



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد لمين وبعين - سطيڤ 2-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

محاضرات في قانون العمل

ملقاة على طلبة السنة الثانية حقوق

من إعداد:

د. توأبتي إيمان ريمه سرور

للموسم الجامعي: 2020-2021

عزيزي الطالب، عزيزتي الطالبة، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
نظرا للظروف التي تمر بها بلادنا، وفي إطار تطبيق التدابير المؤقتة لوزارة التعليم العالي
والبحث العلمي، والرامية إلى تفعيل خدمة التعليم عن بعد كإجراء مؤقت واستثنائي لثدرك
الدروس والمحاضرات خلال الفترة اللاحقة، أضع بين أيديكم سلسلة المحاضرات الخاصة
بمقياس «قانون العمل» الموجهة لطلبة السنة الثانية حقوق-المجموعتين "أ" و"ب".
ستجدون ضمن سلسلة الدروس المقدمة جميع التفاصيل التي تساعدكم على استيعاب
المعلومات على نحو دقيق وميسر.
تعتبر المعلومات المدرجة ضمن هذه السلسلة ملخصا لما تم إقاؤه ضمن المحاضرات،
ويدرج كلا المحورين ضمن البرنامج العام للامتحان.
للاستفسار وطرح الأسئلة، يمكنكم التواصل مع أستاذة المادة على البريد الإلكتروني
التالي: imenetouabti@gmail.com

توطئة

تعود بداية ظهور قانون العمل إلى انتشار أفكار الثورة الصناعية في أوروبا في القرنين الثامن عشر، والتاسع عشر للميلاد، وما ارتبط معها من احتجاجات طالبت بحقوق العمال، مما أدى إلى ظهور فكرة يوم العمال العالمي، وجاءت فكرة قانون العمل من أجل تنظيم حقوق العمال، وتحديد طبيعة المهن التي تتناسب معهم، والفئات العمرية التي يسمح لها في العمل، وساهم قانون العمل في حماية العمال من عقود الاحتكار، والتي تجبرهم على العمل لساعات طويلة جداً، مما يؤدي إلى إصابتهم بالعديد من الأمراض، أو تعرضهم لإصابات عمل قد تلتج عنها الوفاة، وهكذا حرص قانون العمل على حماية العمال من الاستغلال، أو التعسف من قبل أصحاب المهن، وأيضاً ضمن توفير الرعاية الصحية لكافة العمال، من خلال تأمينهم بالوسائل التي تضمن لهم الحصول على العلاج المناسب.

وتنطوي قواعد قانون العمل على تحقيق الأهداف التالية:

- تنظيم المسائل المتعلقة بحماية حقوق طائفة العمال لتمكينهم من مواجهة صاحب العمل.
- تنظيم عقد العمل المشترك وعقد العمل الفردي، حيث يتم تحديد عدد ساعات العمل، وحق العامل في الإجازات السنوية والأسبوعية المأجورة.
- وضع حد أدنى للأجور لا يسمح لأحد بالنزول عنها. منع تشغيل النساء، والأطفال في بعض الأعمال التي تعرضهم للخطر.
- بيان طريقة إنهاء عقد العمل، دون تعريض العامل لتعسف صاحب العمل. تعويض العامل في حال فصله صاحب العمل فصلاً تعسفياً.
- تنظيم النقابات العمالية التي تتولى تأطير العمال، والدفاع عن مصالحهم. ويتضمن مضمون المادة لهذه السنة، محورين أساسيين:
- المحور الأول: مدخل عام لقانون العمل؛
- المحور الثاني: التنظيم القانوني لعلاقات العمل الفردية.

المحور الأول:

مدخل عام لقانون العمل

نتناول بهذا الخصوص النقاط التالية:

أولاً: نشأة قانون العمل في الجزائر وتطوره:

اقترن تطور تشريع العمل في الجزائر بتغير الخيارات السياسية والاقتصادية التي اعتمدها البلاد منذ الاستقلال، وتبعاً لتغير الوضع العام فيها، وعلى العموم فإن الدراسة الاستقرائية لتطور الأحكام التشريعية المتضمنة لعلاقات العمل تمكن من التمييز بين ثلاثة مراحل:

- **مرحلة ما بين 1962 إلى 1975:** تمتد هذه المرحلة من تاريخ إصدار قانون 1962/12/31 المتضمن

تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى غاية تاريخ 5 جويلية

1975، وهو تاريخ بدء سريان أمر 29/73 المتضمن إلغاء قانون 31 ديسمبر 1962، ويرجع تمديد

سريان التشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى الصراع التشريعي الذي شهدته

الجزائر عقب الاستقلال، رغم ما قد يولده هذا التمديد من تناقض بين الاتجاه الاشتراكي الذي

أرادت الجزائر التزامه بعد الاستقلال، والاتجاه الحر للتشريع الفرنسي الذي يغلب على علاقة

العمل الطابع التعاقدية، بتفعيل دور الإرادة فيها وفق مبدأ سلطان الإرادة، على حساب التدخل

التشريعي من قبل الإرادة، غير أنه وخلال هذه المرحلة، بدأت تظهر بوادر استقلال الدولة

الجزائرية الفتية بتقنين بعض مجالات الشغل كما هو الشأن بالنسبة لقانون الوظيفة العمومية

الصادر في 2 جوان 1966، وكذلك الأمر رقم 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

- **مرحلة ما بين 1975 و 1990:** وهي المرحلة الممتدة من تاريخ سريان الأمر 29/73 إلى تاريخ إصدار

قوانين 1990، لاسيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، وتتميز هذه المرحلة

بإصدار نصوص قانونية تتلاءم والاتجاه الاشتراكي للجزائر في تلك المرحلة، والذي تجلّى من

خلال تدعيم علاقات العمل بأحكام تشريعية أمرة، واستبعاد لدور الإرادة فيها، محاولة من

المشرع المحافظة قدر الممكن على مناصب العمل.

شهدت هذه المرحلة إصدار العديد من النصوص القانونية الاجتماعية، بدء من الأمر 31/75

المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، والأمر 32/75 المتضمن العدالة في العمل،

والأمر 30/75 المتضمن المدة القانونية للعمل، وكذلك الأمر 33/75 المتضمن تحديد

اختصاصات مفتشية العمل، وخلال هذه المرحلة سن القانون 12/78 المتضمن القانون

الأساسي للعامل، والذي يعتبر بمثابة الدستور الذي يحكم كافة جوانب علاقات العمل، و في

كافة المجالات.

مرحلة ما بعد 1990: يترجم تشريع العمل الوضعي في الجزائر تراجع المشرع عن الخيار الاشتراكي الذي تم تبنيه في المرحلة السابقة، ويعود هذا التراجع إلى الخيارات الاقتصادية والسياسية التي اعتمدها الجزائر مع نهاية الثمانينات، في إطار الإصلاحات التي يادرت بها، والتي كانت لها انعكاسات على واقع العلاقات القانونية بين العمال والمستخدمين، حيث تم تغليب الطابع التعاقدية

ثانياً: مفهوم قانون العمل:

1. **تعريف قانون العمل:** اختلف الفقه في التعريف بقانون العمل، ومرد هذا الاختلاف هو حداثة القانون، واختلاف الآراء حول نطاق تطبيقه، وأول ما يظهر من هذا الاختلاف هو التباين في الاصطلاح، حيث عرف عدداً من التسميات توجزها فيما يلي:

القانون الصناعي: وهو الاصطلاح الأول من حيث الظهور، حيث اقترن بالثورة الصناعية بأوروبا، غير أنه يفهم من هذا الاصطلاح أن المقصود بمجموع النصوص القانونية التي تنظم العلاقات القانونية بين التابع والمتبوع هي تلك التي يتحدد نطاقها في عمال الصناعة وحدهم، وبالتالي يخضعون وحدهم لقانون العمل، وعليه يكون هذا الاصطلاح قاصراً على الإلزام بكل فئات العمال، حيث يستثني فئة المأجورين الذين يؤدون عملاً مأجوراً في قطاع التجارة والخدمات.

القانون الاجتماعي: تركز هذه التسمية إلى اعتبار مجمل النصوص المنظمة لعلاقات العمل تهدف في الأساس إلى دعم الأمن الاجتماعي، غير أنه ما يعاب على هذه التسمية أن القانون الذي ينظم علاقات العمل ليس وحده الذي يضمن الأمن الاجتماعي، وإن كان جوهرياً لتحقيق هذه الغاية، بل أن ضمان الأمن الاجتماعي تكفله مجمل القوانين متكاملة فيما بينها، حيث أن الهدف النهائي لوجود أي قانون هو تحقيق هدف السلم الاجتماعي.

قانون العمل: يمكن لهذا الاصطلاح أن يشكل بديلاً للاصطلاحات السابقة، من حيث كونه أكثر قدرة على التعبير عن النصوص التي تنظم العلاقات الناشئة عن العقود التي يتم بمقتضاها تبادل الجهد والأجر فيما بين أطرافها.

