئات من الخضوع لهذا القانون، محددة بذلك نطاق تطبيقه، بحيث تشمل هذه الفئات المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون مع الهيئات والإدارات العمومية، كما أوردت المادة الرابعة حالات خاصة لبعض الفئات العمالية بحيث قضت 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 ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به"، ويأتي هذا التمييز لضمان أكبر مرونة لأحكام هذا القانون.

المبحث الثاني: مفهوم قانون العمل

يتحدد قانون العمل بصورة أساسية في علاقات العمل الفردية القائمة على عقد العمل (مطلب أول)، والتي تتميز بخصائص تجعلها متميزة عن باقي العلاقات القانونية الخاضعة للقواعد العامة للعقد (مطلب ثاني)، مما يجعلها تكتسي أهمية بالغة (مطلب ثالث)، كما أن هذه العلاقة تجد لها مصادر داخلية وأخرى دولية (مطلب رابع).

المطلب الأول: مفهوم علاقة العمل

يقوم تحديد مفهوم علاقة العمل على تحديد مفهوم عقد العمل (فرع أول)، ثم تبيان عناصره (فرع ثاني).

الفرع الأول: تعريف عقد العمل.

لم يتعرض المشرع الجزائري في قانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل الفردية تعريفا لعقد العمل حاذيا في ذلك حذو أغلب التشريعات الحديثة، إذ أن إعطاء التعريفات من مهام القضاء والفقه، غير أننا نجد قد ركز على الجانب الموضوعي في علاقة العمل من حيث نشأتها كتابة أو من دون كتابة، وما يتمخض عنها من حقوق وواجبات (أنظر المواد 5-7 من قانون 11/90).

غير أن بعض التشريعات قد تطرقت إلى تعريف عقد العمل على غرار التشريع المصري، حيث نصت المادة 674 ق. م. م على أنه: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر." وهو نفس التعريف الذي جاء به قانون العمل المصري لسنة 1981 في مادته 29، إذ قضت بأنه: "تسري أحكام هذا القانون على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أيا كان نوعه".

ولقد استقر القضاء المصري على تبني نفس التعريف التشريعي لعقد العمل، حيث قضت محكمة النقض المصرية في أحد أحكامها أنه "لما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة- أن تكيف العقود وإنزال حكم القانون عليها يخضع لرقابة محكمة النقض، وأن المناط في تكيف عقد العمل وتمييزه عن عقد المقاولة أو غيره من العقود، هو توافر عنصر التبعية القانونية ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته - وهو ما نصت عليه المادة 674 من القانون المدني...وما نصت عليه كذلك المادة 29 من قانون العمل من تعريف عقد العمل".

كما تناول الفقه بدوره تعريف عقد العمل، حيث عرفه الدكتور السيد عيد نابل بأنه: "مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر".

ويعرفه الفقه الفرنسي على أنه "اتفاق الذي من خلال يتعهد شخص بالقيام بعمل لفائدة شخص آخر وتحت إشرافه، مقابل أجر". أو التعريف الذي مفاده "أنه عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة".

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل

يتضح من خلال التعاريف السابقة العناصر التي يقوم عليها عقد العمل، والمتمثلة في عنصر العمل (أولا)، عنصر الأجر (ثانيا)، وعنصر التبعية بين العامل ورب العمل (ثالثا)، وكذا مدة العمل (رابعا).

أولا- عنصر العمل

يحمل عنصر العمل في عقد العمل بعدين، إذ أنه محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، وهو "يشمل كل نشاط أو مجهود أو نتيجة أو غاية يلتزم العامل بتحقيقها وإنجازها لصالح ولحساب صاحب العمل، هو إذن كل نشاط بدني أو فكري أو حتى فني، لا يقتصر على أداء شيء مادي معين يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل. وهو الجهد الذي لا يملك عليه صاحب العمل حقا مباشرا كحق الملكية بل يقتصر حقه فقط على المطالبة بالتعويض في حالة إخلال العامل بتنفيذ التزاماته".

كما أن العمل بهذه الصورة يتطلب القيام به بصورة شخصية من قبل العامل وذلك بالنظر إلى المؤهلات التي يتمتع بها والتي دفعت بالمستخدم إلى التعاقد معه، وهذا ما أشار إليه قانون علاقات العمل من خلال تنظيمه لفترة التجربة والتي يتأكد فيها المستخدم من مؤهلات العامل (أنظر المادة 18). وهذا ما تؤكد كذلك المادة 7 من قانون 11/90 بند أول بنصها على أنه: "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".

وبنדרج التزام العمل بالقيام بعمله بصورة شخصية في إطار الصفة التبادلية التي يتصف بها عقد العمل باعتباره عقد تبادلياً، بحكم المادة 57 ق مدني ج التي نصت على أنه: "يكون العقد تبادلياً متى التزم أحد الطرفين بمنح، أو فعل شيء، يعتبر معادلاً لما يمنح أو يفعل له"، وكذا نص المادة 169 ق مدني ج التي قضت بأنه: "في الالتزام بعمل، إذا نص الاتفاق، أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين".

