**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**

**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**جامعة محمد لمين دباغين-سطيف2-**

**كلية الحقوق والعلوم السياسية**

**قسم الحقوق**

 **ملخص محاضرات:**

**قانون العمل والضمان الاجتماعي**

**Droit du travail et de la sécurité sociale**

**ملقاة على طلبة السنة الأولى ماستر-قانون الأعمال-**

**من إعداد:**

**د. توابتي إيمان ريمة سرور**

**السداسي الأول/الموسم الجامعي:2022-2023**

**المحور الأول:**

**التنظيم القانوني لعلاقات العمل الفردية -عقد العمل-**

 يعد العمل أداة الإنسان من أجل العيش الكريم بل ويعد أداته للاستمرار في العيش، فهو في أمس الحاجة إليه من أجل تلبية حاجياته وحاجات عائلته، والعمل بهذا النظرة قديم قدم الانسان ذاته؛ فالحاجة إلى العمل كانت ولا تزال ضرورة ملحة في حياة الانسان، ومن خلال ذلك عرفت المجتمعات عبر التاريخ محاولات تأطير للعمل من خلال استغلال هذه الحاجة في حياة الانسان ابتداء من استغلال العمال ليصيروا عبيدا لذوي المال ووصولا إلى النظام الإقطاعي في العصر الوسيط.

تبعا لذلك، سعت التشريعات الحديثة إلى تخليص العامل من صفة العبودية هذه، وذلك تحت تأثير مبادئ حقوق الانسان التي نادت إليها المجتمعات الحديثة؛ حيث أقرت هذه الأخيرة العديد من الأحكام القانونية حماية للطائفة العمالية، وتجسد ذلك من خلال الخروج عن القواعد العامة للقانون المدني وتخصيص تشريعات قانونية مستقلة، نظمت من خلالها، شروط وإجراءات إبرام عقد العمل، الآثار المترتبة عنه، وكذا مبادئ وأحكام سريان عقد العمل، وبالتبعية، أسباب وحالات تعليق سريان آثاره أو إنهائها بصورة كلية.

 وبالمقابل لم تغفل هذه التشريعات مراعاة للتوازن المطلوب بين المصالح لكل من العمال والمستخدمين، وذلك من خلال حماية النشاط الاقتصادي للمؤسسات المستخدمة، كما هو الحال مثلا في تسريح العمال إذا ما بررت ذلك ظروفا اقتصادية كأزمة مالية ما عصفت بهذه المؤسسات.

تبعا لذلك فإن تنظيم علاقات العمل من قبل التشريعات -ومن بينها التشريع الجزائري-يحكمه محدديْن اثنين: الأول محدد أخلاقي، يتمثل في ضرورة بسط القدر الكافي من الحماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، والثاني اقتصادي، يتمثل ابتداء في حماية النشاط الاقتصادي للمؤسسة المستخدمة وما يعود ذلك على الاقتصاد الوطني من نفع.

         من هنا، يتناول هذا الجزء من الدراسة أربع نقاط أساسية:

* التأصيل المفاهيمي لعقد العمل
* شروط انعقاد عقد العمل؛
* آثار عقد العمل؛
* سريان عقد العمل.

**أولا: التأصيل المفاهيمي لعقد العمل**

**1.تعريف عقد العمل**: اختلف مفهوم عقد العمل حالياً عمّا كان عليه سابقاً، فقديماً في العصر الروماني كان يُعرف على أنّه عقد يتم فيها تأجير خدمات معينة، ويحدده مجموعة من العناصر المختلفة مثل الطبيعية 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 أجرة معينة 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، ويترتب عنه حقوق وواجبات ينظمها القانون والتنظيم والاتفاقات**"؛
* المادة 674 من القانون المدني المصري: عرفته على أنّه "**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 أنّه "**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 أنّه : "**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 المشكلة لعقد العمل.

**2.خصائص عقد العمل:** من التعاريف السابقة، يتضح أن عقد العمل يتصف بالخصائص الآتية:

* **فهو عقد رضائي**: ينعقد بمجرد اتفاق إرادتي طرفيه، ولهذا فانه لا يشترط فيه شكلية مدنية، كما لا يشترط فيه الكتابة للانعقاد. أما ما قضت به المادة 08 من قانون العمل، فانه قد تشترط الكتابة للإثبات وليس للانعقاد، ويستدل على ذلك من أحكام المادة 10 من نفس القانون، حيث أجيز 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 اغلب الأحوال **من عقود المدة**، إذ يلتزم فيه العامل بان يعمل لمدة معينة أو غير معينة، فيكون الزمن والحالة هذه عنصرا جوهريا من عناصر العقد. ويترتب على ذلك أمران هامان: أولهما، أن بطلان العقد لا تنسحب أثاره على الماضي بأثر رجعي، وثانيهما، أن القوة القاهرة المؤقتة لا تنهي العقد وإنما توقف أثاره.

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

**- عنصر القيام بخدمة:** يتمثل في الجهد الذي يكون العامل ملزما ببذله لمصلحة رب العمل، بما يستجيب لتوجيهات هذا الأخير وأهدافه، ويستوي في ذلك أن يكون هذا المجهود بدنيا أو فكريا.

**- عنصر الأجر:** هو المقابل المالي لالتزام 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.

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

**4.أنواع عقود العمل**: يمكن هنا أن نميز بين **عقد العمل المكتوب وعقد العمل الشفهي**، كا نميز بين **عقد العمل الوطني وعقد العمل الدولي**، ونميز أيضا بين **عقد العمل بالتوقيت الكلي وعقد العمل بالتوقيت الجزئي**. ونركز الدراسة على **عقد العمل المحدد المدة وعقد العمل غير المحدد المدة:**

**- عقد العمل غير الحدد المدة:** يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.

- **عقد العمل المحدد المدة**: الأصل أن تبرم علاقات العمل وفقا لتشريع العمل في إطار عقود العمل غير محددة المدة ضمانا للاستقرار الوظيفي والاجتماعي والاقتصادي  للعمال، غير ان المشرع الجزائري و استجابة منه لمبدا المرونة في ابرام علاقات العمل و تشجيعا للمؤسسات المستخدمة للجوء الى مثل هذه العقود و تغطية حاجياتها من اليد العاملة، أجاز لهذه الاخيرة استثناء ، ابرام عقود عمل محددة المدة تماشيا و ما فرضته التحولات الاقتصادية من أنماط جديدة للتشغيل، و هذا بهدف تخفيف الضغط على سوق العمل و المساهمة في امتصاص البطالة.

**أ. تعريفه**: ولم يتعرض المشرع الجزائري مثلما هو الوضع بالنسبة لمعظم التشريعات الحديثة الى تعريف عقد العمل سواء اكان غير محدد المدة أو محدد المدة، مكتفيا بتحديد الحالات التي يجوز فيها اللجوء الى ابرام عقود العمل محددة المدة طبقا للمادة 12 من قانون 90/11 . في حين عرف أحد فقهاء القانون عقد العمل محددة المدة على ان انه ” ***اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص –العامل-بالعمل لحساب شخص آخر -صاحب العمل-تحت إشرافه  و ادارته و توجيهه لمدّة محدّدة، قد يكون مرتبط أجله بواقعة مستقبلية مؤكدّة ومحدّدة أو يكون في الغالب مرتبطا بإنجاز عمل معيّن، مقابل أجر معيّن و محدّد سلفا*** ”.

**ب. خصائصه**: تمتاز عقود العمل محددة المدة بمجموعة من الخصائص يمكن حصرها فيما يلي :

– لا يمكن اللجوء الى ابرام عقود العمل محددة المدة الا استثناء، و في حالات وردت على سبيل الحصر في المادة 12 من قانون 90/11 .