ومن التعاريف الواردة بشأن قانون العمل، تذكر:

يُعرف قانون العمل بأنه: "مجموعة القوانين والأنظمة التي تُنظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال والحكومة، وتُحدد كل من الحقوق والواجبات التي يجب تطبيقها على العامل وصاحب العمل على حد سواء".

كما يعرف قانون العمل بأنه "مجموعة من القواعد التي تنظم وتحدد العلاقات الناشئة بين صاحب العمل سواء أكان قطاعاً عاماً أم خاصاً من جهة وبين موظفيه من جهة أخرى"، وهو عبارة عن "القانون الذي يحدد حقوق وواجبات العمال، والموظفين في مختلف قطاعات العمل"، ويعرف أيضاً بأنه "مجموعة الأحكام، والنصوص القانونية التي تنظم كافة مجالات العمل، وينظم المهام الوظيفية في بيئة العمل، ويرتب الأدوار بين المدراء والموظفين". ويعرفه الدكتور "أحمية سليمان: بأنه: "مجموعة الأحكام القانونية، التنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقة بين العامل ورب العمل، وما يترتب عنها من حقوق وواجبات.

والمقصود بـ

* علاقة قانونية: أن علاقات العمل في الوقت الحالي يحكمها القانون الذي تفرضه الدولة لا الاتفاقات والعقود التي تبرم بين العمال وأرباب العمل؛

* علاقة تنظيمية: ويعني ذلك أن معظم مجالات العمل تحكمها اللوائح والتنظيمات التي تصدرها السلطة التنفيذية بهدف ضبط العلاقة بين العامل ورب العمل وتحديد المراكز القانونية وحماية الحقوق.

* علاقة اتقافية: حيث يشارك العمال في صياغة النصوص والأحكام التي تنطبق عليهم عن طريق استخدام حقهم في التفاوض والمشاركة في الحوار الاجتماعي.

2. خصائص قانون العمل:

شكلت قواعد قانون العمل فيما بينها مجموعة ذات استقلالية جعلتها متميزة عن غيرها من القواعد، وتتلخص هذه الخصائص فيما يلي:

قواعد حديثة النشأة: تعتبر قواعد قانون العمل حديثة النشأة مقارنة بقواعد القانون الأخرى. إذ أن هذا الفرع من فروع القانون الداخلي كان في وقت مضى عقداً من العقود المدنية (عقد تسخير الخدمة أو تسخير الأشخاص)، وبعد نشأة المنظمة الدولية للعمل، وتطور الحركة التشريعية في أوروبا، وإقرار مبدأ "العمل ليس سلعة"، وتطور الحركة النقابية الدولية، استقل قانون العمل بذاته وتميز بأحكامه، باعتباره فرعاً من فروع القانون الخاص الذي يهتم بتنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل، وحماية الحقوق وضمان المراكز القانونية.

قواعد واقعية وقابلة للتكيف: وتعني قدرتها على التكيف والنفاذ على في كافة الظروف، والأماكن، والأوقات، ولا توجد أي عوامل، أو مؤثرات تمنع من تطبيقه من بنوده، لذلك يتميز قانون العمل بأنه قادرٌ على مراعاة حالات العمال، وتقدير ظروفهم، والتمييز بين مهاراتهم، وقدراتهم في القيام بالمهن المختلفة.

- قواعد ذات صبغة أمرة: وتعني هذه الخاصية قانونية قانون العمل، أي أنه من الواجب تطبيقه لحماية كل من العامل، وصاحب العمل، وحصول كل منهما على حقوقه القانونية، لذلك يعتبر كل بند من بنود عقود العمل خاضعاً، وملائماً بقانون العمل، وأي بند لا يتوافق مع أي نص من نصوص القانون يعتبر باطلاً، ولا يصلح تطبيقه، أو تنفيذه.

فإن من خصائص قانون العمل، في الوقت الحالي، هو خروجه من نطاق التعاقد الذي يحكمه مبدأ سلطان الإرادة ودخوله في نطاق آخر هو الخضوع للقواعد الأمرة، فلم يعد صاحب العمل حراً في إملاء شروط العمل حسب ما يريد بل أصبح مقيداً بتلك القواعد الأمرة التي تعتبر من النظام العام لا يجوز مخالفتها، إذ أن هدف القانون هو حماية العمال من تعسف أصحاب العمل.

- قواعد ذاتية المصدر: إذ يشارك العمال في صياغتها من خلال ممارسة حقهم في التفاوض والمشاركة في الحوار. وينفرد قانون العمل بخاصية التمثيل الثلاثي، أي أن قواعد توضع بمشاركة ثلاث (03) أطراف: الحكومة، العمال وأرباب العمل. وتظهر هذه الخاصية عند الحديث عن مصادره، إذ يتميز قانون العمل عن غيره من قروع القانون الأخرى، بكون الاتفاقيات الجماعية التي يبرمها العمال بمشاركة أرباب العمل لتنظيم المسائل غير المدرجة ضمن بنود القانون أو التنظيم.

- قواعد قابلة للتدويل: إن مصالح العمال واحدة، يصرف النظر عن الجنس أو الجنسية أو اللغة أو الدين أو الانتماء القومي أو السياسي أو الاجتماعي، وهذا ما يجعل قواعد وأحكامه قابلة للتدويل في جزئها الغالب. وقد أثبتت التجربة نجاح المنظمة الدولية للعمل، المنظمة الدولية الوحيدة التي صمدت طيلة قرن من الزمن، فمنذ 1919 والمؤتمر الدولي للعمل على توحيد المعايير الأساسية التي تعني حماية العمال وتنظيم ظروف العمل، وشكلت مجمل الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنه، الإطار القاعدي الأدنى الذي تستند إليه جميع الدول الأعضاء في صياغة قوانين العمل الخاصة بها.

ومن أمثلة القواعد الدولية للعمل السارية في جميع بلدان العالم، نذكر:

- العمل ليس سلعة؛

- التوظيف الحر والمجاني؛

- الأجر المتساوي عن العمل المتساوي؛

- تحديد ساعات العمل اليومي بما لا يتجاوز الثماني (08) ساعات يومياً؛

- حق الاستفادة من فترة راحة أسبوعية لا تقل عن الأربع والعشرون (24) ساعة؛
- حرية الانضمام للتقنيات وتأسيسها؛
- حظر التسريح التعسفي، مع الحق في الحصول على التعويض.
- التأمين الاجتماعي الإجباري على المخاطر الاجتماعية؛

ثالثاً: علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى

يمثل «قانون العمل» إحدى فروع القانون الحديثة النشأة مقارنة بفروع القانون الأخرى، يتمتع بذاتية وامتقالية، وينفرد بجملة من الخصائص التي تميزه عن غيره من الفروع القانونية.

هل يمثل «قانون العمل» فرعاً من فروع القانون العام أم فرعاً من فروع القانون الخاص؟

يعتبر غالبية الفقهاء «قانون العمل» ذلك الفرع من فروع القانون الخاص، بحكم أنه ينظم في الأساس العلاقات الخاصة التي تنشأ بين العامل ورب عمله، سواء أكانت علاقة فردية أو جماعية. ومن الناحية التاريخية، نجد أن قانون العمل قد وُلد وترعرع في أحضان القانون المدني. وحتى الوقت الحالي، لا زالت هناك صلة وثيقة بينهما؛ حيث يشتق قانون العمل بعض أحكامه من القانون المدني، ومن أمثلة ذلك: أحكام نظرية الالتزام، التعويض عن الضرر، أحكام عقد المناولة.

تأسس على ذلك، اعتبر «قانون العمل»، طيلة عقود من الزمن، فرعاً من فروع القانون الخاص بحكم نشأته في دائرة القانون الخاص، من جهة، وبحكم طبيعة العلاقة التي ينظمها، والتي يحكمها مبدأ سلطان الإرادة والقواعد الانفاقية.

وفي السنوات الأخيرة، ظهر اتجاه فقهي معاصر، وهم الأقلية، يتفق على أن «قانون العمل» هو فرع مختلط؛ يشمل أحكام ذات طبيعة مزدوجة: البعض منها مشتق من فروع القانون الخاص، تتم صياغتها على أساس تعاقدي، والبعض الآخر تم اشتقاقه من فروع القانون العام، ومعظمها يتميز بالصيغة الأمرة لكونها من النظام العام. ومن أمثلتها: القواعد التي تمثل الإطار الحمائي الأدنى لفئات العمال المختلفة، كالأحكام المتعلقة بتحديد ساعات العمل وفترات الراحة، القواعد المتعلقة بالأجور، أحكام التوظيف العمومي. بالإضافة إلى الأحكام الجزائية المقررة في مجال تنظيم علاقة العمل.