ثانياً- عنصر الأجر

يعتبر الأجر من بين أهم المسائل التي يقوم عليها عقد العمل وذلك بالنظر إلى أهميته الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، حيث قضت المادة 80 من قانون 11/90 بأنه: "لعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل" [35]. غير أنه وعلى خلاف القانون الأساسي للعامل إبان الفترة الاشتراكية الذي كان يربط تحديد الأجر بأهداف المخططات الاقتصادية، فإن الأجر طبقاً لقانون 11/90 يخضع لمبدأ التفاوض كتطبيق لمبدأ الحرية التعاقدية من خلال الاتفاقات الجماعية.

ثالثاً- عنصر التبعية

يتمثل هذا العنصر في خضوع العامل لإشراف ورقابة المستخدم وهو أي هذا العنصر يتخذ شكلين، تبعية قانونية (أ) وتبعية اقتصادية (ب).

أ- التبعية القانونية:

وتتمثل هذه التبعية في وجوب خضوع العامل إلى تعليمات وأوامر رب العمل وفق الأطر المسموح بها قانوناً [37]. ومن بين مظاهر هذه التعليمات، التعليمات التي يوجهها المستخدم بخصوص توزيع المهام والأعمال على العمال، وأيضاً توزيع توقيت العمل.

ب- التبعية الاقتصادية:

يتمثل هذا النوع من التبعية في تبعية العامل إلى المستخدم من الناحية الاقتصادية، وبحيث يتبع له من ناحية الأجر، كما يمنح على العامل ازدواجية الوظيفة، إذ يظل المستخدم محتكراً لجهود العامل طيلة مدة العقد الذي يربطه به.

رابعاً- مدة العمل

يلتزم العامل اتجاه المستخدم بالعمل طيلة مدة العقد التي يتم تحديدها كقاعدة عامة بالاتفاق في جميع حالات التعاقد، أي سواء كان العقد محدد المدة أو غير محددة المدة.

ويعتبر عقد العمل طبقاً للتشريع الجزائري كأصل عام عقداً غير محدد المدة بينما الاستثناء فهو العقد محدد المدة وبهذا قضت المادة 11 من قانون 11/90 بنصها على أنه: "يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة".

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

المطلب الثاني خصائص قانون العمل:

يمتاز قانون العمل بعدة خصائص تميزه عن غير من القوانين فهو إضافة إلى كونه قانوناً حديث النشأة (فرع أول)، يعدد من بين أكثر القوانين تكيفاً مع التطورات الاقتصادية (فرع ثاني)، إضافة إلى كونه قانوناً حمائي (فرع ثالث).

الفرع الأول: قانون العمل قانون حديث النشأة

لقد سبقت الإشارة إلى التطور الذي مر به قانون العمل بحيث أنه وإن كانت علاقات العمل قديمة قدم المجتمعات البشرية لكون لا غنى للإنسان والمجتمعات من أجل تلبية حاجياتها وإشباع رغباتها وتحقيقها للعيش الكريم؛ إلا أن قانون علاقات العمل بصورته الحديثة لم يظهر إلى بعد قيام الثورة الفرنسية، والاعتراف بالحقوق النقابية للعمال في كل من فرنسا وبريطانيا، حيث أن التشريعات الحالية كانت نتاج عدة تدخلات تشريعية من أجل حماية العمال.

وبالتالي فمقارنة بقية فروع القانون الأخرى كالقانون المدني أو القانون الجنائي أو القانون الدستوري يظهر جليا أن قانون العمل حديث النشأة.

الفرع الثاني: قانون العمل سريع التكيف مع المستجدات الاقتصادية

يعد قانون العمل من أكثر القوانين استجابة للتطورات الاقتصادية للمجتمعات، وذلك باعتبار العمل سوقا اقتصادية يساهم في الحركية الإنتاجية للاقتصاد، ولا أدل على هذه الاستجابة مما شهده التطور التنظيمي للجزائر مثلا، فكما أشارت الدراسة بخصوص تطور تشريع العمل في الجزائر، حيث جاءت تشريعات العمل متماشية والخيارات الاقتصادية التي انتهجتها الجزائر، إذ كان للتجربة الاشتراكية ما يناسبها من قوانين عمالية كالقانون الأساسي للعامل مثلا، وبعد تخلي الجزائر عن هذا الخيار الاشتراكي وسعيها للانفتاح ودخول اقتصاد السوق فقد عدلت من قوانينها الأساسية والتي يعد قانون العمل أحد أركانها من خلال قانون 11/90 المشار إليه.

وترتبط لذلك كان من شأن استجابة قانون العمل في الجزائر للخيارات الاقتصادية للدولة أن انتقل هذا القانون من الطابع التنظيمي اللاتحي إلى الطابع التعاقدية وذلك بانتقال الجزائر من النظام الموجه الذي ساد الفترة الاشتراكية إلى النظام الحر الذي يميز اقتصاد السوق.

الفرع الثالث: قانون العمل قانون حمائي و " قانون ذو طابع آمر"

تعد هذه الخاصية من أهم خصائص قانون العمل إن لم يكن أهم ذلك أن اعتبارات نشأة قانون العمل كما أسلفت الدراسة تعود إلى عدم ملائمة القواعد العامة المبنية على مبدأ سلطان الإرادة لمقتضيات العمل، مما استوجب تدخل الدولة من أجل حماية فئة العمال وهذا ما ترجمه قانون 11/90 من خلال التعرض إلى عديد جوانب علاقة العمل بداية من إبرام عقد العمل، مدته، الأجر العمل الليلي تشغيل الأطفال، والعديد من المواضيع الأخرى.