– يستلزم لانعقاد عقود العمل محددة المدّة   بالإضافة إلى تراضي الطرفين ان تكون مكتوبة. و تحدد فيها بداية و نهاية المدّة مع ذكر سبب ابرامها و هذا ما اكدته المادة 11 من القانون 90/11” ي**عتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة الا اذا نص على غير ذلك كتابة ” و المادة 12 الفقرة الأخيرة من نفس القانون** ” … و **يبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل و أسباب المدة المقررة** ” .

– تحول عقود العمل محددة المدة الى عقود عمل غير محددة المدة متى تم ابرامها خارج الحالات الخمس التي وردت على سبيل الحصر في المادة 12 من قانون 90/11 .

– لا يمكن للمستخدم أن ينفرد بسلطة تعديل عقد العمل محدد المدة الا اذا توصل الى اتفاق مع العامل طبقا للمبادئ العامة العقد شريعة المتعاقدين. عكس عقود العمل غير محددة المدة التي يمكن للمستخدم بإرادته المنفردة أن يعدل من عقود عماله.

**ج.حالاته**: لم يفتح المشرع الجزائري المجال امام المستخدم للتشغيل بواسطة عقود عمل محددة المدة على مصراعيه بل قيده بحالات محددة وردت على سبيل الحصر في المادة 12 من القانون 90/11 الذي جاء بعد الإصلاحات، والتي لا يمكنه الخروج عنها  .

* عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،
* عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،
* عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
* عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية،
* عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها،
* **ملاحظات هامة:**
* يبين بدقة عقد العمل، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة،
* يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محدودة،
* وفي حالة ما إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال. ولا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضة الجماعية.

**ثانيا: شروط انعقاد عقد العمل**

يحتل الجانب التنظيمي لعلاقة العمل في النظم القانونية المقارنة المعاصرة أهمية كبيرة، نظرا لما يلعبه تدخل الدولة الحديثة من دور فعال في تحديد وتوجيه علاقات العمل الفردية، ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة، تفرض على العمال وأصحاب العمل على السواء، اعتماد أنماط وأساليب تنظيمية موحدة ومنسجمة ومستقرة، قصد ضمان المساواة في الحقوق والواجبات لكلا الطرفين وضمان استقرار علاقات العمل وابتعادها عن المنازعات قدر الإمكان.

ونتميز هنا بين مجموعة من الشروط الموضوعية وأخرى شكلية.

1. **الشروط الموضوعية لانعقاد علاقة العمل:** وتتحدد أساسا في الرضا والمحل والسيب:

**1.1.ركن الرضا**: يعد عقد العمل في الأصل من العقود الرضائية التي تنعقد بمجرد تطابق الإيجاب والقبول، دون أن يشترط لتمامه شكلا معينا، إلى أنه بالنسبة للعقود المحددة المدة يشترط المشرع أن يتم تحديد المدة كتابة، 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 توافر 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.
* **شرط الأهلية:** نميز في ذلك بين أهلية العامل ثم أهلية رب العمل:

أ/ **أهلية العامل**: مكّن 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: 90/11 ، 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 الأجور التي يكون العامل غير المؤهل قد استحقها نتيجة وضعية 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 و الضر ر، ويعني ذلك بلوغه السن القانونية للرشد المحددة في القانون الجزائري بـتسعة 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 .

* **شرط الإرادة**: حيث يشترط أن تكون إرادة الطرفين كاملة وصحيحة وقت إبرام عقد العمل. كما يشترط في كلا الطرفين خلو الإرادة من أي عيب يعدمها أو ينقصها.
	1. **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.

**2.الشروط الشكلية لانعقاد علاقة العمل:** عقد العمل عبارة عن اتّفاق يتمّ إبرامه بين المُوظّف وصاحب العمل، ويتضمّن تحديد الحقوق والمسؤوليّات الواقعة على كلٍّ من الطَّرفَين، ويمكن القول أنّه عبارة عن اتّفاق يكون إمّا شفويّاً أو كتابيّاً، ويكون إمّا صريحاً أو ضمنيّاً، ويحتوي هذا الاتّفاق على مجموعة من الشروط والأحكام المتضمّنة للواجبات التي سوف تقع على كاهل المُوظَّف، وِفقاً لتوجيهات صاحب العمل، وذلك مقابل أجر مُعيَّن يتَّفق عليه الطرفان.

والسؤال المطروح بهذا الخصوص يدور حول **موقف المشرع الجزائري من شرط الكتابة في عقد العمل**؟ بمعنى، **هل تعتبر الكتابة شرط جوهري لصحة انعقاد عقد العمل، تحت طائلة البطلان المطلق؟ أم أن المشرع الجزائري اعتبر عقد العمل منعقدا ونافذا حتى وإن كان شفويا؟**

لم يشترط المشرع الجزائري لصحة العقد أن يكون مكتوبا، وهذا ما يستشف من خلال قراءة أحكام المادة 08 من قانون العمل، والتي اعتبرت عقد العمل كل اتفاق مكتوب أو غير مكتوب. فضلا على نص المادة 11 من قانون العمل رقم: 90-11 على أنه: **" يعتبر العقد مبرما 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 شرطا لصحة العقد بل وسيلة لإثبات مضمونه**.

**ثالثا: آثار عقد العمل:** ترتب علاقة العمل بمجرد نشوئها آثارا قانونية على أطراف هذه العالقة، تتمثل أساسا في الالتزامات التي يتحملها كل طرف والحقوق، كما أن علاقة العمل كأي علاقة قانونية يكتنف مصيرها الانقضاء ليس فقط بالتنفيذ الطبيعي كما تم الاتفاق بشأنه بل لعدة أسباب أخرى منها ما يعود للعامل، ومنها ما يعو د للمستخدم. كما تقوم علاقة العمل على أساس مبدأ حسن النية الواجب توافره في العقود طبقا للقواعد العامة للقانون المدني، وبمقتضى ذلك، فإن على كل من العامل والمستخدم تنفيذ ما تم الاتفاق عليه في عقد العمل، مع مراعاة الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقات والاتفاقيات الجماعية. وبموجب ذلك على كل من العامل أن يبذل الجهد اللازم من أجل تنفيذ الالتزامات المترتبة على عاتقه، كما على المستخدم بدوره أيضا أن ينفذ الالتزامات الملقاة على عاتقه، والتي تشكل هذه الالتزامات جميعها آثار علاقة العمل.

ونميز بهذا الخصوص بين الآثار المترتبة على العامل (الطرف الأول)، وتلك المترتبة على المستخدم (الطرف الثاني).

1. **آثار انعقاد علاقة العمل بالنسبة للعامل:** سيتم التركيز في هنا على الالتزامات التي يتحملها العامل، والتي تتمثل في وجوب أداءه لعمل، وعدم إفشائه للأسرار المهنية، اضافة إلى التزامه بعدم منافسة المستخدم.
2. **وجوب أداء عمل**: يستدعي هذا الالتزام قيام العامل بعمله بشكل شخصي؛ حيث نصت المادة 7 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، على أنه:'' ***يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: ⎫ أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.***
3. **تنفيذ أوامر المستخدم*:*** إن عقد العمل علاقة قانونية تستتبع وجود علاقة تبعية في شقيها القانوني والاقتصادي، حيث تقوم تبعية العامل للمستخدم تبعية قانونية على ضرورة تقيده بما يصدره هذا المستخدم من تعليمات، وهذا ما قضت به المادة 7 من القانون 90/11حيث نصت على أنه:'' أ***ن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة''***. وعليه فإن العامل ملزم بالتقيد بما يصدره المستخدم من توجيهات وتعليمات خاصة بالعمل، وإلا عد ذلك خرقا لالتزامه ما يوجب إثارة مسؤوليته المدنية، على أنه لا يسأل العامل عن الأفعال التي قام بها تنفيذا لتوجيهات المستخدم وتكون مخالفة للنظام العام أو غير مشروعة وذلك ما يفهم من خلال نص المادة 129 من القانون المدني التي قضت بأنه:'' ***لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر 1 صدرت إليهم من رئيس متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم***.''