إن استقلالية «قانون العمل» لا تعني بأي حال عدم وجود علاقة تأثير وتأثر بين هذا الأخير وغيره من فروع القانون الأخرى، سواء منها فروع القانون الخاص أو نظيرتها من فروع القانون العام، وهذا ما سوف نوضحه بإيجاز في النقاط التالية:

- علاقة قانون العمل بالقانون المدني
- علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية والإدارية

- علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي
- علاقة قانون العمل بالقانون الدولي الخاص
- علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي
- علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري
- علاقة قانون العمل بالقانون الدولي
- علاقة قانون العمل بالقانون الإداري

1. علاقة قانون العمل بالقانون المدني: إن العلاقة بين قانون العمل والقانون المدني هي علاقة الجزء بالكل؛ إذ يظل القانون المدني بمثابة الشريعة العامة في مجال تنظيم وصيغ العلاقات الخاصة والالتزامات المترتبة عنها. وفي الكثير من الحالات، حيث لا يوجد نص خاص تتم الإحالة لأحكام القانون المدني باعتباره يمثل الأحكام العامة في هذه الحالة.

فقانون العمل ما هو إلا فرع مشتق في أغلب مبادئه وقواعده من الشريعة الأم، والتي يجسدها القانون المدني. ومن أهم المبادئ المقتبسة في هذا المقام، نذكر: مبدأ سلطان الإرادة، مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، مبدأ الرضائية، العلاقة السببية بين الخطأ والضرر، الالتزام بالتعويض عن الخطأ، الخ

فضلا عن ذلك، كثيرا ما يحيل قانون العمل بعض المسائل إلى القانون المدني، ومن أبرزها: الأحكام المتعلقة بإبرام العقود، وتلك المتعلقة بتنفيذ الالتزامات، وكذا، الأحكام المتعلقة بتحديد المسؤولية وتقدير التعويضات الناجمة عن الضرر الناتج، الخ

تجب الإشارة إلى أنه، يتم إعمال قواعد القانون المدني في مجال تنظيم علاقات العمل، بطريقة الإحالة المباشرة أو غير المباشرة، في حال انعدام نص خاص في قانون العمل، أي في حال سكوت المشرع عن إيراد نص خاص. أما إن وُجد نص خاص، فإن هذا الأخير يُقيد الأحكام العامة الواردة في القانون المدني.

2. علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية والإدارية: يمثل قانون الإجراءات المدنية والإدارية إحدى فروع القانون المختلط؛ ويُحدد هذا الأخير إجراءات التقاضي على مستوى مختلف الهيئات القضائية، الإدارية منها والعادية. وقد تضمن قانون العمل في العديد من أحكامه الإجراءات الخاصة بالتسوية الودية للمنازعات الفردية أو الجماعية التي قد تنشأ بين العامل أو مجموع العمال وبين رب العمل، ويتعلق الأمر بـ:

- بإجراءات تسوية المنازعات الجماعية في العمل، المنصوص عليها، أساساً، ضمن أحكام القانون رقم: 02-90 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها

وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون رقم: 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 والأمر رقم: 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي، والمتمثلة في إجراءات الصلح والوساطة والتحكيم.

وكذا، إجراءات تسوية المنازعات الفردية في العمل، المنصوص عليها ضمن أحكام القانون رقم: 90-04 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 91-28 المؤرخ في 06 جويلية سنة 1991، والمرسوم التنفيذي رقم: 05-07 المؤرخ في 06 جانفي سنة 2005، الذي يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، والمتمثلة في الإجراءات الداخلية التي يتم تحديدها بموجب معاهدات أو اتفاقيات جماعية للعمل أو إجراءات المصالحة المعمول بها قانون في حال غياب النص على الإجراءات الداخلية. تضمنت النصوص المحددة أعلاه النص على تشكيل وقواعد الاختصاص النوعي والإقليمي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، ويأتي قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المحدد بموجب القانون رقم: 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لضبط إجراءات التقاضي وقواعد الاختصاص في المسائل الاجتماعية، على غرار تلك المنصوص عليها ضمن أحكام قانون العمل.

ومنه، تظهر العلاقة الوثيقة والتكاملية بين القانونين؛ حيث يكون كل واحد منهما في علاقة تأثير وتأثر مع الآخر، مع إعمال قاعدة الخاص يقيد العام.

3. علاقة قانون العمل بالقانون الاقتصادي: أثبتت التطورات التاريخية الحاصلة على المستويين الدولي والوطني، وجود علاقة تكاملية وثيقة بين الاقتصاد والعمل، ليكون لكل واحد منهما تأثير وتأثر بالآخر. فمنذ نشأته كفرع مستقل، مثل قانون العمل المرآة العاكسة للتوجهات الاقتصادية والاجتماعية لدولة ما، وشكلت قواعده وأحكامه ترجمة لفلسفة إيديولوجية أو مذهب اقتصادي محدد.

وعلى المستوى الوطني، سائر المشرع الجزائري في مجال تنظيم علاقات العمل التطورات الحاصلة على المستوى الاقتصادي، وعلى مدار ثلاث 03 مراحل متعاقبة، تديتبت مبادئ وقواعد قانون العمل بين الاتجاه الرأسمالي الحر والاتجاه الاشتراكي، ظهر من خلالها مدى التأثير والتأثر المستمر بين القانون الاقتصادي وقانون العمل كفرعين مستقلين عن بعضهما البعض ومتكاملين في الوقت ذاته.

- قفي مرحلة أولى، امتدت منذ الاستقلال وإلى غاية سنة 1978، شهدت الدولة الجزائرية فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات، بما فيها تنظيم علاقات العمل؛ حيث تمّ تمديد العمل

بالقوانين الفرنسية المشبعة بالمبادئ والقيم الليبرالية بموجب القانون رقم: 26-57، سالف الذكر. وبصدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات سنة 1971 (الأمر رقم: 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971). والذي اعتبره البعض بداية لقانون العمل في الجزائر، كرس هذا القانون نظام المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية؛ حيث أصبح العمال يحوزون صفة الأجراء في المؤسسة، ويساهمون في الوقت ذاته في إدارتها من خلال حيازتهم للصفة التمثيلية في مجالس العمال. حيث أدخل هذا القانون مفهوما جديدا للعامل، ويتمثل في «المنتج المسير»: إذ لم تصبح قوة العمل مجرد سلعة لها سعر معين أو أجر يحسب المفهوم المتداول عليه في المذهب الليبرالي- بل أصبحت قوة العمل حصة يشارك بها العامل في رأس مال المؤسسة العمومية. ويتاريخ 29 أبريل 1975، صدرت سلسلة من النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة، أساسا، بتحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي (الأمر رقم: 75-30)، بتنظيم الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص (الأمر رقم: 75-31)، بعدالة العمل (الأمر رقم: 75-32)، باختصاصات مفتشية العمل (الأمر رقم: 75-33)، بإجراءات حجز ما بالمدين لدى الغير وقف أجور العمال (الأمر رقم: 75-34)، المتعلق بحماية الحقوق النقابية بالمؤسسات الخاصة (المرسوم التنفيذي رقم: 75-64). ومثلت هذه النصوص ترجمة واضحة للتوجه الاشتراكي للدولة في المجال الاقتصادي، ظهرت من خلالها العلاقة التفاعلية بين قانون العمل والقانون الاقتصادي.

وفي مرحلة ثانية، استمرت منذ سنة 1978 وإلى غاية 1990: تميزت هذه المرحلة باتجاه إرادة المشرع الجزائري نحو توحيد القواعد التشريعية التي تحكم القطاعين العمومي والخاص في مجال تنظيم العمل، وتجسد ذلك بصدور القانون رقم: 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل، والذي ورد النص في مادته الأولى على أنه: «يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات الملقاة على عاتقه والتي تعتبر مقابلا للحقوق الممنوحة له مهما كان القطاع الذي يتبعه.»

تلى ذلك صدور مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية المكملة، ومن بينها نذكر: القانون رقم: 81-03 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل، القانون رقم: 81-07 الذي يحدد قواعد التمييز، القانون رقم: 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، والقانون رقم: 83-12 المتعلق بالتقاعد.

وقد عكست النصوص المذكورة أعلاه، الفلسفة الاشتراكية التي طرحها دستور الدولة لسنة 1976 والميثاق الوطني، زمن أهمها تكريس مبدأ احتكار الدولة للسلطة النظامية في جميع

المجالات، بما في ذلك مجال تنظيم علاقات العمل؛ حيث أخرج القاتون الأسامي للعامل لسنة 1978 علاقة العمل في القطاعين العمومي والخاص من إطارها التعاقدى ليصغها بالطابع اللائحي التنظيمي، الذي يُقيد إرادة العمال وأرباب العمال في التفاوض. ومثلت نقطة ضعف هذا النص الحظر الشامل للحق في الإضراب في القطاع العمومي باعتباره يمثل حركة ضد العامل نفسه، الأمر الذي نتج عنه ارتفاع وتيرة النزاعات العمالية وزيادة كمية معتبرة في عدد الإضرابات في القطاع العمومي. كانت أبرز سماتها عدم التوافق بين المنظومة القانونية للعمل والمنظومة القانونية التي تحكم اقتصاد الدولة.