وفي هذا يقول الدكتور بن عزوز بن صابر عن الطابع الحمائي القانون العمل في الجزائر: " رغم الأزمات الاقتصادية الحادة التي عرفتها المؤسسات وخصخصتها، إلا أن أحكام قانون العمل سواء التشريعية أو التنظيمية أو المهنية، بقيت محافظة على خاصية التقدمية، إذ أصدر المشرع تدابير وقائية للمحافظة على مناصب العمل حتى في مثل هذه الظروف كرسها المرسوم التشريعي 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل، وحماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية منها نظام التقاعد المسبق، ونظام التأمين على البطالة لفائدة نفس العمال الأجراء بموجب المرسومين التشريعيين 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق. و 94-11 المتعلق بالتأمين على البطالة".

كما انه بالمقابل فإنه من أجل ضمان الطابع الحمائي و الأمر لقانون العمل فقط ربط المشرع احترام أحكامه بجزاءات جنائية في حالة مخالفتها ، إذ ضمن المشرع قانون 11/90 بابا -الباب الثامن- بعنوان الأحكام الجزائية، فنصت مثلا المادة 141 منه على أنه: " يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 10.000 إلى 20.000 د ج وتطبق حسب عدد العمال المعنيين و في حالة العود تكون الغرامة من 40.000 إلى 50.000 و تضاعف حسب عدد العمال المعنيين " .

المطلب الثالث: أهمية قانون العمل وعلاقته بفروع القانون الأخرى

تكتسي قواعد قانون العمل أهميتها من خلال أهمية الروابط القانونية التي تنظمها سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية (فرع أول)، كما تتجلى أهمية هذا القانون من خلال علاقته بفروع القانون الأخرى (فرع ثاني).

الفرع الأول: أهمية قواعد قانون العمل

تبرز أهمية قانون العمل على الصعيدين الاجتماعي (أولا)، والاقتصادي (فرع ثاني) على حد سواء.

أولاً- الأهمية الاجتماعية لقانون العمل

تبرز الأبعاد الاجتماعية لقانون العمل في عدة جوانب، ولعل أهمها يتمثل في الأجر من خلال ضمان أجر عادل وذلك من خلال ضمان الحد الأدنى الوطني المضمون (مرسوم رئاسي 21-137 مؤرخ في 2021/4/7 و يسري ابتداء من 1 جوان 2020 و رفع الى 20.000 دج) إضافة تنظيم مدة العمل (الأمر 03/97) من خلال إقرار فترات للراحة الأسبوعية والسنوية وهذا بهدف المحافظة على صحة العامل، إلى جانب تقرير أحكام خاصة بالأمن والوقاية الصحية في العمل (م ت 91-05) إقرار قواعد من أجل المحافظة على الشغل والتأمين على البطالة.

ثانيا- الأهمية الاقتصادية لقانون العمل

تبرز الأهمية الاقتصادية لقانون العمل من حيث سعي المشرع من خلاله في التوفيق بين مصالح مختلفة ومتناقضة للمستخدمين من جهة ومصالح العمال من جهة أخرى، بحيث يتجلى دور الدولة في تدخلها من أجل تحويل هذه المصالح المتناقضة إلى مصالح مشتركة، وذلك من خلال توجيه السياسة الاقتصادية المنتهجة، من خلال الاطلاع على احتياجات السوق الاقتصادي من الأيدي العاملة وتوزيعها حسب احتياجات القطاعات الاقتصادية، بالإضافة إلى التدخل من أجل ضمان أجر عادل يهدف حماية القدرة الشرائية للعمال ورفعها من خلال نظام لحماية الأجور.

الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى

ترتبط قانون العمل علاقات متشعبة بفروع القانون الأخرى، وذلك بالنظر إلى الأهمية التي يتميز بها، وتتجلى هذه العلاقة فيما يلي:

أ- علاقة قانون العمل بالقانون المدني:

لقد أشارت الدراسة إلى أن علاقات العمل كانت تحكمها إلى وقت قريب القواعد العامة للقانون المدني المستندة على مبدأ سلطان الإرادة، ولم تخرج قواعد قانون العمل عن هذا الإطار إلا في العصر الحديث، بالنظر إلى عدم كفاية مبدأ سلطان الإرادة في الاستجابة لخصوصيات علاقات العمل التي لا تتساوى فيها مراكز أطراف هذه العلاقة، إذ يعتبر العمال الطرف الأضعف في هذه العلاقة، مما استدعى حيز خاص يراعى فيه هذه الخصوصية.

غير أن العلاقة بين قانون العمل والقانون المدني لا تقوم على الاستقلالية المطلقة، بل مازال قانون العمل يخضع في جوانب منه إلى القواعد العامة لنظرية العقد الواردة في القانون المدني، لا سيما تلك المتعلقة بإبرام العقود والأهلية، ونظرية عيوب الإرادة.

ب- علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي:

يشترك قانون العمل والقانون الاقتصادي في كونهما ينظمان ظاهرتان تشغلان نفس الحيز، والمتمثل في السوق الاقتصادي، إذ يهتم قانون العمل بالجانب الاجتماعي بصورة أساسية للعمال داخل المؤسسات الاقتصادية، بينما يهتم القانون الاقتصادي في الدور الاقتصادي لهذه المؤسسات، وبالتالي تبرز العلاقة التكاملية بين القانونين من أجل ضمان حركية اقتصادية منتجة والتي تعود بالنفع على جميع الفاعلين الاقتصاديين، مستخدمين أو عمالاً.