**ج**. **حفظ الأسرار المهنية**: نصت المادة 7 فقرة 8 من القانون 90/11 على هذا الإلزام على أنه:'' ***ألا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة ألا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة ‘‘إلا إذا فرضها القانون او طلبتها الهيئة المستخدمة."***

 ***د.*** **الالتزام بعدم منافسة المستخدم**: يراد بهذا الالتزام **عدم قيام العامل بممارسة أية نشاط سواء كان صناعيا أو تجاريا يتعارض مع مصالح المستخدم، وذلك أثناء أو حتى بعد انقضاء علاقة العمل بينهما** .

**ملاحظة:** **إن إخلال العامل بمهامه أو بوظيفته المتفق عليها مع المستخدم كما هو متفق عليه في العقد أو في الاتفاقات الجماعية أو النظام الداخلي يعرضه إلى المساءلة، وبالتالي إلى الجزاء التأديبي**.

وتصنف **الجزاءات التأديبية**، عادة **بحسب درجة الأخطاء المهنية** المرتكبة من قبل العمال، إلى ثلاث 03 أنواع كالتالي: **أ-جزاءات من الدرجة الأولى**: وهي جزاءات تتناسب مع الأخطاء البسيطة التي قد يرتكبها العامل، مثل التوبيخ والإنذار ولا يحتاج المستخدم من أجل توقيعها الرجوع إلى المجلس التأديبي.

**ب-جزاءات من الدرجة الثانية**: هي جزاءات تتخذ أشكال أكثر حدة من جزاءات الدرجة الأولى، مثل توقيف العامل عن العمل وما يترتب عن ذلك من توقيف للراتب، فهي جزاءات تمس العمال حال ارتكابهم للأخطاء المهنية المعنية من الناحية المادية والمعنوية، ونظرا لذلك فلا يجوز سوى للمجلس التأديبي الفصل فيها وفق الإجراءات المعتمدة.

 **ج-جزاءات من الدرجة الثالثة:** تعتبر أكثر خطورة من الجزاءات السابقة، وتتضمن النقل الإجباري من وظيفة لأخرى، التنزيل في الرتبة، التسريح من العمل. فقد قيد المشرع الجزائري نتيجة لخطورة هذه الجزاءات سلطة المستخدم في توقيعها بجملة من القيود، أهمها ما ورد في المواد 73 وما بعدها من القانون 90/11، ويتعلق الأمر بعدم اللجوء إلى توقيع مثل هذه الجزاءات إلا في حالة ارتكاب خطأ جسيم من قبل العامل.

1. **آثار انعقاد علاقة العمل بالنسبة للمستخدم:** ونميز هنا بين الحقوق والالتزامات المقررة على عاتق المستخدم:
* **في مجال الحقوق المقررة للمستخدم،** يمكن القول بأنه يترتب عن علاقة العامل حق المستخدم في الإشراف على العمال من خلال إدارة وتنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة بما يضمن نجاح نشاطها، من خلال ما يوفره من ظروف مناسبة للعمال لتأدية عملهم، وتتم عملية التنظيم والإدارة الممارسة من قبل المستخدم من خلال ما يتضمنه النظام الداخلي من تعليمات وتوجيهات تتضمن أحكاما تفصيلية للعمل المراد تأديته، بحيث يشترط ألا تمس هذه الأحكام بالحقوق والمزايا التي يكتسبها العمال، وإلا عدت لاغية.
* **في مجال الالتزامات الملقاة على عاتق المستخدم**، فإنه **تعتبر الالتزامات التي يتحملها هذا الأخير في الأساس حقوقا بالنسبة لعمال، بالنظر إلى كون عقد العمل من العقود التبادلية** طبقا للقواعد العامة لنظرية العقد، حيث وإن كان الأصل أن العقد هو الذي يحدد هذه الالتزامات، فإنه في إطار علاقة العمل، فإنه إضافة إلى عقد العمل فإن كلا من القانون والاتفاقات الجماعية تفرض مجموعة من الالتزامات على عاتق المستخدم.

**رابعا: سريان علاقة العمل:**

1. **مراحل سريان علاقة العمل:** من بين ما يميز علاقة العمل هو انعقاده على مرحلتين:
	1. **مرحلة التجربة:** تعتبر مرحلة تمهيدية تسمح باختبار العامل الجديد، قصد التأكد من كفاءته واستعداده للقيام بالعمل الموكل إليه.
		1. **ماهية عقد العمل تحت التجربة:** يشكل هذا العقد أحد المراحل التمهيدية للتعاقد، ولقد أخصه المشرع الجزائري بالتنظيم في القانون رقم 90-11المعدل والمتمم، في المواد من 18 إلى .20. ومقتضى القول أن عقد العمل تحت التجربة هو **عقد معلق على شرط فاسخ**، يعني **إذا أنه تخلف الشرط ونجح العامل وأثبت صلاحيته، فإن عقد العمل يتأكد في هذه الحالة بأثر رجعي،** وأما **إذا تحقق الشرط وثبت عدم صلاحية العامل فيفسخ العقد، ولكن دون أن يكون للفسخ أثر رجعي** إذ أن عقد العمل من العقود الزمنية والقاعدة ما أن مضى من الزمن لا يعود، لا أنه أي يكون للفسخ أثر بالنسبة لما نفذ من التزامات أو ما استحق من حقوق للعامل قبل صاحب العمل، قبل أن يثبت فشله في التجربة.
		2. **مدة عقد التجربة:** تنص م 18 من القانون 90 -11 على أنه ": **يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة 06 أشهر قصوى يحددها القانون، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثنى عشر 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي. تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي** ."

ويستخلص من هذا النص ما يلي:

* لقد عنى المشرع بوضع حد أقصى لمدة التجربة بحيث **لا تزيد عن 06 أشهر كأصل عام، يمكن استثناء أن ترفع إلى 12 شهرا بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل العالي،** وذلك بهدف حماية العمال خوفا أن من يلجأ أصحاب العمل إلى إطالة مدة التجربة وجعل العامل في مركز قلق، طالما أن لصاحب العمل خلال هذه المدة أن ينهي العقد ما إذا ثبت لديه عدم صلاحية العامل دون أن يلزم بتعويضه. وعليه فإن **اتفاق العامل ورب العمل على مدة تجاوز الحد الأقصى يكون باطلا.**
* إن تحديد القانون لسقف مدة التجريب لا يمكن تجاوزه، يعني بالضرورة **عدم إمكانية تمديد هذه المدة خارج حدود ذلك**، كما **لا يمكن تجديده**، **وعليه لا يجوز تعيين العامل تحت التجربة لأكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد**، وهذا الحظر يظل قائما، ولو تغير العمل الذي يقوم به العامل في المرة الثانية عن عمله في مدة التجربة الأولى أو اختلف العملان اختلافا جوهريا. ولقد أراد المشرع بذلك حماية العامل من تعسف رب العمل، الذي قد يتعاقد مع العامل بعقد تحت التجربة ثم يقوم بإنهائه خلالها، ويعود بعد ذلك ليتعاقد من جديد بعقد آخر تحت التجربة.

3.1.1.**آثار عقد التجربة**: تنص م 19 من القانون 90 -11 على ما يلي:" **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**."