- في مرحلة لاحقة وأخيرة، امتدت منذ سنة 1990. تمخضت هذه المرحلة عن جملة التحولات التي عرفها البلاد في نهاية الثمانينيات (الأزمة الاقتصادية بانخفاض أسعار البترول سنة 1985، الأزمة السياسية والاجتماعية وأحداث أكتوبر 1988، أمواج التسريح المتواصلة التي شملت مختلف الفئات العمالية، والتي نتج عنها تغيرات جذرية في التوجه الاقتصادي للدولة من الاقتصاد الاشتراكي إلى اقتصاد السوق. وتجسد ذلك بصدور نصوص الاستقلالية، وفي مقدمتها القانون رقم: 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، والذي أعطى مدلولاً جديداً للمؤسسة العمومية الاقتصادية. تلي ذلك صدور الدستور الجديد للبلاد سنة 1989، الذي أكد التخلي عن التوجه الاقتصادي الاشتراكي.

كان للتغيرات الحاصلة على الصعيد الاقتصادي تأثيرات عميقة وواسعة على المنظومة القانونية للعمل في الجزائر؛ وتكتمل للإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988، أصدر المشرع الجزائري سلسلة من النصوص الخاصة بتنظيم علاقات العمل وممارستها، ويتعلق الأمر، أساساً بـ:
- القانون رقم: 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل (المعدل والمتمم).
- القانون رقم: 90-02 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب (المعدل والمتمم).

- القانون رقم: 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (المعدل والمتمم).

القانون رقم: 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (المعدل والمتمم).

أعدت النصوص التشريعية والتنظيمية التي تمخضت عن الإصلاحات الاقتصادية والسياسية لما بعد 1989، تنظيم مجال العمل والتشغيل وفقاً للتوجه الليبرالي، من خلال تكريس جملة من المبادئ والأسس المستحدثة بهذا الخصوص، ومن أهمها نذكر:

- الحد من تدخل الدولة في العلاقات بين العمال وأرباب العمل، من خلال فتح المجال للمفاوضات الجماعية الثنائية (ممثلي العمل/حكومة، ممثلي أرباب العمل/حكومة) والثلاثية (ممثلي العمال/ممثلي أرباب العمل/حكومة). ودعم الحوار الاجتماعي كأسلوب جديد لصياغة اتفاقيات جماعية على مستوى الهيئة المستخدمة وعلى المستويين الجهوي والوطني؛

- تكريس مبدأ التعددية النقابية وحرية الانضمام للنقابة بإرادة حرة وكاملة، من خلال فتح المجال لجميع العمال في تأسيس النقابات والتكتلات والاتحادات النقابية للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، المادية منها والمعنوية؛

- تكريس الحق في الإضراب لجميع فئات العمل، سواء مهم العاملين في القطاع الخاص أو نظرائهم في القطاع العمومي، مع وضع الشروط الموضوعية والشكوية الكفيلة بتنظيمه وعدم المساس بحرية العمل أو عرقلة نشاط المؤسسة العمومية؛

- العمل على تحقيق التغطية الاجتماعية الشاملة لجميع فئات العمال وذوي الحقوق من خلال تكريس حق كل مواطن في الاستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي المقررة قانوناً.

- الفصل النسبي بين المنظومة القانونية التي تحكم علاقات العمل في القطاع الخاص ونظيرتها في القطاع العمومي، من حيث المبادئ والأسس والتنظيم، مع الحفاظ على بعض الأحكام المشتركة، والأساس في ذلك هو التأكيد على الاختلاف القائم بينهما من حيث طبيعة العلاقة التي تجمع الأجير برب العمل أو المرؤوس برئيسه؛ حيث تتميز علاقة العمل في القطاع الخاص بطابعها التعاقدية (caractère contractuel)، في حين أن العلاقة في قطاع الوظيف العمومي يميزها طابعها اللائحي (caractère réglementaire).

4. علاقة قانون العمل بالقانون الدولي الخاص: يعرف القانون الدولي الخاص على أنه ذلك الفرع من فروع القانون ذي الطبيعة المختلطة، والذي يهتم بتحديد القانون الواجب التطبيق في حال تنازع الاختصاص بين منظومتين قانونيتين مختلفتين، وباعتبار أن العمال في حركية دائمة؛ حيث يمكن أن يكون للمؤسسة الواحدة عدة فروع في العالم، وهذا ما يخضعها لأنظمة قانونية مختلفة. كما يمكن أن تضم الهيئة المستخدمة الواحدة عمالاً من جنسيات متعددة ومتباينة، الأمر الذي قد تنشأ عنه إشكالات بخصوص تحديد القانون الواجب التطبيق في حال نشوب نزاع بين عامل أجنبي ورب العمل،

فما هو القانون الواجب التطبيق، هل هو قانون جنسية العامل أم هو قانون محل إبرام

عقد العمل؟

وفي هذه الحالة يستعين القاضي للفصل في النزاع بقواعد وأحكام القانون الدولي الخاص لتحديد القاعدة التي يصلح تطبيقها استناداً إلى مبدأ الشخصية أو مبدأ الإقليمية. ليمثل القانون الدولي الخاص بقواعده ومبادئه فرعاً مكملًا لأحكام قانون العمل فيما يتعلق بتحديد القانون الواجب التطبيق للفصل في المنازعات التي تنشأ بين عمال أجانب ورب عملهم أو تلك التي تنشأ بين عمال وطنيين يشغلون منصب عمل لدى إحدى فروع الشركات المتعددة الجنسيات.

5. علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي: القانون الجنائي هو مجموعة من القواعد القانونية التي تبين الجرائم، وتفرض العقوبة الخاصة أو التدابير لكل جريمة على حدى، ويُقسم القانون الجنائي إلى نوعين من القواعد: القواعد العامة وتسمى بالقسم العام، والتي تهتم بالقواعد والنظريات العامة للجريمة، والقواعد القانونية الخاصة وتسمى بالقسم الخاص، والتي تهتم بدراسة الجريمة بمفرداتها، وأركانها، وظروفها، والعقوبات المقررة لها.

وتكمن خصوصية قانون العمل في كون أغلب قواعده ذات طبيعة أمر، ولا تقبل الاتفاق على مخالفتها أو خرقها من طرف أرباب العمل، الهدف من ذلك في حماية الفئة العمالية ودعم مركزها في مواجهة رب العمل، استناداً لذلك كان لزاماً على المشرع أن يتدخل بإدراج جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية لتحقيق نوع من التوازن في العلاقة بين العامل الضعيف والمستخدم، وذلك من خلال وضع أحكام إلزامية وتقرير أحكام جزائية في حال مخالفتها. يُطلق عليها البعض تسمية «القانون الجنائي للعمل» (Droit pénal du travail).

ومن أمثلة الأحكام الجزائية التي شملتها نصوص قانون العمل، نذكر:

- أحكام المواد من 138، وإلى 155 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل (المعدل والمتمم)؛
- أحكام المواد من 53 وإلى 57 من القانون رقم: 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب (المعدل والمتمم)؛
- أحكام المواد من 58 وإلى 61 من القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (المعدل والمتمم).

لذلك، تتميز أغلب النصوص المنظمة لعلاقات العمل و/أو مناعاتها أو إحدى مجالاتها، من الناحية الشكلية، بإشتمالها لجملة من الأحكام الجزائية، يتضمن البعض منها غرامات مالية، والبعض الآخر قد يصل إلى حد الإكراهي بالحبس أو السجن.

بالإضافة إلى ذلك، يحيلنا قانون العمل في بعض أحكامه للقانون الجنائي بصورة مباشرة أو غير مباشرة. ففي غياب نص خاص في قانون العمل، تتم الإحالة إلى النصوص العامة في شقها

العقابي (قانون العقوبات) أو سُقها الإجرائي (قانون الإجراءات الجزائية)
6. علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري: يمثل القانون الدستوري فرعاً من فروع القانون العام، الذي يهتم بتحديد نظام الحكم داخل الدولة، وتنظيم السلطات العليا بها، ويكرس الدستور أيضاً، القيم والمبادئ العليا للدولة، والحقوق والواجبات الأساسية لأفراد المجتمع، وهو عملياً، مجموعة من النصوص الأساسية المدونة في وثيقة واحدة يُطلق عليها تسمية الدستور، أو مجموعة من الوثائق والقوانين الأساسية داخل الدولة، إضافة إلى الاجتهادات القضائية والفقهية التي يقدمها المختصون في القضاء والقانون الدستوري.

وغالباً ما تتضمن الوثيقة الدستورية جملة من المبادئ والنصوص ذات الصلة بمجال العمل والتشغيل، كالنص على الحق في العمل، والحق في الحماية الاجتماعية، والحق في المساواة في تقلد المناصب العليا... وغيرها. ومن أمثلة ما اشتملته الوثيقة الدستورية لسنة 2016، هذا الخصوص، نذكر:

- تكريس الحق في العمل والحقوق المتصلة به (نص المادة 69 على أنه لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة. الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كفاءات ممارسته).