ج- علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي

أشارت الدراسة لدى التعرض إلى خصائص قانون العمل ، أنه في سبيل ضمان احترام قواعد هذا القانون الخاصة بحماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف، فإن المشرع قرن مخالفة أحكامه بجزاءات جنائية(أنظر المواد 138-155)

المطلب الرابع: مصادر قانون العمل

لقانون العمل مصادر عدة يستقي منها أحكامه تنقسم إلى مصادر داخلية (فرع أول) وأخرى خارجية (فرع ثاني).

الفرع الأول: مصادر قانون العمل الداخلية

تنقسم المصادر الداخلية لقانون العمل بدورها إلى مصادر رسمية (أولا) وأخرى غير رسمية (ثانيا).

أولاً- المصادر الداخلية الرسمية لقانون العمل

تتمثل المصادر الداخلية الرسمية في مجموعة القانونين والتشريعات المنظمة للعمل وتختلف أو تقسم بحسب قوتها الإلزامية، ابتداء من الدستور (المواد 66-70) بوصفه التشريع الأساسي للدولة، الذي يتضمن المبادئ الكبرى التي يقوم عليها المجتمع، ومن بين هذه المبادئ التحكم بالعمل، ومن بينها الحق في العمل م66 والحق النقابي م69 وكذا الحق في الإضراب م70.

ويأتي في المرتبة الثانية النصوص التشريعية الصادرة عن السلطة التشريعية بوصفها صاحبة الاختصاص الأصيل في التشريع، وفي هذا الإطار فقد صدرت عدة تشريعات في الجزائر بهدف حماية حقوق العمال، كما تمت الإشارة إليه مثل قانون علاقات العمل 11/90، قانون تسوية المنازعات الفردية 04/90 والجماعية 02/90، قانون مفتشية العمل 03/90، وغيرها من القوانين ذات الصلة بموضوع العمل.

وفي مقابل النصوص التشريعية هناك العديد من النصوص التنظيمية التي تصدر عن السلطة التنفيذية، والتي تتعلق بالعمل سواء فيما يخص الجانب التنفيذي للنصوص التشريعية، أو تلك تختص فيها السلطة التنفيذية فيما يخص الجانب التنظيمي.

ويرى البعض في الأخير أن الأحكام القضائية تشكل مصدرا لقانون العمل وذلك في إطار الدور الذي يختص به القضاء في تطبيق القانون وتفسير قواعده، وتغطية ما شابه من نقص واعتراه من غموض.

ثانيا- المصادر الداخلية غير الرسمية

تساعد المصادر غير الرسمية في تفسير قواعد قانون العمل وتتمثل على وجه الخصوص في الفقه من خلال الدراسات الفقهية التي تتناول قوانين العمل بالشرح والوقوف على الجوانب الغامضة فيها واقتراح الحلول اللازمة لها على المشرع، إضافة إلى الأعراف والعادات المهنية الناتجة عن الممارسة والتي من شأنها إنشاء قواعد قانونية متميزة بالنظر إلى صفة الواقعية التي تتميز بها هذه الأعراف، وإلى جانب هذين المصدرين هناك الاتفاقات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسة، حيث عرفت المادة 73 من قانون 11/90 النظام الداخلي على أنه: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط"، وبهذا يتضح مدى أهمية مثل هذه الأنظمة في حسن سير المؤسسة.

الفرع الثاني: مصادر قانون العمل الدولية

نظرا لتشابه ظروف عمل العمال حيثما كانوا، سعت العديد من المنظمات الدولية إلى العمل من أجل حث الدول على إبرام معاهدات دولية بخصوص العمل وتتمثل أبرز هذه المنظمات في:

أولاً- منظمة العمل الدولية

أنشئت بمقتضى معاهدة فارسي سنة 1919 بعد الحرب العالمية الأولى تهتم بتوحيد التشريعات العمالية ووضع تشريع دولي بشأنه، كانت تابعة لعصبة الأمم ثم الأمم المتحدة بعدها كجهاز مستقل تابع لها.

ثانيا- المجلس الأوروبي

يعتبر منظمة إقليمية أوروبية للعمل نشأت بمقتضى اتفاقية أبرمت في بريطانيا سنة 1942، وتضم 40 دولة أوروبية، كان من مهامها عقد العديد من الاتفاقيات المتعددة الأطراف في أوروبا بشأن العمل.

ثالثا- منظمة العمل العربية

تعتبر هذه المنظمة التي أنشئت عام 1970 كوكالة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية، حيث قامت بوضع عدة اتفاقيات وتقديم عدة توصيات بشأن التأمينات الاجتماعية ومستويات العمل وتنقل اليد العاملة، والمرأة العاملة وغيرها من المسائل التي تهم العمال.

وتبعا لذلك تقوم هذه الهيئات بوضع تشريعات دولية في شكل اتفاقيات دولية بحيث تصادق عليها الدول ومن بينها الجزائر. وتسعى إلى ضمان مواكبة تشريعاتها الوطنية لها.