وعليه، **يتمتع العامل أثناء فترة التجريب بنفس الحقوق ويخضع لنفس القوانين والأنظمة التي تسير العمال الآخرين،** أي الحقوق والواجبات التي ينص عليها القانون أو الأنظمة الداخلية أو الاتفاقية الجماعية التي تكون الهيئة المستخدمة التي ينتمي إليها العامل طرفا فيها، وبناء على ذلك يتمتع بحقه في الأجر، الحق في الضمان الاجتماعي، الحق التكوين والحق في العمل في ظروف ملائمة وصحية، في حين تسقط عنه بعض الحقوق: كالحق العطل، والحق في الترقية، والحق في التمثيل النقابي والعمالي، والحق في الاضراب، وكذا الحق في بعض الوضعيات القانونية التي يستفيد منها العمال المثبتين، كالإحالة على الاستيداع، الانتداب، العطل المرضية والعطل الخاصة (الحج والعمرة)...الخ

4.1.1. **انقضاء عقد العمل أثناء فترة التجربة**: لقد أخص المشرع الجزائري هذا العقد بأحكام خاصة، تمثل خروجا على قواعد العامة المعروفة في عقد العمل البات، تتمثل في **الانهاء دون إشعار مسبق وبدون تعويض**. تنص م 19 من القانون المذكور أعلاه على :"**أنه يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق".**

يتضح من هذا النص أن أهم ما يميز عقد العمل تحت التجربة، هو أن **شرط التجربة يسمح لأي من طرفي العقد أن ينهي عقد العمل بإرادته المنفردة في أي وقت أثناء مدة التجربة،** و**لا يلتزم من يقوم بالإنهاء في هذه الحالة بأن يخطر الطرف الأخر برغبته في الإنهاء، كذلك لا يكون ملزما بدفع أي تعويض**، فالمستخدم لا يعد متعسفا في هذه الحالة، وبالتالي، لا يستحق العامل تحت التجربة بدل الفصل التعسفي.

**سؤال: ما مدى حرية المستخدم في فسخ عقد التجربة**؟ يشكل إنهاء هذا العقد خروجا عن القواعد العامة؛ حيث يسمح هذا الشكل من العقود لأحد أطرافه بإنهائه بإرادته المنفردة، إلا أنّ هذا الحق مقيد بشرط **وجوب ممارسة سلطة الفسخ قبل انقضاء فترة التجربة؛** فإذا انقضت فترة التجربة دون استخدام أي من الطرفين حقه في إنهاء علاقة العمل، **أصبح العقد باتا.**

والجدير بالملاحظة، هو أن كلا من المشرع والقاضي الوطني **لم يقيدا سلطة المستخدم في إنهاء عقد التجربة بتوافر سبب الموضوعي لمشروعية الإنهاء، المتمثل في عدم ثبوت كفاءة العامل وصلاحيته لمنصب العمل.**

* 1. **مرحلة الترسيم (التثبيت):** بمجرد **انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين حقهما في التحلل من العقد** **يصبح هذا الأخير نهائيا، بما يمكن العامل من التمتع بكل الحقوق المرتبطة بالترسيم**. ومن بين الحقوق التي تترتب له بموجب هذه الوضعية التي ترتبط ارتباطا وثيقا بتواجده في مكان عمله، الحق في الترقية نتيجة الخبرة والأقدمية المكتسبة في العمل، إلى جانب الحق في عدة امتيازات مالية ومعنوية أخرى، مرتبطة بالأداء الفعلي للعمل، مثل مكافآت المردودية والحق في العطل القانونية ...الخ.

والسؤال الذي يطرح هنا، يتمحور حول **ما إذا كان عقد العمل يسري من تاريخ إبرام عقد العمل أم من تاريخ الترسيم؟**

من خلال استقراء نص المادة 19 من القانون رقم: 90-11، 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.**

1. **تعليق علاقة العمل:** ويتعلق الأمر هنا بالحالات التي تعلق فيها علاقة العمل مؤقتا إلى غاية زوال السبب المؤدي لذلك، وهي الحالات المحددة ضمن أحكام التشريعات العمالية وتلك الخاصة بالوظيف العمومي، والواردة على سبيل المثال:

**1.2. وضعية الإحالة على الاستيداع:** ورد النص عليه في المادة 64 من القانون 90-11؛ يكون في الحالات التي يتعذر فيها على العامل الاستمرار في أداء العمل الموكل إليه، كحالة إصابة أحد أفراد أسرته بمرض طويل الأمد، أو مرافقته للعلاج في أماكن بعيدة عن مكان الإقامة، أو عندما يضطر زوج العامل إلى مرافقة زوجه عند تغيير هذا الأخير مقر إقامته الدائمة بسبب تغيير مكان العمل، بصفة مؤقتة، كما يمكن للمرأة العاملة أن تستفيد من هذه الوضعية عندما يضطرها الأمر إلى القيام بتربية ورعاية أبنائها أو لأغراض شخصية أخرى خاصة بالعامل، إذا كانت تستدعي فعلا التفرغ لها مؤقتا،

يترتب عن هذه الوضعية **تجميد سريان آثار عقد العمل كافة،** كتوقيف الأجر الثابت والمتغير، توقيف الترقية، وتوقيف كافة الحقوق والامتيازات المادية التي كان العامل يتمتع بها، مع **الاحتفاظ فقط بحقه في الرجوع إلى منصب عمله بعد انتهاء مدة الاستيداع.**

**2.2.وضعية الانتداب:** وهي الحالة التي ينقطع فيها العامل عن العمل في مؤسسته الأصلية بسبب التحاقه بمهمة أو وظيفة في هيئة عمومية وطنية أو دولية، أو للقيام بواجب يفرضه عليه القانون، وتتحقق حالات التعليق هنا في الوضعيات التالية:

* **حالة ممارسة مهام نيابية (تمثيلية نقابية/ عمالية أو انتخابية):** والتي تتطلب تفرغ العامل بصفة كاملة لهذه المهام والانقطاع عن ممارسة عمله في المؤسسات التي ينتسب إليها، كما يمكن أن يكلف العامل بمهمة نيابية في تنظيم نقابي تمثيلي على المستوى الجهوي، الوطني وحتى الدولي، وهذا ما يفرض عليه الانقطاع عن عمله الأصلي.

ويمثل الانتداب لمهام نيابية حقا من حقوق العامل لا يفقده حقه في الحفاظ على منصب عمله، بينما يختلف الحال بالنسبة لغيره من الحقوق بحسب طبيعة الانتداب وأغراضه؛ فالانتداب للمهام النقابية أو التمثيلية مثلا، لا يفقد المندوب النقابي أو مستخدم العمال أيا من حقوقه، فضلا عن تلقيه علاوات على مهامه التمثيلية. في ين الانتداب لمهام انتخابية يسقط حق العامل في تلقي المنح والعلاوات من المؤسسة الأصلية، حيث يتلقى علاوات وتعويضات في إطار مهامه الانتخابية.