- تكريس الحق في الضمان الاجتماعي (نص الفقرة الرابعة من نص المادة 69 على أنه يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي)

- تكريس التعددية النقابية وحرية تأسيس النقابات والانضمام إليها (نص المادة 70 على أن الحق النقابي مُعترف به لجميع المواطنين).

- تكريس الحق في الإضراب (نص المادة 71 على أن الحق في الإضراب معترف به، ويُمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع).

7. علاقة قانون العمل بالقانون الدولي: إن العلاقة بين قانون العمل والقانون الدولي لا تقتصر على مجرد الاشتقاق والتأثر، بل إن قواعد القانون الدولي للعمل (مجموع الاتفاقيات، التوصيات، القرارات والمقررات الموقعة بين دولتين أو أكثر فيما يتعلق بتنظيم شؤون العمل والتوظيف) مثلت وتُمثل في الوقت الراهن مصدراً أساسياً من مصادر قانون العمل؛ حيث تستند الدول في صياغة تشريعاتها الداخلية للعمل إلى المبادئ والقواعد التي أرستها المنظمة الدولية للعمل والمنظمات الإقليمية للعمل بخصوص تنظيم ظروف العمل وحماية العمال.

وقد عملت المنظمة الدولية للعمل (O.I.T)، منذ تأسيسها سنة 1919 على صياغة الإطار القاعدي لتنظيم ظروف العمل والتوظيف، من خلال إبرام اتفاقيات دولية للعمل وطرحها للتوقيع والتصديق عليها، أو إصدارها لجملة من التدابير العملية في إطار توصية دولية للعمل. وقد تمكنت المنظمة طيلة قرن من النشاط التشريعي من وضع وصياغة 190 اتفاقية، 206 توصية، وأكثر من 5 بروتوكولات دولية للعمل.

والجزائر باعتبارها عضو في المنظمة الدولية للعمل منذ تاريخ 19 أكتوبر 1962، عمدت إلى التوقيع على أغلب الاتفاقيات التي أصدرتها المنظمة والتصديق عليها، ومن ثم، إدراجها ضمن نظامها الداخلي. وبحسب ما ورد ضمن آخر التقارير والإحصائيات الصادرة عن المنظمة، فقد وقّعت الجزائر على 60 اتفاقية دولية للعمل (منها 8/8 من اتفاقيات العمل الأساسية، 4/3 من اتفاقيات الحوكمة، 49/178 من الاتفاقيات التقنية). كما لم توقع الجزائر على 47 اتفاقية من أصل 190 اتفاقية دولية للعمل حتى هذا.

وقد تبني المشرع الجزائري ضمن نصوص قانون العمل الصادرة سنة 1990 والسنوات اللاحقة معظم المبادئ والقواعد التي تضمنتها اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، الموقع عليها من طرف الحكومة الجزائرية، وأصبحت هذه الأخيرة جزءاً من النظام القانوني الداخلي.

8. علاقة قانون العمل بالقانون الإداري: في وقت سابق، مثل قانون العمل مجموعة من القواعد الخاصة التي تنظم العلاقات بين العامل ورب العمل، ولم يكن سوى مجرد أحكام مبدئية محدودة النطاق والمجال. غير أنه، وحماية للعامل، وفي سبيل إعادة التوازن بين الأطراف (العامل ورب العمل) كان لزاماً على الدولة-المشرع أن تتدخل من خلال إقرار مجموعة من القواعد واللوائح التنظيمية المتعلقة بتنظيم شروط وظروف التوظيف والعمل حمايةً لحقة العمال في مواجهة رب العمل، ومثلت هذه الأخيرة ضماناً أساسيةً في مواجهة أي استغلال أو تعسف من قبل رب العمل.

ومنذ ذلك الحين، أصبحت القواعد التي تحكم علاقة العمل ذات طبيعة مزدوجة: أحكام لائحية (تنظيمية) تنفرد الدولة بوضعها بصيغة أمره والزامية وهي من النظام العام، مخالفتها يترتب عليها الجزاء، ومن بينها: القواعد المتعلقة بتحديد ساعات العمل اليومي، فترات الراحة الأسبوعية والعطل السنوية، حظر تشغيل النساء ليلاً وفي الأعمال الشاقة، حظر تشغيل الأطفال، حظر التمييز في التوظيف والعمل، مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتكافئ... الخ. وأحكام عقابية، تترك مسألة صياغتها لظرفي العلاقة (العمال عن طريق ممثلهم-وأرباب العمل).

وتظهر العلاقة الوثيقة بين قانون العمل والقانون الإداري عندما يتعلق الأمر بدراسة القواعد المتعلقة بتنظيم علاقة العمل في القطاع العمومي؛ حيث تتغير المفاهيم والأسس، وتأخذ طابعاً استثنائياً، لتشكل القانون الأساسي للتوظيف العمومي، وهي مجموعة القواعد التي تنظم العلاقة بين الموظف المرؤوس (le fonctionnaire public) والرئيس الإداري الأعلى. وفي الجزائر تخضع هذه الفئة أساساً، لأحكام الأمر رقم: 03-06 المؤرخ بتاريخ: 15 جويلية 2006. وتجب الإشارة أخيراً، أنه في غياب نص خاص، يخضع الموظفون العموميون في الجزائر للأحكام الخاصة لقانون العمل على حدّ السواء مع عمال القطاع الخاص، وغيرهم من الفئات العمالية.

رابعاً: مصادر قانون العمل:

تنقسم مصادر قانون العمل إلى فئتين: مصادر داخلية (وطنية)، مصادر خارجية (دولية). ويوضح الشكل الآتي تدرج مصادر قانون العمل في الجزائر:



1. المصادر الداخلية:

تتضمن هي الأخرى نوعين: إما مصادر رسمية (الإلزامية) أو مصادر غير رسمية (تفسيرية).

1.1. المصادر الرسمية:

وتتدرج على النحو الآتي:

● **الدستور:** أول مصدر رسمي للقوانين بصفة عامة، وخاصة ما تعلق منها بقضايا العمل، وهو مجموعة من القوانين الأساسية والمبادئ التي تضبط نظام الحكم وسياسة أي دولة. وتمثل الأحكام والمصادر العامة الواردة في الدستور الإطار العام المحدد والموجه لمضمون الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية للعمل، سواء عند إنشائها أو تعديلها أو إلغائها وهو ما تجسد في التشريع الجزائري بمراجعة مختلف الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل لتصبح منسجمة مع مبادئ الدستور.

وتتضمن الوثيقة الدستورية جملة من المبادئ والنصوص ذات الصلة بمجال العمل والتشغيل، كالنص على الحق في العمل، والحق في الحماية الاجتماعية، والحق في المساواة في تقلد المناصب العليا... وغيرها. ومن أمثلة ما اشتملته الوثيقة الدستورية لسنة 2020، بهذا الخصوص، نذكر:

- تكريس المساواة بين الجنسين في سوق العمل (نص المادة 36/فقرة 1 على أنه تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل)
- تكريس حق المرأة في تقلد المناصب العليا في العمل (نص المادة 36/فقرة 2 على أنه تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات)
- تكريس الحق في العمل والحقوق المتصلة به (نص المادة 69 على أنه لكل المواطنين الحق في العمل. يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة. الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كليات ممارسته).
- تكريس الحق في الضمان الاجتماعي (نص الفقرة الرابعة من نص المادة 69 على أنه يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي)
- إقرار حظر تشغيل الأطفال (نص الفقرة الخامسة من نص المادة 69 على أن تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون).
- تكريس التعددية النقابية وحرية تأسيس النقابات والانضمام إليها (نص المادة 70 على أن الحق النقابي مُعترف به لجميع المواطنين).
- تكريس الحق في الإضراب (نص المادة 71 على أن الحق في الإضراب معترف به، ويُمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع).

- **النصوص التشريعية والتنظيمية:** وهي مجموعة النصوص التي تصدرها السلطتين والتنفيذية في الدولة، والمطبقة لأحكام ومبادئ الدستور. وتحتل هذه القواعد المرتبة الأولى من بين مصادر قانون العمل في العصر الحديث بسبب توسع تدخل الدولة في تنظيم العمل. ومن أهم النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها في الجزائر، نذكر:
 - قانون رقم: 07-88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (المعدل والمتمم).
 - القانون رقم: 11-90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل (المعدل والمتمم).
 - القانون رقم: 02-90 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب (المعدل والمتمم).
 - القانون رقم: 03-90 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بمقتضية العمل (المعدل والمتمم).
 - القانون رقم: 04-90 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (المعدل والمتمم).
 - القانون رقم: 14-90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (المعدل والمتمم).
 - مرسوم تنفيذي رقم: 05-91 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.
 - مرسوم تنفيذي رقم: 209-96 المؤرخ في 05 جوان 1996، يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وتسييره.
 - مرسوم تنفيذي رقم: 341-01 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001، يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها.
 - مرسوم تنفيذي رقم: 421-02 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002، يتعلق بتنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.
 - مرسوم تنفيذي رقم: 09-05 المؤرخ في 08 جانفي 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.
 - مرسوم تنفيذي رقم: 10-05 المؤرخ في 08 جانفي 2005، يحدد صلاحيات لجنة مل بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وتسييرها.
 - مرسوم تنفيذي رقم: 11-05 المؤرخ في 08 جانفي 2005، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وتسييرها وكذا صلاحياتها.