الفصل الثاني: انعقاد عقد العمل

عقد العمل كأي عقد آخر يجب لقيامه صحيحا توافر شروط معينة (مبحث أول) وهذا بالنظر إلى أهميته، ولعل هذا ما يفسر سبب وجود مراحل للانعقاد بخصوص العمل

إضافة إلى أن أهمية عقد العمل وأثرها على مراكز أطرافه تستدعي دراسة طرق إثباته (مبحث ثاني)، كما أن عقد العمل يتميز بإمكانية وقف تنفيذه بعد عملية الإبرام (مبحث ثالث).

المبحث الأول: شروط انعقاد عقد العمل

يخضع عقد العمل في أصله العام إلى القواعد العامة لنظرية العقد الواردة في القانون المدني مع خضوعه أيضا لبعض الخصوصيات التي تضمنها قانون العمل، حيث يقسم الفقه شروط انعقاد عقد العمل إلى شروط شكلية (مطلب أول)، وشروط موضوعية (مطلب ثاني).

المطلب الأول: الشروط الشكلية لعقد العمل

إن الأصل العام الذي تتميز به عقود العمل أنها عقود رضائية يكفي لانعقادها توافر ركن الرضا والمحل والسبب، غير أنه يجوز إذا اتفق أطراف عقد العمل أن ترد كتابة. غير أنه وبخصوص عقد العمل المحدد المدة فقد فضل المشرع الجزائي اعتماد القالب الشكلي، ذلك بالنظر إلى كون هذا النوع من عقود العمل يعد استثناء على اعتبار عقد العمل غير محدد المدة في أصله.

ومهما يكن من أمر فإن عقود العمل يجب أن تتضمن بعض البيانات المحددة سواء كانت وفقا للتنظيم المعمول به، أو بناء على اتفاق أطرافه، بحيث تقسم هذه البيانات إلى بيانات إجبارية أو جوهرية (فرع أول)، أو بيانات اختيارية أو تكميلية (فرع ثاني).

الفرع الأول: البيانات الإجبارية في عقد العمل

تتمثل هذه البيانات الجوهرية على وجه الخصوص في:

أولاً- تحديد هوية الأطراف ومدة العمل:

وذلك من خلال التام والكمال لاسم العامل وكل عناصر هويته وعنوانه، ونفس الأمر بالنسبة للمستخدم، كما يجب أن يتم الاتفاق حول تاريخ بدأ سريان العقد نظرا لما يؤثر ذلك على حقوق وواجبات الطرفين، وكذا تاريخ نهايته إذا ما كان عقدا محدد المدة.

ثانيا- تحديد منصب العمل:

يجب الاتفاق على طبيعة عمل العامل ذلك أن هذا الأمر مرتبط بالمؤهلات العلمية والفنية التي يملكها والتي تعاقدها المستخدم معه من أجلها، لذا وجب الاتفاق على طبيعة العمل الذي يتناسب مع هذه المؤهلات.

ثالثا- تحديد الأجر و مشتملاته

يجب الاتفاق على الأجر باعتباره أحد أهم عناصر عقد العمل، ذلك لكونه الوسيلة التي يضمن بها العامل عيشا كريما، وكما يعتبر الأجر من جهة أخرى سببا لتبعية العامل للمستخدم تبعية اقتصادية، لذا وجب تحديده تحديدا دقيقا سواء فيما يخص الأجر الأساسي أو مكملاته.

الفرع الثاني: البيانات الاختيارية أو التكميلية لعقد العمل

هي بيانات لا يؤثر غيابها في صحة العقد، وتتعدد هذه الأحكام بحيث لا يمكن حصرها، إلا أن أهمها:

- 1- توزيع ساعات العمل، وفترات المناوبة
- 2- تبيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة العمل
- 3- تبيان حالات تعديل سواء تعلق الأمر بالمستخدم كتحويل الملكية مثلا أو بالعامل كحصوله على شهادة تؤهله للترقية.

المطلب الثاني: الشروط الموضوعية في عقد العمل

أسلفت الدراسة أن الأصل عقد العمل في أصله عقد رضائي، وبالتالي يكفي لقيامه وإبرامه توافر الرضا (فرع أول) والمحل والسبب (فرع ثاني).

الفرع الأول: ركن الرضا في عقد العمل

يخص ركن الرضا في عقد العمل إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني بخصوص الرضا (راجع المواد 59-91 قانون مدني)، ففي إطار عقد العمل يجب أن يتفق أطرافه حول جميع البيانات الأساسية من عمل وأجر مع إمكانية ترك الاتفاق بشأن المسائل الثانوية لوقت آخر أو للأنظمة واللوائح التنظيمية.

وتبعاً لذلك فتعبير كلا من المستخدم والعامل عن إرادته يخضع للقواعد العامة، إذ يجوز أن يتم ذلك باللفظ الصريح أو كتابة أو بأي شكل لا يدع لبس في ذلك، كما يمكن أن يشوب رضا الطرفين عيب من عيوب الإرادة التي نص عليها القانون المدني، والمتمثلة في الغلط والتدليس والاكراه والاستغلال، وبالتالي يجوز لمن وقع ضحية أحد عيوب الإرادة أن يطالب بإبطال العقد.

كما يعود إلى قواعد القانون المدني للنظر في أهلية أطراف عقد العمل المتمثلة في بلوغ سن الرشد (19 سنة) م 40 مدني، وإن كان قد أجاز المشرع في إطار قواعد قانون 11/90 عمل القاصر الذي لا يقل سنه عن 16 سنة طبقا لنص المادة 15 من نفس القانون.