* **حالة ممارسة وظيفة عامة في هيئة عمومية داخل أو خارج الوطن** : حيث يستفيد العامل من وضعية الانتداب عندما يتم استدعاؤه لمهمة أو وظيفة، تقتضي منه الانقطاع عن مواصلة عمله في المؤسسة الأصلية والتفرغ لهذه المهمة أو الوظيفة في الهيئة أو المؤسسة العمومية الوطنية أو إحدى المنظمات الدولية، أو لتمثيل الهيئات العمومية الوطنية في الهيئات والمنظمات الدولية أو الإقليمية ما أو شابه ذلك طوال مدة هذه المهمة، **بدون أن يحتفظ بحقه في الأجر ومختلف التعويضات المالية الأخرى، حيث ينتقل التكفل بهذه المسائل إلى الهيئة أو المنظمة التي ألتحق بها العامل المعني.**
* **حالة أداء واجب الخدمة الوطنية**: يوضع العامل خلال الفترة التي يقضيها في خدمة الوطن في وضعية انتداب بقوة القانون، مع **احتفاظه بكل امتيازاته المهنية والمعنوية، كالأقدمية والترقية**، **باستثناء الأجر وملحقاته، إلى جانب حقه وأولويته في العودة إلى منصب عمله أو أي منصب آخر مماثل في له الأجر خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء مدة التجنيد.**
* **حالة متابعة فترة تكوين أو تربص في إطار برامج التكوين المستمر**: يشرط هنا أن **يتم التكوين من قبل المؤسسة المستخدمة أو لصالحها**، وأن تكون **مدة التكوين طويلة نسبيا**، سواء تم هذا التكوين داخل البلاد أو خارجها، وهذا ما يطلق عليه بالانتداب الكامل. أما في الحالات التي تكون فيها مدة التكوين أو التربص قصيرة، فإنه يمكن لصاحب العمل أن يمنح العامل فترات تغيب عن العمل بما يتناسب وفترات أو برامج التكوين، وهذا ما يسمى بالانتداب الجزئي.ويحتفظ العامل هنا بحقوقه كاملة، بما في ذلك حقه في العودة إلى منصب عمله.

**3.2.وضعية الخروج في عطلة أمومة:** حيث تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها، من عطلة أمومة طبقا للتشريع المعمول به، وتستفيد بذلك **من التعويضات اليومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل، تدفعها صناديق التأمينات الاجتماعية دون المستخدم،** وذلك **لمدة أربعة عشر 14 أسبوعا (98 يوما) متتالية، بنسبة 100%. قابلة للتمديد لفترة لا تزيد عن ستة 06 أشهر بنسبة 80 %. وتثبت للمرأة العاملة طيلة فترة العطلة كل حقوقها، بما في ذلك حقها في الحفاظ على منصب عملها.**

**4.2. وضعية الخروج في عطلة مرضية**: تدخل في هذه الحالة مجموعة من أسباب استحالة التنفيذ الفعلي للعمل من قبل العامل، نتيجة العجز البدني الناتج عن حالة مرضية مؤقتة، كحالة المرض الطويل المدة؛ حيث تتوقف في كافة هذه الحالات علاقة العمل، وتجمد آثارها إلى غاية الشفاء الكلي للعامل، الذي تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي به من الناحيتين المادية والعلاجية، وذلك بدفعها التعويضات اليومية الخاصة بمصاريف العلاج والعناية الطبية اللازمة طوال فترة انقطاعه عن العمل.

**5.2.وضعية الاضراب**: بمقتضى المادة 64 /ف7 من قانون العمل رقم: 90-11، وكما أقرته المادة 32 من القانون رقم: 90-04 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، **الاضراب حق للعامل يعلق علاقة العمل ولا ينهيها**، وليكون الإضراب سببا لإيقاف علاقة العمل، يجب أن يستجيب لكافة الشروط المنصوص عليها في القانون المنظم لكيفيات ممارسة هذا الحق، لاسيما فيما يتعلق بانعقاد الجمعية العامة لمجموع العمال والاشعار المسبق للمستخدم الجماعي للإضراب ومنح هذا الأخير مهلة إخطار مسبق، والمحافظة على ممتلكات المؤسسة المستخدمة، وعدم عرقلة حرية العمل...وما إلى ذلك من الشروط الموضوعية والشكلية الأخرى التي تقيد ممارسة هذا الحق. **وإن كان العمال المضربين يحتفظون بكافة حقوقهم المترتبة عن علاقة العمل، بما في ذلك الحق في الحفاظ على منصب العمل، فإن حقهم في الأجر قد يتأثر ويسقط طيلة مدة التوقف الإيرادي عن العمل.**

**6.2. وضعية التوقيف التأديبي:** يكون ذلك في حالة مباشرة لمستخدم لإجراءات تأديبية في مواجهة أحد العمال التابعين لمؤسسته نتيجة ارتكاب هذا الأخير لخطأ مهني يستوجب العقاب. وتتحدد التصنيفات المختلفة للأخطاء والعقوبات المقررة لها في أربع درجات محددة ضمن قانون العمل (عمال القطاع الخاص) والقانون الأساسي للوظيف العمومي (مال القطاع العام). وفي جميع **الحالات لا يمكن للمستخدم أو الرئيس توقيف عامل أو مرؤوس دون ارتكابه لأحد الأخطاء المهنية المنصوص عليها في القانون أو النظام الداخلي، أو دون إخطاره بالخطأ المنسوب له، أو دون اتباع الشكليات الإجرائية المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها.**

وطيلة مدة التوقيف يسقط حق العامل في الأجر إلى حين الفصل في وضعيته القانونية**، فإن أعيد إدماجه، يحق لهذا الأخير الحصول على تعويضات تعادل نصف ½ قيمة راتبه لمدة لا تتجاوز الستة 06 أشهر، وإن تم فصله يسقط حقه في التعويض.**

**7.2. وضعية التوقيف الاحتياطي لمتابعة جزائية:** كتوقيف المتهم وحبسه أثناء مراحل التحقيق، وقبل إثبات الإدانة أو البراءة؛ حيث يستحيل على العامل المتهم الخاضع لهذا الإجراء ممارسة حريته نتيجة حبسه أو توقيفه، وبالتالي، لا يتمكن من الوفاء بالتزاماته اتجاه المستخدم. وتفاديا لإصدار حكم سابق، فإن القانون يقضي (احتياطيا) بتوقيف علاقة العمل طوال الفترة السابقة على صدور الحكم النهائي على العامل، **فإن حكم ببراءته حقّ لهذا الأخير الرجوع إلى منصب عمله والحصول على تعويضات عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به نتيجة التوقيف، وإن تمت إدانته بصدور حكم بات، كان للمستخدم إنهاء علاقة العمل، ويسقط حقه في المطالبة بالتعويض.**

**8.2. وضعية التعليق المؤقت للمؤسسة المستخدمة:** هنا يكون سبب التوقيف راجع لصاحب العمل، ويكون العامل في هذه الحالة مجبر على قبول توقيف علاقة العمل، مما يعرض العمال إلى التوقف عن العمل، ما أو يعرف بالبطالة التقنية. أما عن الإشكال التي تطرحه هذه الحالة، فيتعلق بمدى التزام صاحب العمل بدفع أجور العمال من عدمه؟

 ولحل هذه الإشكالية يرى الفقه أن الأسباب تصنف إلى صنفين، هما:

* **التعليق لأسباب متوقعة**: انطلاقا من فكرة مخاطر مثل انقطاع التيار الكهربائي، المخاطر والحوادث التي يمكن انتظار وقوعها في كل لحظة، كنشوب حريق، وهي الحالات التي يكون فيها صاحب العمل ملزم بدفع أجور العمال طوال مدة التوقف، سواء من أمواله الخاصة، أو من قبل شركة التأمين.
* **التعليق لأسباب غير متوقعة**: لا يكون فيها سبب التوقف متوقع أو محتمل الوقوع، ولا ناتجا عن إهمال أو تقصير من قبل صاحب العمل في القيام بالتزاماته الأمنية أو التنظيمية، وهنا لا يلتزم بدفع أجور العمال من الناحية القانونية، إذا أنه إلا كان بإمكانه ذلك نتيجة تعويضه من قبل شركة التأمين مثلا، أو قدمت له مساعدة مالية من قبل الدولة، فإنه يمكن اعتبار أجور العمال حينئذ من أولويات التزاماته.