● **الاتفاقيات الجماعية:** تدعى عقد العمل الجماعي، وهي اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه، بين العمال من جهة ممثلين بمنظمة نقابية، أو مندوبي المستخدمين، وبين صاحب العمل أو منظمات أصحاب العمل من جهة ثانية، ويشترط في هذا الاتفاق أن يضمن ظروف ومزايا عمل أفضل من تلك المقررة في التشريع، تحت طائلة بطلان الاتفاقية، وهذا ما يفهم من نص المادة 114 من قانون علاقات العمل رقم: 90-11 (المعدل و المتتمم)، وتمكن استقلالية الاتفاقية الجماعية عن الهيئات الرسمية في الدولة، وإقرارها بالتفاوض بين العمال وأرباب العمل من اكتساب أهمية كبيرة من حيث تقبل أطراف علاقة العمل لأحكامها، كونها مستسفاة من إرادتهم.

● **الأنظمة الداخلية:** هي تعليمات ينفرد صاحب العمل بصياغتها، وهي تحكم سير العمل داخل المؤسسة، من النواحي الإدارية، الفنية، الأمنية والصحية، بهدف المحافظة على الاستقرار والأمن في محيط العمل.

ولقد عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي للعمل في المادة 77 من قانون العمل رقم: 90-11، بأنه "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي وطبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ".

ومن هنا فإن النظام الداخلي إلزامي بالنسبة للمؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها (20) عاملا لضمان عدم الخروج على أحكامها أو مخالفتها من الطرفين. وعليه فإن طابع الرسمية الذي يتخذه النظام الداخلي يسمح للقضاء بالرجوع إليه كمصدر احتياطي لحكم النزاع المعروض عليه.

2.1. **المصادر الاحتياطية:** وتدرج بدورها على النحو الآتي:

● **العرف المهني:** رغم التدخل الواسع للدولة في مجال العمل، لازال للعرف والعادات المهنية دور في إنشاء قواعد العمل، نظرا لتميزه بالواقعية والتنوع؛ حيث تنشأ بعض الأحكام والقواعد عن الممارسات العملية للعمال وأصحاب العمل، وذلك بما تجري عليه العادة على إتباع سلوك مهني معين بصفة منتظمة ومستقرة، ويندرج في هذا الإطار، العادات المهنية الاتفاقية ذات الصفة التفسيرية لإرادة المتعاقدين، والتي يتوقف تنفيذها على الإشارة إليها صراحة أو ضمنا في عقد العمل.

وعليه، فإن هذه الأعراف والممارسات المهنية تأخذ طابع القانون الحر في الإطار التعاقدية، ويمكن أن تتحول إلى قواعد تشريعية رسمية عن طريق الأخذ بها من طرف المشرع، أو اعتمادها

من طرف القضاء بواسطة الأحكام التي يصدرها. وقد نشأت العديد من الأعراف و العادات المهنية بصفة واقعية قبل الاعتراف بها رسميا من طرف المشرع، كما هو الشأن بالنسبة للاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات، والنقابات المهنية وبعض الحالات المترتبة عن عقد العمل، مثل: مهلة الإخطار المسبق قبل إنهاء عقد العمل، والتعويض عن التسريح التعسفي... الخ.

● **المبادئ العامة لقانون العمل:** وهي مجموعة من المبادئ التي استنبطها القضاء الاجتماعي وكرسها الدستور والقانون في معظمها، ويمكن للقاضي حاليا الاستناد إليها في تأسيس الحكم المنطوق به في حال انعدام نص خاص. ومن هذه المبادئ نذكر:

- مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية،
- مبدأ حظر استخدام الأطفال،
- مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتكافئ،
- مبدأ القاعدة الأصلح للعامل.

● **الاجتهاد القضائي:** تمثل الأحكام والقرارات القضائية أحد المصادر الهامة للقانون انطلاقا من الدور المنوط بالقضاء في تطبيق القانون وتفسير قواعده، واستكمال النقص الذي يشوبها. ومع أن مبدأ الفصل بين السلطات لا يسمح للمحاكم بالتشريع، فقد اعتبر جانب من الفقه العديد من الأحكام مصدرا هاما من مصادر القانون، لأن القضاء يصدر أحكامه باسم الشعب، وهو ملزم بالبحث عن الحلول للنزاعات المعروضة عليه في إطار القواعد الموضوعية، أو في حالة عدم وجودها وإلا أعد ناكرا للعدالة.

ويلعب القضاء دورا بارزا في تفسير القوانين وتطويرها وإزالة أي غموض، و يسهر على التطبيق السليم لها، حتى بإمكان القاضي الاجتهاد والعمل على الفصل في نزاع في حالة ما إذا تعذر وجود نص قانوني صريح وواضح.

● **الاجتهاد الفقهي:** يمثل الفقه أهمية علمية في وضع وإنشاء قواعد وأحكام قانون العمل، من حيث أن الدراسات والأبحاث الفقهية تساعد المشرع على امتنباط الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية التي تتجاوب مع المطالب الاجتماعية في المحيط العمالي، ويستعين بها القضاء في تفسير النصوص واستخلاص المبادئ منها.

وإن دور الفقه في إنشاء القانون لدى بعض الكتاب تزيد أهميته عن النصوص القانونية والتنظيمية بالنظر للموضوعية والواقعية التي تتميز بها الدراسات الفقهية. وقد ساهمت الآراء والدراسات الفقهية في صياغة العديد من الأحكام والنظم القانونية ذات الأبعاد الاجتماعية،

منها استبدال عقد العمل بفكرة علاقة العمل، والتخلي عن أحادية مبدأ سلطات الإدارة في السيطرة على العلاقات المهنية، بل هناك أحكام تفرض من جانب الدولة لتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة.

3. المصادر الخارجية: بالإضافة إلى القواعد والأحكام التي تجد مصدرها في النصوص والاتفاقيات الداخلية، يجد قانون العمل مصدره في نصوص المعاهدات والتوصيات الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل أو المنظمة العربية للعمل:

1.3. القواعد الدولية لمنظمة العمل الدولية: أنشئت المنظمة الدولية للعمل بمقتضى معاهدة فرساي لسنة 1919، التي أبرمت بعد انقضاء الحرب العالمية الأولى، حيث اتفق الموقعون على الاتفاقية بمقتضى ما ورد في مقدمتها على إنشاء منظمة دولية دائمة لتحقيق العدل الاجتماعي بما يدعم الأمن والسلام العالميين، وذلك من خلال تحسين الظروف الاجتماعية للعمال، وتنظيم ساعات العمل، ووضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، وحماية العمال من الأمراض المهنية، وحوادث العمل.

لقد وضعت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات، شملت مختلف جوانب علاقة العمل، منها على الخصوص:

-الاتفاقية رقم 10 لسنة 1948 الخاصة بتحديد الحد الأدنى لساعات العمل.

-الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية.

الاتفاقية رقم 14 لسنة 1924 الخاصة بالراحة الأسبوعية.

2.3. القواعد الإقليمية لمنظمة العمل العربية: أنشئت المنظمة العربية للعمل سنة 1971 كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية، قصد النهوض بقضايا العمل العربية على اختلاف أشكالها ومواضيعها، مما يخدم قطاع العمل في البلاد العربية، ومن بين إنجازاتها إقرار الاتفاقية العربية للحريات النقابية لسنة 1977.

تكتسي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل رئيس الجمهورية أهمية بالغة، باعتبارها تلي الدستور من حيث سموها بصريح نص المادة 132 من الدستور الجزائري، والتي جاء فيها: "الاتفاقيات التي صادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في القانون تسمو على القانون". وهذا ما يكسبها أهمية بالغة، لاسيما وأن الدولة الجزائرية قد اعتمدت غالبية الاتفاقيات الدولية المبرمة في هذا المجال.