الفرع الثاني: المحل والسبب في عقد العمل

يتمثل المحل في عقد العمل ما تم الاتفاق بشأنه فيه، فهو بالنسبة للعامل العمل الذي سيقدمه للمستخدم، أما بالنسبة لهذا الأخير فهو يمثل الأجر الواجب دفعه للعامل.

ويشترط في محل عقد العمل ما تشترطه القواعد العامة الواردة بخصوصه في القانون المدني ' المواد 92-95 مدني)، سواء فيما يخص محل التزام العامل أو المستخدم، بأن يكون معيناً محدداً، مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة.

وتبعاً لذلك فإن عدم مراعاة هذه الشروط الواجبة في المحل فإن مصير العقد هو البطلان طبقاً للقواعد العامة، غير أن بعض الفقه يرى أن البطلان في عقد العمل لا يكون غالباً إلا بطلاناً نسبياً بالنظر إلى خصوصيته، ما لم تتعلق المخالفة بأحكام النظام العام والآداب العامة، كالاتفاق على ممارسة التجارة الممنوعة قانوناً كتجارة المخدرات.

وبالمقابل فإنه يشترط أن يكون السبب في عقد العمل مشروعاً طبقاً للقواعد العامة للقانون المدني (م 97 مدني) وإلا كان العقد باطلاً، غير أنه من النادر وقوع ذلك مقارنة بحالات حدوث أحد عيوب الإرادة الأربعة.

المبحث الثاني: مراحل إبرام عقد العمل وطرق إثباته

نظراً لأهمية الآثار المترتبة على عقد العمل على كل من العامل والمستخدم، فإن إبرامه يتم عبر مراحل (مطلب أول)، كما أنه نظراً لأهمية هذا العقد فقد أقرت التشريعات الحديثة طرقاً لإثباته (مطلب ثاني).

المطلب الأول: مراحل إبرام عقد العمل

تمر عملية إبرام عقد العمل بمرحلتين اثنتين، مرحلة التجربة (فرع أول) وعملية التثبيت (فرع ثاني).

الفرع الأول: فترة التجربة

إن الهدف من فترة التجربة هو تأكد المستخدم من مؤهلات العامل، والتي من أجلها تعاقده معه، وكانت المادة 120 من قانون 11/90 قد تركت أمر تحديدها إلى الاتفاقيات الجماعية.

غير أن المشرع الجزائري عاد وحدد الفترة القصوى لفترة التجربة والمتمثلة في 6 أشهر، و 12 شهراً فيما يخص المناصب التي تحتاج إلى مؤهلات عالية (المادة 18 ق 11/90).

وتبعاً لذلك فإن التكيف القانوني لعقد العمل في ظل هذه المرحلة يتمثل في كونه عقد ابتدائي معلق على شرط فاسخ يتمثل في عدم قدرة العامل في إثبات مؤهلاته بعد انقضاء مدة التجربة.

ويمكن في ظل هذه المرحلة للمستخدم إنهاء العقد متى شاء بدون إخطار مسبق أو تعويض إذا ما تبدى له عدم قدرة العامل على إثبات مؤهلاته، كما أنه بالمقابل فإن للعامل الحق في التمتع بجميع الحقوق التي يتمتع بها بقية العمال ما عدا حالة الاستبعاد وطلب الاندباب، كما يمكنه هو أيضاً الانسحاب وفسخ العقد إذا ما ظهر له عدم ملائمة ظروف العمل لما يطمح إليه.

الفرع الثاني: مرحلة التثبيت

هي المرحلة التي يتم فيها تثبيت العامل في منصبه بعد أن يكون قد اقتنع بمنصبه، وبعد أن يكون كذلك المستخدم قد اقتنع هو أيضاً بمؤهلات العامل الخاضع للتجربة.

ويكيف العقد بعد انقضاء فترة التجربة على أنه عقد نهائي، وبذلك يختلِف العقد في هذه المرحلة عنه في مرحلة التجربة التي يكون فيها العقد ابتدائياً، إذ أن الأصل أن ينسخ العقد النهائي العقد الابتدائي طبقاً للقواعد العامة.

طرق تسوية منازعات العمل الفردية

أثناء سريان علاقة العمل الفردية قد تحدث عدة توترات بين العامل و صاحب العمل لأسباب و حجج مختلفة و متنوعة ، الأمر الذي يحتم ضرورة التفكير في تنظيم إجراءات حلها و تسويتها ، و هو ما فكرت به تشريعات العمل الحديثة عن طريق وضع آليات محددة بأحكام قانونية خاصة.

و قد عرف المشرع الجزائري المنازعة الفردية في العمل بأنها " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين ، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة " المادة 2 - من قانون 04/90 المؤرخ في 1990 / 2 / 6 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

و المميز للنزاعات العمل الفردية عن نزاعات العمل الجماعية هي أن الأولى ترتبط بالإخلال بالالتزامات أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو إتفاقي بعكس الثانية التي تهدف تعديل أو تغيير القانون أو النظام أو الإتفاق. و نظرا لطبيعة المنازعات العمل الفردية ، و ما يترتب عنها من مساس بالحقوق و الإلتزامات المقررة للطرفين ، فإن المشرع الجزائري أحاطها بعناية تنظيمية خاصة ، و بإجراءات تسوية في مختلف مراحلها سواء كانت على المستوى الداخلي (أي داخل المؤسسة) أو على المستوى الخارجي (خارج المؤسسة)

التسوية الودية للمنازعات الفردية في العمل

يستوجب القضاء الجزائري ضرورة المرور عبر إجراءات من شأنها التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية ، و هو الشرط الجوهري لقبول دعوى المدعي شكلا ، و هذا الإجراء من شأنه التسهيل في حل هذه النزاعات بشكل سريع و التخفيف من عدد القضايا الكبيرة أمام المحاكم ، و من جهة أخرى لكون أن هذا الإجراء من شأنه المحافظة على العلاقة الودية بين العامل و صاحب العمل بسبب سوء تفاهم في مسألة قانونية أو تنظيمية أو إتفاقية.