**3.إنهاء علاقة العمل:** ونميز هنا بين الحالات العادية والحالات غير العادية:

**1.3. الحالات العادية**: ونذكر بهذا الخصوص:

**أ. حالة الوفاة:** يجب التمييز بخصوص حالة الوفاة بين حدوثها لدى العامل أو بالنسبة للمستخدم، حيث أنه في حالة وفاة العامل فإن ذلك يؤثر في جميع الحالات على علاقة العمل، ذلك أن شخصية العامل محل اعتبار في إطار هذه العلاقة، غير أنه يتم التمييز فيما إذا كانت وفاة العامل وفاة طبيعية أين لا يرتب ذلك أثرا في إطار قانون التأمينات الاجتماعية سوى فيما يخص منحة الوفاة، أما إذا كانت الوفاة بسبب حادث عمل ؛ حيث لا تنقضي آثار علاقة العمل بالنسبة لذوي الحقوق كما هو الحال بالنسبة لمعاش الوفاة طبقا لما ورد في نص المادة 49 وما يليها من قانون 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

 وبالمقابل، فإن الأصل أن وفاة المستخدم لا تؤثر على علاقة العمل، إذ تبقى سارية المفعول بانتقال الالتزامات التي كان يتحملها إلى ورثته، مالم تنحل المؤسسة المستخدمة بعد وفاة المستخدم.

**ب. العجز الكلي عن العمل:** نصت عليه المادة 32 من القانون 83/11 بقولها:'' ***يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل''***، كما ضمنت المادة 36/3 من ذات القانون العجز الكلي عن العمل كأحد أصناف العجز المستحق للمعاش، بنصها على أنه:'' ***الصنف الثالث: العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجو ر ويحتاجون مساعدة من غيرهم***.'

**ج. الإحالة على التقاعد**: ويثور هنا التساؤل بخصوص **مدى حرية المستخدم في إحالة العامل على التقاعد دون أخذ موافقته الصريحة، وذلك لمجرد وجود النص القانوني المحدد لهذا التقاعد؟**

 بالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد ان المشرع لم يعط المستخدم الحق في ذلك، إذ وفقا لنص المادة 6 مكرر من قانون التقاعد المضافة من خلال الأمر 97-13، والتي نصت على أنه:''***... 4 -تتم الاستفادة من التقاعد في الحالات المنصوص عليها في المقطعين الأول والثاني أعلاه بطلب من العامل الأجير دون سواه، يعد قرار الإحالة على التقاعد بمقتضى هذه المادة المتخذ بصفة منفردة من طرف المستخدم باطلا وعديم الأثر''***، وهذا ما أكده المشرع الجزائري من خلال آخر تعديل لقانون 83/12 المتعلق بالتقاعد سنة 2016 ،حيث عدلت المادة 10 منه لتنص على أنه''***... تتم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، بطلب من العامل الأجير دون سواه''***.

**د. انتهاء مدة العمل**: إن الأصل في عقود العمل أنها تبرم لأجل غير محدد المدة، لكن قد يرد أن تبرم لأجل محدود في حالات خاصة عددتها المادة 12 من قانون 90/11. وعليه فإن الأصل أنه في مثل هذه العقود، أنه إذا انتهى الأجل الوارد ذكره بدقة في العقد ينقضي هذا الأخير هو أيضا، ولا تترتب أية التزامات في ذمة الطرفين، إلا إذا تعلق الأمر بإمكانية عدم تجديد العقد، أين يفسر السكوت والاستمرار في تنفيذ الالتزامات في هذه الحالة على أنه رغبة في تجديد العقد، وبالتالي يصير هذا العقد عقدا غير محدد المدة بعد أن كان محدد المدة.

**2.3. الحالات غير العادية**: وهي كالآتي:

**أ. حالات البطلان**: طبقا لأحكام المادة 136 من قانون 90/11 فإنه:'' ***يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون***.''، وأشارت إليه أيضا المادة 137 من ذات القانون بنصها على أنه: '' ***يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخاف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية***.''

**ب. حالات الفسخ**: يخضع عقد العمل كغيره من العقود الملزمة للجانبين إلى القواعد العامة من حيث انحلال العلاقة العقدية عن طريق اتفاق الأطراف أو ما يسمى الفسخ الاتفاقي، وفقا لنص المادة 119 من القانون المدني الجزائري. وعليه يجوز لأطراف عقد العمل المطالبة بفسخ العقد وفق الأطر والشروط التي تضعها اتفاقات العمل الجماعية وعقود العمل ذاتها، مثل الإخطار المسبق عن النية في فسخ العقد، ذلك أن الفسخ في مثل هذه الحالات يخضع للرقابة القضائية، إذ يتحمل الطرف المبادر بالفسخ المسؤولية في اثبات السبب المشروع والذي من أجله يطالب بالفسخ.

**ج.العزل**: يكون ذلك في حالة **ارتكاب العامل الأجير لخطأ جسيم عقوبته العزل من منصب العمل**. وقد عمد المشرع الجزائري إلى تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى تسريح العامل من خلال المادة 73 من القانون رقم 90/11 المعدل والمتمم، حيث تتمثل في:

1-رفض العامل تنفيذ الأوامر المرتبطة بالعمل دون عذر مقبول؛

. 2--تسريب العامل لأسرار مهنية دون إذن المستخدم؛

-3 ارتكاب أعمال من شأنها توقيف العمل توقيفا جماعيا؛

4-القيام بأعمال العنف؛

5-إلحاق الضرر عمدا بالبنايات وأجهزة العمل؛

6-تعاطي الكحول والمخدرات أثناء العمل؛

7-عدم تنفيذ أمر التسخير المبلغ للعامل لإنجاز عمل معين.

وإضافة إلى ما ورد في المادة 73 أعلاه، والتي أشارت إلى عدم قصر تحديد الأخطاء الجسيمة الممكن ارتكابها من قبل العامل على ما ورد فيها فقط، بل أشارت إلى تحديدها أيضا طبقا لنصوص قانونية أخرى، ومثالها ما ورد في القانون 90/02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب في مادته 36، والتي اعتبرت عرقلة حرية العمل وعدم الامتثال للأحكام القضائية يشكل خطأ جسيما.

 كما نصت المادة 40 من ذات القانون على أنه:'' **يعد رفض العامل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ جسيما**".

**د. التسريح لأسباب اقتصادية**: لقد نص المشرع الجزائري على التسريح لأسباب اقتصادية في المادة 69 من قانون 90/11، والتي قضت بأنه:'' ***يجوز للمستخدم تقليص عدد* *المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي، يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها، إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص***.''

وعليه فإنه يجوز للمستخدم ونظرا لاعتبارات اقتصادية بحتة اللجوء إلى تقليص عدد المستخدمين لديه، وذلك حفاظا على سيرورة نشاط مؤسسته الاقتصادي. غير أنه بالمقابل، إذا كان القانون قد اعترف للمستخدم بجواز اللجوء إلى هذا نوع من التسريح ُ مراعاة لمصلحة مؤسسته إلا أنه ألزمه حماية للعمال بجملة من الشروط تضمنتها المادة 70 من قانون 90/11 ، والتي نص فيها المشرع على أنه:'' ***يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما: - تخفيض ساعات العمل، - العمل الجزئي كما هو محدد في القانون، - الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به، - دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، إذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين***.''

كما أضاف المشرع الجزائري إلى جملة التدابير هذه، تدابير أخرى وردت في المرسوم التشريعي 09/94 ، حيث قضت المادة 7 من هذا المرسوم بأنه:'' ***تشمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي إجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الإجراءات الآتية: - تكييف نظام التعويضات والعلاوات المرتبطة بنتائج العمل. - إعادة دراسة ومراجعة مرتب العمل ومستوياته، بما فيه المرتبات المتعلقة بالإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية. - تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال. - إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية. - إحالة الأجراء اللذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق (وهذا قبل إلغائه من خلال القانون رقم 16-15 ). - إدخال التقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي. - عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة***".