المحور الثاني:

التنظيم القانوني لعلاقات العمل القردية

العقد هو الإطار القانوني الذي يتم ضمنه تبادل الطرفين في علاقة العمل لالتزاماتهما. استناداً إلى مبدأ حرية التعاقد، وهذا ما يجعل عقد العمل خاضعاً لأحكام العقد عموماً، حتى وإن ظهرت بعض الخصوصيات استدعت أحكاماً يميز بها عقد العمل عن غيره من العقود، لاسيما وأن مجال الحرية التعاقدية فيه غير مطلق بالنظر لتدخل المشرع لأجل تنظيم وتوجيه إرادة الأطراف متى كان هذا التدخل مبرراً بحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد. ونتناول في هذا الخصوص، النقاط التالية:

أولاً: تعريف عقد العمل

اختلف مفهوم عقد العمل حالياً عما كان عليه سابقاً، فقديماً في العصر الروماني كان يُعرف على أنه عقد يتم فيها تأجير خدمات معينة، ويحدده مجموعة من العناصر المختلفة مثل الطبيعة القانونية السائدة والكيفية التي يتم بها وضع العقد، وكانت أول مرة يطلق فيها مصطلح العقد عليه هو في الفترة الأخيرة من القرن التاسع عشر للميلاد.

من التعاريف الواردة بهذا الخصوص:

- عبارة عن "عقد يلتزم فيها العامل بالقيام بعمله بشكل صحيح مقابل أجره معين سواء تم تحديد المدة أم لم يتم تحديدها".

- كما وصف باعتباره: "اتفاق عقدي بين طرفين يلتزم بموجبه الطرف الأول، وهو العامل، بتسخير مجهوده الفكري أو البدني، لخدمة الطرف الثاني، وهو رب العمل، والذي يلتزم بدفع المقابل المالي للخدمة، ويترب عنه حقوق وواجبات ينظمها القانون والتنظيم والاتفاقات".

- المادة 674 من القانون المدني المصري: عرفته على أنه "عقد يلتزم فيه أحد الطرفين المتعاقدين بالعمل لخدمة الطرف الآخر، بحيث يكون تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر معين يتم الاتفاق عليه بينهما".

- المادة 81 من قانون العمل السوري رقم 279: عرفته على أنه "عبارة عن اتفاق ما بين العامل وصاحب العمل للقيام بعمل معين مقابل أجر محدد يتم تحديده بناءً على المدة الزمنية وكذلك مقدار إنتاج العامل".

- المادة 8 من قانون العمل الجزائري رقم: 90-11، المعدل والمتمم، عرفته على أنه: "عبارة عن عقد مكتوب أو غير مكتوب يتم فيها تحديد الحقوق والواجبات بين شخصين لإتمام عمل معين".

وعليه، يمكن القول أن المشرع الجزائري لم يهتم بتعريف عقد العمل على اعتبار عدم اختصاص القانون بصياغتها بل الفقه، الذي اتجه في هذا الصدد على الغالب إلى تبني تعاريف تأخذ بعين الاعتبار العناصر المشكّلة لعقد العمل،

ثانياً: خصائص عقد العمل

من التعاريف السابقة، يتضح أن عقد العمل يتصف بالخصائص الآتية:
- فهو **عقد رضائي**: ينعقد بمجرد اتفاق إرادتي طرفيه، ولهذا فإنه لا يشترط فيه شكلية مدنية، كما لا يشترط فيه الكتابة للانعقاد. أما ما قضت به المادة 08 من قانون العمل، فإنه قد تشترط الكتابة للإثبات وليس للانعقاد، ويستدل على ذلك من أحكام المادة 10 من نفس القانون، حيث أجاز للعامل أن يثبت العقد بجميع طرق الإثبات، في حالة عدم وجود عقد مكتوب.
- هو **عقد ملزم للطرفين**: حيث يرتب التزامات متبادلة على كل من طرفيه، فيلتزم الطرف الأول بتقديم مجهوده الفكري أو البدني، بينما يلتزم الطرف الثاني، بتوفير مقابل الأجر الموازي للخدمة.

- هو من عقود **المعاوضة**: إذ يحصل كل من طرفيه على مقابل لما يعطيه، فالعامل يتقاضى الأجر في مقابل وضع نشاطه تحت تصرف صاحب العمل. وصاحب العمل يدفع الأجر مقابل الانتفاع بنشاط العامل).

- هو في أغلب الأحوال من عقود **المدة**، إذ يلتزم فيه العامل بأن يعمل لمدة معينة أو غير معينة، فيكون الزمن والحالة هذه عنصراً جوهرياً من عناصر العقد، ويترتب على ذلك أمران هامان: أولهما، أن بطلان العقد لا تنسحب آثاره على الماضي بأثر رجعي، وثانيتها، أن القوة القاهرة المؤقتة لا تنهي العقد وإنما توقف آثاره.

ثالثاً: عناصر عقد العمل

يتضح من خلال التعاريف الواردة أعلاه، أن عقد العمل يقوم على ثلاث عناصر أساسية، وهي: الخدمة (العمل)، الأجر والتبعية.

1. **عنصر القيام بخدمة**: يتمثل في الجهد الذي يكون العامل ملزماً ببذله لمصلحة رب العمل، بما يستجيب لتوجيهات هذا الأخير وأهدافه، ويستوي في ذلك أن يكون هذا المجهود بدنياً أو فكرياً.
2. **عنصر الأجر**: هو المقابل المالي للالتزام العامل ببذل الجهد، والموقع على ذمة رب العمل بمقتضى العقد، ويشتمل على عنصرين، أحدهما ثابت ويسمى أجر المنصب، أو الأجر القاعدي، والآخر متغير، ويتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح وتعويضات،

ويحدد الأجر بالتفاوض الفردي فيما بين العامل ورب العمل، أو من خلال التفاوض الجماعي، حيث يقرر في هذه الحالة بمقتضى الاتفاقية الجماعية التي تتبعها المؤسسة المستخدمة.

1. **عنصر التبعية:** يقصد به سلطة رب العمل في الإشراف على العامل، وتوجيه الأوامر باعتباره مظهرا من مظاهر السلطة الممنوحة قانونا لرب العمل في إطار علاقة العمل.

رابعاً: إبرام عقد العمل

1. **الشروط الشكلية:** عقد العمل عبارة عن اتفاق يتم إبرامه بين الموظف وصاحب العمل، ويتضمن تحديد الحقوق والمسؤوليات الواقعة على كلٍ من الطرفين، ويمكن القول أنه عبارة عن اتفاق يكون إما شفويًا أو كتابيًا، ويكون إما صريحاً أو ضمنياً، ويحتوي هذا الاتفاق على مجموعة من الشروط والأحكام المنضمة للنواحيات التي سوف تقع على كاهل الموظف، وفقاً لتوجيهات صاحب العمل، وذلك مقابل أجر مُعَيَّن يتفق عليه الطرفان.

والسؤال المطروح بهذا الخصوص **يدور حول موقف المشرع الجزائري من شرط الكتابة في عقد العمل؟ بمعنى، هل تعتبر الكتابة شرطاً جوهرياً لصحة انعقاد عقد العمل، تحت طائلة البطلان المطلق؟ أم أن المشرع الجزائري اعتبر عقد العمل منعقداً وناظراً حتى وإن كان شفويًا؟** لم يشترط المشرع الجزائري لصحة العقد أن يكون مكتوباً، وهذا ما يستشف من خلال قراءة أحكام المادة 08 من قانون العمل، والتي اعتبرت عقد العمل كل اتفاق مكتوب أو غير مكتوب، فضلاً على نص المادة 11 من قانون العمل رقم 90-11 على أنه: "يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حال انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

وهذا ما يؤكد أن الكتابة في القانون الجزائري ليست شرطاً لصحة العقد بل وسيلة لإثبات مضمونه.

2. **الشروط الموضوعية:** وتحدد أساساً في الرضا والمحل والسبب:

1.2. **ركن الرضا:** يعد عقد العمل في الأصل من العقود الرضائية التي تنعقد بمجرد تطابق الإيجاب والقبول، دون أن يشترط لتمامه شكلاً معيناً، إلى أنه بالنسبة للعقود المحددة المدة يشترط المشرع أن يتم تحديد المدة كتابةً، وذلك تحت طائلة تحول العقد من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، مع ما يستتبعه ذلك من آثار لاسيما المالية منها.

وحتى يتحقق ركن الرضا، يشترط توفر الشروط التالية:

- اقتران الإيجاب والقبول: عقد العمل في أصله من العقود المدنية، ويشترط لصحته توافق إرادتين طرفي العقد بصدور إيجاب من الطرف الأول، وهو عرض العمل الفكري أو البدني، وصدور القبول من الطرف الثاني، ويتجسد ذلك من خلال تحديد المقابل المادي للخدمة.

- شروط الأهلية: نميز في ذلك بين أهلية العامل ثم أهلية رب العمل:

أ/ أهلية العامل: مكن المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العمل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعي متى بلغ 16 سنة (المادة 11 / ف 1 قانون رقم: 11/90 ، كما أن ما يميز عقد العمل بالنسبة للقواعد العامة أن الأهلية على الرغم من اعتبارها مسألة من مسائل النظام العام يفترض أن يلحق التصرف الذي لا يحترمها البطلان، إلى أنه بالنسبة لعقد العمل ما ينجم عن عدم أهلية العامل هو بطلان من نوع خاص يتقرر بالنسبة للمستقبل، و على هذا الأساس فإن الأجر التي يكون العامل غير المؤهل قد استحقها نتيجة وضعه في العمل الفعلي التي ربطته برب العامل تظل تحظى بالحماية القانونية على الرغم من بطلان التصرف على خلاف القواعد العامة.