1. التسوية الداخلية للنزاع:

و المقصود به الوصول إلى تسوية ودية بين طرفي النزاع (العامل و صاحب العمل) بتراجع هذا الأخير عن التصرف أو القرار محل النزاع إستجابة لطلب العامل ، و يتم ذلك حسب ما حددته المادة 3 من قانون 90 / 04 التي ذكرت أن التسوية يمكن أن تتم في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة في الإتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة المستخدمة لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة.

أما في حالة غياب الإجماع المنصوص عليها في المادة 3 يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية 8 أيام من تاريخ الإخطار ، و في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد ، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة ، و تلتزم الهيئة المستخدمة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار (المادة 4) الملاحظ في هذا الأسلوب عدم وصوله في الكثير من الأحيان إلى نتائج ملموسة لتعنت و تمسك صاحب العمل بقراراته ، و هو الأمر الذي يتبع باللجوء إلى عرض النزاع على لجنة المصالحة.

2: التسوية عن طريق المصالحة

و يهدف هذا الإجراء إلى تقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع بغرض- الوصول إلى حل يرضى الطرفين يقوم به طرف ثالث

في ظل قانون 90 / 04 فقد عهدت هذه المهمة بعكس ما كان سابقا أين كانت من مهام مفتشية العمل- إلى لجنة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال و النصف الآخر من أصحاب العمل ليصبح دور مفتشية العمل مجرد وسيط إتصال بين العمال و بين هذه اللجنة.

أ تشكيل مكتب المصالحة : حسب نص م 6 - من قانون 90 / 04 يتكون مكتب المصالحة من عضوين 02 ممثلين للعمال و عضوين 02 ممثلين لصاحب العمل على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة 6 سنة أشهر مع إشتراط أن يكون لكل ممثل خليفة له عند تغيبه أو حصول مانع له.

و يتم إختيار هؤلاء الممثلين عن طريق الإقتراع السري من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الإختصاص للجهة القضائية المختصة لمدة ثلاث سنوات و بتعيين من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا.

ب إختصاص مكتب المصالحة : فيما يتعلق باختصاص مكاتب المصالحة ، فتميز هنا بين الإختصاص-

الإقليمي و الإختصاص الموضوعي.

فالنسبة للإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ، تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 61 / 273 الصادر بتاريخ 21 / 8 / 1991 بأنه يؤسس لكل دائرة إختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل و تسويتها ، و يمكن في حالة إتساع المنطقة أو كثرة النزاعات أن تكون هناك مكاتب مصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل تنشأ بقرار وزاري مشترك بين وزير العمل و وزير العدل.

أما بالنسبة للاختصاص الموضوعي لمكاتب المصالحة ، فهو يشمل كافة النزاعات الفردية في العمل الناتجة عن علاقة العمل التي يحددها قانون 90 / 11 سواء كانت هذه المؤسسات عامة أو خاصة ، و يستثنى منها فقط النزاعات المتعلقة بقانون الوظيفة العمومية التي لها قانون خاص بها بإعتبارها تخص الموظف و ليس العامل.

إجراءات المصالحة : في حال فشل محاولات التسوية الداخلية للنزاعات يمكن للعامل إخطار مفتش العمل كما- سبق الذكر ، إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بالحضور شخصيا إلى مفتشية العمل لتقديم الإخطار شفويا ، حيث يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال العامل المدعي حسب نص المادة 26 - - من قانون 90 / 04 على أن يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة بإستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض عليها بعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعائه إلى جانب حضور المدعي و المدعى عليه (العامل و صاحب العمل أو العكس) إما بصفة شخصية أو ب واسطة ممثلهم المؤهلين قانونيا (محاميه أو

ممثّل نقابي حسب نص المادة 27 من قانون 90 / 04 ، و في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ ما لم يوجد مانع شرعي ، يمكن للمكتب أن يقرر شطب القضية و إلغائها حسب نص المادة 28 من القانون السالف الذكر .