كما أن المشرع وسعيا منه لحماية العمال وتجنب لجوء المستخدم إلى تقليص عددهم لأسباب اقتصادية، أجاز له طلب المساعدة من السلطات العمومية، حيث تتمثل هذه المساعدة في: -تخفيض أو اعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية. - إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح ، أجراء ا لمؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته. - منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات للحصول على قروض تمويل استثمار دفع طاقات الإنتاج القائمة/أو لإنشاء نشاطات جديدة.

**المحور الثاني:**

 **علاقات العمل الجماعية**

تطور قانون العمل منذ نشأته وإلى يومنا هذا؛ ليؤطر فضلا عن العلاقات التي تنشأ بين العامل الأجير والمستخدم بصيغة فريدة ينظمها ويحكمها عقد العمل، وهي ما اصطلح على تسميها لعلاقات العمل الفردية، نوعا آخر من العلاقات التي تنشأ بين مجموعة العمال، من جهة، والمستخدم، من جهة أخرى، وهي ما اصطلح على نسميها لعلاقات العمل الجماعية.

وسعيا وراء تنظيم هذا النوع من العلاقات الجماعية، عنيت مختلف التشريعات المعاصرة، فيما في ذلك التشريع الوطني، بضبط الإطار التنظيمي لهذه العلاقات المؤطرة ضمن تنظيم نقابي، أو لجنة مشاركة العمال أو بموجب اتفاقية جماعية.

ومنه، نركز الدراسة هنا على ثلاث نقاط أساسية، كالاتي:

* التنظيم القانوني لممارسة الحق النقابي في الجزائر (النقابة)؛
* التنظيم القانوني التمثيل العمالي في الجزائر (لجنة مشاركة العمال)؛
* التنظيم القانوني لاتفاقيات العمل الجماعية.

**أولا: التنظيم القانوني لممارسة الحق النقابي في الجزائر (النقابة):**

يمثل مبدأ الحرية النقابية أساس التشريع النقابي في الوقت الحاضر، بل إنه يعتبر مظهرا من مظاهر الحماية التي يحرص عليها العمال والحرفيون بصفة خاصة. ومبدأ الحرية النقابية، بصفة عامة، يعني التسليم بحق الأشخاص الذين يزاولون نشاطا مهنيا في تكوين جمعياتهم المهنية المسماة بالتنظيمات النقابية، وأن يكون الأساس الذي يقوم عليه التنظيم القانوني للنقابة في تكوينها أو في إدارتها ومباشرة نشاطها وصلتها بالتنظيمات الأخرى أو بالسلطة العامة، هو الاستقلال والحرية.

1. **التأصيل المفاهيمي النقابة**: إن كانت النقابة تجمع منظم، فليست النقابة تكتلا، ولا اتحادا، ولا جمعية، ولا حتى لجنة العمال. فبالرغم من الأهمية التي تحظى بها الحقوق والحريات النقابية اليوم في الجزائر، إلا أنه كثيرا هم الأفراد اللذين لا يميزون بين النقابة كتنظيم مهني مستقل وبين غيرها من التنظيمات المشابهة لها، وبالخصوص لجنة مشاركة العمال ولجنة الخدمات الاجتماعية.
	1. **تعريف النقابة**: لم يعرف المشرع الجزائري "النقابة" في مختلف تشريعات العمل تعريفا محددا ودقيقا واكتفى بتحديد كيفيات ممارسة الحق النقابي، عرفها البعض من المفكرين وفقهاء القانون، كالتالي:

-فاعتبرها «جون دانيال رينو"(Jean Daniel Reynaud): **"جمعيات تدافع عن المصالح الاقتصادية المرتبطة بمهنة ما، تمثل قوة ضغط على سلطة الحكومات أو المستخدم**".

-وعرفها الدكتور "ناصيف نصار" بأنها:" **جماعة منظمة من العمال (بالمعنى الواسع لكلمة عامل) غايتها الدفاع عن مصلحة العامل والسعي إلى تحسين أوضاعه، فهي تجمع مهني، اقتصادي واجتماعي".**

- وعرفها البعض الآخر استنادا إلى طبيعتها على أنها: **"شخص معنوي من أشخاص القانون الخاص، لها اسم، ذمة مالية وموطن، تكتسب الأهلية القانونية بمجرد تأسيسها**".

-كذلك، عرفت المادة الأولى من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، الاتحاد على أنه: "**منظمة نقابية مطلبية ومستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية وعن أرباب العمل، موحدة وديمقراطية لكافة العمال الجزائريين اللذين يتقاضون أجرة ويعيشون من حاصل عملهم اليدوي أو الفكري ولا يستخدمون لمصلحتهم غيرهم من العمال أثناء ممارستهم لنشاطاتهم المهنية".**

-كما عرفت المواد 02، 03 و 04 ,على التوالي , من القانون الأساسي للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، الاتحاد بأنه: " **تنظيم نقابي لا يخضع لأية وصاية حزبية، يضم جميع فئات عمال قطاع التربية والتكوين، ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي".**

والملاحظ على مختلف التعاريف، المذكورة أعلاه، تباينها واختلافها، قصورها وتناقضها، سواء في تحديدها لصفة الأشخاص المنتمين للنقابة، أو طبيعتها، أو الهدف من إنشائها، والعلة، في ذلك هو أن التنظيمات النقابية في حد ذاتها تختلف وتتنوع في تكوينها وطبيعتها ووظائفها بحسب النظام السياسي، الاقتصادي، الاجتماعي، الايديولوجي والقانوني المعمول به، وباختلاف الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها كل تنظيم.

 بناء على ما تقدم، وكنتيجة للتعاريف السابقة، يمكن اعتبار النقابة: **"تنظيم مهني يتكون من أشخاص طبيعيين أو معنويين، من عمال أجراء، أرباب العمل، فلاحين، موظفين، أصحاب المهن الحرة...الخ، ينتمون لمهنة واحدة أو مهن متشابهة أو مرتبطة ببعضها البعض، مؤسس بغرض الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المادية والمعنوية، والعمل على تحسين ظروف العمل من جميع الأوجه الاقتصادية، الصناعية والاجتماعية، والتمثيل الأحسن لمهنتهم من خلال المشاركة الجماعية في تنظيم الحياة المهنية وإرساء قواعد السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة".**

2.1. **تمييز النقابة عن غيرها من التنظيمات القانونية الأخرى:** يمكننا إيضاح مفهوم **"النقابة**" أكثر دقة، بمقابلتها بكيانات قانونية أخرى تقترب منها، تتشابه معها، إلا أنها تخضع لأنظمة قانونية مختلفة:

**أ-النقابة والتحالف:** ليست النقابة تحالفا أو تكتلا، فالتكتل هو اتحاد مجموعة من العمال لتحقيق غرض معين، يكون في العادة تحسين ظروف العمل أو بنود العقد؛ كزيادة الأجور أو تقليص ساعات العمل... وإلى غير ذلك". وكثيرا ما يكون مجرد تمهيد للإعلان عن إضراب عن العمل، بل ويعتبر وسيلة لتحقيقه. بينما تمثل النقابة تجمعا دائما، منظما وهادفا، يعمل من أجل الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية الدائمة لأعضائه ويخضع لنظام قانوني محدد.

**ب-النقابة والشركة:** وليست النقابة شركة؛ فالشركة تجمع مشكل من مجموعة أشخاص و/أو أموال، طويل الأمد، يهدف أساسا لتحقيق ربح مادي. بينما ينحصر هدف النقابة في الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، ولا يجوز لها الدخول في مضاربات ذات طبيعة مالية أو تجارية.