ب/ أهلية رب العمل: ينبغي في هذا الصدد التمييز بين رب العمل في الوضع الذي يكون شخصا طبيعيا، ثم في الوضع الذي يكون فيه شخصا معنويا:

- رب العمل شخص طبيعي: يشترط لرب العمل في هذه الحالة أهلية أداء كاملة على اعتبار أن عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع والضرر، ويعني ذلك بلوغه السن القانونية للرشد المحددة في القانون الجزائري بتسعة عشر (19) سنة كاملة.

- رب العمل شخص معنوي: تتحقق في هذه الحالة أهلية الشخص المعنوي بالنظر للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية والتقسيم العضوي للمهام داخل المنشأة الذي يحيل على جهة ما داخل المنشأة صلاحية إبرام عقود العمل، مثل أن يكون مدير الموظفين، أو مدير المنشأة. شروط الإرادة: حيث يشترط أن تكون إرادة الطرفين كاملة وصحيحة وقت إبرام عقد العمل. كما يشترط في كلا الطرفين خلو الإرادة من أي عيب يعدها أو ينقصها.

2.2. ركن المحل والسبب: تنطبق بالنسبة لعقد العمل الشروط العامة للعقود فيما يتعلق بالمحل والسبب، كما أن اعتباره من العقود التبادلية الملزمة للجانبين يجعل من محل التزام أحد الطرفين سببا لالتزام الطرف الثاني، إذ أن الأجر الذي هو محل التزام رب العمل هو من جانب آخر سبب التزام العامل، كما أن الجهد الذي يعد محل التزام العامل هو ذاته سبب التزام رب العمل بدفع الأجر.

خامسا: سر بيان عقد العمل

من بين ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود المدنية الأخرى هو انعقاده على مرحلتين: التجريب ثم الترسيم.

- مرحلة التجريب: تعتبر مرحلة تمهيدية قبل تثبيت العامل في منصب عمله، إذ تسمح بأن يوضع خلالها العامل الجديد محل اختيار قصد التأكد من كفاءته واستعداده للقيام بالعمل الموكّل إليه، وقد نظمت المادة 18 من قانون 11/90 هذه المرحلة بالنص على إمكانيّة إخضاع العامل لفترة تجريب لا يجب أن تزيد عن ستة أشهر، إلا بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي التي يمكن أن ترفع فيها هذه المدة إلى 12 شهرا، إلا أنه يمكن خفضها بمقتضى الاتفاقية الجماعية. حسب نص المادة 120 من قانون 11/90.

وتسمح فترة التجريب للعامل الاطلاع على ظروف العمل، ومدى ملاءمة المهام الموكّلة له لمؤهلاته واستعداداته، وعلى هذا الأساس يمكن لأي من الطرفين، وخلال هذه المدة، التحلل من العقد دون أن تترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه، أو يترتب عن ذلك تعويض، وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 20 من قانون العمل، والتي جاء بها: "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق"، أما إذا انقضت المدة دون أن يتمسك أحدهما بحقه في التحلل من العقد يتحول عندئذ إلى عقد بات.

- مرحلة الترسيم: بمجرد انقضاء فترة التجريب دوتما استعمال الطرفين حقهما في التحلل من العقد يصبح العقد نهائيا، بما يمكن العامل من التمتع بكل الحقوق المرتبطة بالترسيم، كعدم إمكان فصل العامل إلى وفق إجراءات خاصة، والحق في الترقية.

والسؤال الذي يطرح هنا، **يتمحور حول ما إذا كان عقد العمل بسري من تاريخ إبرام عقد**

العمل أم من تاريخ الترسيم؟

من خلال استقراء نص المادة 19 من القانون رقم: 11-90، والتي نصت على أنه: "يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية". يستخلص أن إرادة المشرع تتجه نحو الإقرار بسريان علاقة العمل من تاريخ إبرام العقد لا من تاريخ التثبيت.

وتجيب الإشارة أخيرا، أنه وفي بعض الحالات قد تعترض علاقات العمل وضعيات قانونية أو فعلية، قد تؤدي إلى تعليق علاقة العمل أو إنهاؤها، وتتجسد أسباب التعليق في الحالات التالية:

- الاستياداع: يتحقق في الوضع الذي يتعذر فيه على العامل الاستمرار مؤقتا في تبادل التزاماته مع صاحب العمل لاعتبارات مختلفة، من أمثلتها اضطراب الزوجة لمرافقة زوجها بمناسبة انتقاله للعمل في مكان يعيد عن مكان مزاومتها لعملها، وقد ورد النص على الاستياداع في المادة 64 من قانون 11/90 دون تعداد لحالاته، حيث يترك ذلك لتقدير رب العمل.

- الانتداب: ينتقل العامل في هذه الحالة إلى مؤسسة أو هيئة أخرى لممارسة مهام قانونية أو انتخابية بشكل دائم، ولمدة محددة، ويتحقق الانتداب في الحالات التالية:

- أ/ ممارسة مهمة انتخابية أو نقابية: حيث لا يمكن في هذه الحالة التوفيق بين الالتزامات المهنية والالتزامات الانتخابية، الأمر الذي يدفع إلى توقف العامل عن ممارسة مهنته مدة أداء المهمة الانتخابية، لاسيما بالنسبة للمهام الانتخابية الوطنية، مثل عضوية البرلمان، حيث يستفيد العامل من نقرغ كامل، والأمر ذاته بالنسبة للمهام النقابية، وإن كان العامل لا يستفيد حينها إلا من عدد محدود من ساعات الانتداب (10 ساعات شهريا) إضافة إلى ساعات الاجتماعات الرسمية.

- ب/ أداء واجب الخدمة الوطنية: وهو انتداب بقوة القانون بالنسبة للعامل المرسم، بحيث يكون رب العمل ملزما بالحفاظ على منصب العام إلى حين عودته من الخدمة الوطنية أو تجديدي التكوين العسكرية.

- ج/ متابعة فترة تكوين أو تريض: يمكن للعامل المتابع لفترة تكوين أو تريض من فترات انتداب تستغرق الساعات التي يتطلبها التكوين، ويقع التمييز بين التريض القصير والتريض الطويل المدى، فبالنسبة للتريض القصير المدى والذي يقل عن 6 أشهر فإن العامل يستفيد من انتداب جزئي حسبما تقره الاتفاقية الاجتماعية التي تنبئ لها المؤسسة، وهي على الغالب ساعتين يوميا، أما بالنسبة للتكوين الطويل المدى الذي يفوق 6 أشهر فيستفيد العامل من انتداب كلي يستغرق كل ساعات العمل، على أن يفقد العامل الحق في الأجر.

- حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة: كلاهما عذر يحول دون تمكن العامل أو العاملة من العمل الفعلي، لاعتبارات مرتبطة بوضعهما الجسمي، وعليه فإن علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض.

أما بالنسبة لعطلة الأمومة، فإن المرأة العاملة في هذه الحالة تستفيد من عطلة إجبارية قدرها 14 أسبوعا، على أن يبدأ سريانها كأقصى تقدير أسبوعا قبل التاريخ المفترض للوضع.

- الإضراب: أقر الدستور الحق في الإضراب، واعتبرته المادة 64 من القانون 11/90 أحد أشكال التوقف الفاتوني عن العمل، كما أقرته المادة 32 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل.
- التوقف التآديبي: هو جزاء تآديبي قد يوقعه رب العمل ضد العامل، وفق سلم الأخطاء والعقوبات المقررة في النظام الداخلي، ويترتب عن التوقيف حرمان العامل من العمل، وتبعاً لذلك من الأجر.
- التوقيف الاحتياطي: يتقرر في حال التحقيق مع العامل بتهمة سالبة للحرية، بحيث يوقف عن العمل إلى حين نظر الجهات القضائية في الدعوى، حيث إما بالإدانة فيكون ذلك سبباً لانقضاء علاقة العمل، أو بالبراءة حيث يعاود العامل حينها الرجوع لمنصب عمله.
- التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة: وهي الحالة الوحيدة التي يعود سبب الانقطاع فيها عن العمل مرتبط بحالة المؤسسة، حيث تتوقف عن العمل لاعتبارات مختلفة، مثل أعطاب لحقت وسائل الإنتاج، أو تعرض المؤسسة لأخطار طبيعية، أو لصعوبات مالية تمر بها المؤسسة، أو في التموين بالمادة الأولية، بحيث يضطرب العمل إلى غلق مقرات العمل حتى زوال سبب التوقف.