أما إذا لم يحضر المدعي عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد ، فيتم استدعاؤه من جديد لإجتماع مصالحه جديد يعقد في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ الاستدعاء حسب مقتضيات المادة 29 من قانون

90 / 04 ، و في حالة غيابه للمرة الثانية بدون أي عذر ، يحرر محضر بعدم المصالحة ، تسلم نسخة منه للمدعي حتى يتسنى له مباشرة الدعوى القضائية حسب نص المادة 30 من قانون 90 / 04 ، على أنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا

يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح ، و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى م 504 ق ا

د تنفيذ اتفاقات الصلح : يتضح من خلال قراءة القانون المنظم لتسوية المنازعات الفردية أنه ليس لمكتب المصالحة أي سلطة على طرفي النزاع (العامل أو صاحب العمل) ، و أن كل ما يمكن أن يصل إليه هو إيجاد حل لا يخرج عن كونه إتفاق بين الطرفين لا يرقى إلى درجة الأمر أو الحكم من مكتب المصالحة ، و هو ما يعني أن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع لإرادة الأطراف أنفسهم ، و هو

ما أكدته المادة 33 من قانون 90 / 04 بأنه " ينفذ الأطراف إتفاق المصالحة وفق الشروط و الأجل التي يحددونها ، فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز الـ 30 يوما من تاريخ الإتفاق. "

إلا أن الملاحظ أنه قد يطرح تنفيذ إتفاق الصلح إشكالات معينة تتعلق برفض تنفيذ محتواه ، و هو ما حاول المشرع الجزائري إحاطته بنوع من الضمانات التي من شأنها أن تعطي فاعلية في التنفيذ من خلال فرض الغرامات التهديدية

عن كل يوم تأخير في تنفيذ محضر المصالحة ، و هو ما أكدته المادة 34 من القانون السالف ذكره أين أكدت أنه " في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط و الأجل المحددة في المادة 33 من هذا القانون ، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة

في المسائل الاجتماعية و الملتبس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة و مع إستدعاء المدعي عليه نظاميا للتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع و التنظيم المعمول بهما. "

و هذه الغرامة التهديدية يبدأ سريانها بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ و التي لا تتجاوز 15 يوما في كل الأحوال ، و يكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل قانونا حسب نص المادة السالفة الذكر .

المطلب الثاني التسوية القضائية للنزاع

يعتبر اللجوء للمحاكم آخر مرحلة من مراحل النزاع بعد فشل محاولة الصلح ، فيقوم الطرف الذي له مصلحة (العامل أو صاحب العمل) برفع الدعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية.

1تشكيل المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية القسم الاجتماعي :

تتشكل المحكمة الابتدائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية بحسب نص المادة 8 من قانون 90 / 04 من قاض يعاونه مساعدان من العمال و مساعدان من المستخدمين على أنه يجوز أن تتعقد بحضور مساعد من العمال و مساعد من المستخدمين على الأقل لهما صوت تداولي ، و في حالة تساوي الأصوات يرجع صوت رئيس المحكمة ، بينما تشكيل الغرفة

الاجتماعية على مستوى المجلس القضائي أو المحكمة العليا يضم القضاة فقط دون وجود تمثيل للعمال و المستخدمين.

2إختصاصات المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية:

الاختصاص الاقليمي حسب المادة 24 من القانون السالف الذكر ، و كذا المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقع في دائرة إختصاصها مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه ، غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الإختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعي.

ب الإختصاص النوعي : و قد نصت على الإختصاص النوعي المادة 20 – من قانون 90 / 04 ، حيث أن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية تنظر في النزاعات الفردية الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو إنهاء علاقة العمل أو عقد تكوين أو تهمين و كذا كافة القضايا الأخرى التي ينص عليها القانون صراحة و قد حدد القانون نوعين من المسائل التي تختص بها المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية و هما:

النوع الأول : أحكام المحاكم الابتدائية و النهائية : و هو ما نصت عليه المادة 21 من 90 / 04 عندما تتعلق الدعوى أساسا ب: -إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الإتفاقيات الإجبارية.

-تسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب و الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي (و الجدير بالذكر أن تسليم شهادات العمل و كشوف الرواتب أمر ملزم بالنسبة لصاحب العمل بموجب المادة 67 من قانون (. 90 / 11

و عليه فإنه يصدد الحالات السالفة الذكر حصرا تصدر عن المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية حكما ابتدائيا و نهائيا.

*****بالإضافة لذلك انظر نص المادة 73 / 4 من ق 11/90**

النوع الثاني : أحكام المحاكم القابلة للتنفيذ المعجل بقوة القانون:

طبقا لنص المادة 22 من قانون 90 / 04 فإن المسائل التالية التي يكون فيها حكم المحكمة مشمولا بالنفاذ المعجل:

1تطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل

و في هذا الإطار نصت المادة 128 من قانون 90 / 11 أنه يجوز للأشخاص الذين تربطهم إتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الإتفاقية المذكورة.

2تطبيق أو تفسير كل إتفاق مصالحة : و هو الإتفاق المبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة ب إعتبار أن محاولة الصلح أمر إجباري و سابق لكل دعوى قضائية أمام المحاكم الفاصلة في المسائل المستعجلة إلا في حالة ما إذا كان المدعى عليه يقيم خارج إقليم البلاد أو حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل ، و كما سبقت الإشارة سافا ، فإنه

يمكن أن تكون بأمر بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون عن كل يوم تأخير.

3 دفع الرواتب و التعويضات الخاصة بال ستة أشهر الأخيرة : بحيث أنه إذا لم تتجاوز هذه الرواتب و التعويضات ل ستة أشهر ، فإن الحكم في هذه المسائل يكون محل تنفيذ معجل دون كفالة ، أما إذا تجاوزت هذه الرواتب الستة أشهر ، فيمكن حينها أن تكون بكفالة ، و للإشارة فإن هذه الأحكام قابلة للإستئناف أمام الغرفة الإجتماعية بالمجلس القضائي.