**جـــ-النقابة والجمعية**: تتميز النقابة عن الجمعية، سواء من حيث القواعد القانونية التي تحكمها، أو من حيث صفة الأشخاص المكونين لها، وحتى من حيث الغرض الذي تسعى لتحقيقه كل واحدة منهما:

* **من حيث صفة الأشخاص المكونين لها:** تقتصر العضوية في المنظمات النقابية على العمال الأجراء أو أرباب العمل أو الفلاحين، أو الموظفين العموميين أو أصحاب المهن الحرة من نفس المهنة أو من مهن متماثلة أو مرتبطة ببعضها البعض؛ فالمنظمة النقابية جمعية مهنية. بينما تكون العضوية في الجمعيات، بمفهومها الواسع، سواء منها ذات الطابع الديني أو الثقافي ...أو تلك ذات الطابع السياسي مفتوحة لجميع الأفراد الذين تتوافر فيهم الشروط المحدّدة قانونا بغض النظر عن نشاطهم المهني.
* **من حيث الهدف الذي تسعى لتحقيقه:** فقد أجمعت مختلف التعاريف القانونية للمنظمات النقابية، على أن هذه الأخيرة ما هي إلا تجمع قائم بهدف الدفاع عن المصالح المهنية المادية والمعنوية لأعضائه من جميع الأوجه الاقتصادية، الاجتماعية والصناعية، في حين أن غرض الجمعيات خلافا لغرض النقابات لا يكون متخصصا بالضرورة، فإن كان يصح للجمعية أن تكرس أهدافا مهنية، وإن كانت بعض التجمعات المهنية قد اقتبست في الواقع الصبغة القانونية للجمعية؛ غير أنه يجوز أن تكون لهذه الأخيرة أهدافا ليست مهنية، مادام أنها تستهدف تحقيق مصالح خاصة لأعضائها.

**د-النقابة ولجنة مشاركة العمال:** إن مبدأ المشاركة ليس بغريب عن المؤسسة الوطنية الجزائرية، فهو يمثل أحد الأسس الرئيسية التي أقيم عليها النظام الاقتصادي في الجزائر، وهذا ما تؤكده القوانين الاقتصادية العمالية.

* **المرحلة الأولى:**) ممتدة منذ الاستقلال وحتى سنة 1988( : أين خضعت المؤسسات للتبعية الادارية والاقتصادية للدولة، وفرضت عليها رقابة دائمة ومثقلة، حالت دون تحقيق استقلاليتها الذاتية.
* **المرحلة الثانية :**)ممتدة منذ سنة 1988(: والتي تعرف بمرحلة استقلالية المؤسسات؛ حيث يشارك العمال في تسيير المؤسسة بواسطة تنظيمات مقتبسة من قانون العمل، والمتمثلة أساسا في: المنظمة النقابية ولجنة مشاركة العمال. فقد فصل المشرع الجزائري بين هذين التنظيمين في التشكيل وفي الوظائف وحتى من حيث القواعد القانونية التي تحكم كل واحد منهما، هذا ما سنراه فيما يلي:

**د-1-من حيث القواعد التي تحكمها:** تخضع النقابات لأحكام القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والمذكور آنفا، بينما تخضع لجان المشاركة في تنظيمها وتسييرها لأحكام القانون رقم :90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وذلك في إطار الباب الخامس منه، حيث حددت المواد من 91 وإلى 113 منه، الإطار القانوني لتنظيم أجهزة المشاركة العمالية.

**د-2-من حيث صفتها التمثيلية:** تعتبر تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة، التنظيمات النقابية للعمال التي تضم %20 على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية و/أو التنظيمات النقابية التي لها تمثيل %20 على الأقل في لجنة المشاركة، إذا كانت هذه الأخيرة موجودة داخل الهيئة المستخدمة. بينما تضم لجان المشاركة مندوبي المستخدمين على مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين من مجموع العمال المثبتون في المؤسسة بواسطة الاقتراع السري الحر والمباشر، لمدة ثلاث سنوات، وتشمل ما بين عضو واحد إلى ستة أعضاء حسب عدد العمال مع إضافة ممثل واحد عن كل شريحة تساوي 500 عامل عندما يتجاوز عدد العمال داخل المؤسسة الـ 1000 عامل.

**د-3-من حيث الوظائف المنوطة بكل واحدة منهما:** نجد بأن المشرع الجزائري قد أسند للمنظمة النقابية مهمة المطالبة بحقوق العمال المادية والمعنوية عن طريق العمل على تحسين أوضاعهم المهنية وتمثيلهم أمام الهيئة المستخدمة والمجتمع بأكمله. بينما أنيط بلجنة المشاركة تمكين العمال من المساهمة في تسيير المؤسسة عن طريق المشاركة في اتخاذ القرارات على مستوى مجلس الإدارة، والمشاركة في التسيير الاجتماعي، الصحي والمهني لعمال الهيئة المستخدمة.

3.1. **أغراض النقابة**: مهنية هي النقابة، ليس فقط من حيث صفة الأعضاء المنتمين إليها، بل كذلك، من حيث هدفها وموضوع نشاطها، فالغاية التي وجدت النقابات لتحقيقها هي الدفاع عن مصالح أعضائها ومصالح المهنة التي يزاولونها، والتي تقوم النقابة بتمثيلها ورعايتها. ومازالت هذه الغاية هي الفرض الأساسي لقيام النقابات في أكثر الدول. وإن كان مضمون هذه الغاية يختلف من تنظيم مهني لآخر، بحسب اختلاف فروع النشاط ومجالاته، فإن الأغراض التي تهدف النقابة إلى تحقيقها، أغراض نمطية تشترك فيها جميع النقابات، فالنقابة تسعى عادة إلى الدفاع عن حقوق أعضائها وتحسين ظروفهم المعيشية ورفع مستواهم الثقافي، وتعزيز التعاون مع النقابات الأخرى، والعمل على حل المشاكل الناشئة بين أعضائها وبين أصحاب العمل.

والتشريعات المنظمة للنقابات في كل بلد، تحاول أن تضمن نصوصها تحديد غاية النقابات وأغراضها، وإن اختلفت الصياغة التي يضع بها كل تشريع هذا التحديد. والمشرع الجزائري قد خول بموجب نص المادة الثانية من القانون رقم: 90-14 للعمال الأجراء وأرباب العمل حق إنشاء النقابات **بهدف الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.**

1. **شروط تأسيس النقابة والانضمام إليها:**

**1.2. الشروط الموضوعية:** إن كان المشرع الجزائري قد أقر حرية تكوين المنظمات النقابية والانضمام إليها لكافة العمال الأجراء والمستخدمين، إلا أن هذا التوسع من جانب القانون في منح الحق النقابي، لا يعني أنه حق لأي شخص أو جماعة من الأشخاص بلا شروط ولا قيود، ذلك أن المشرع يتطلب توافر شروط عدة فيمن يحق لهم تكوين النقابات مقارنة بنظيرتها المقررة بالنسبة للعمال اللذين يحق لهم الانضمام إليها، ويتعلق الأر بالشروط المنصوص عليها في المادة السادسة (06) من القانون رقم: 90-14، المعدل والمتمم، المذكور سابقا. وإن شروط العضوية في المنظمة النقابية تستدعي منا التوقف عند البعض منها، وتناولها بنوع من التفصيل، كالآتي:

**- الشرط الأول: شرط الجنسية**: في ظل أحكام القانون النقابي رقم: 90-14، اشترط المشرع الجزائري على العضو المؤسس للتنظيم النقابي أن يكون من جنسية جزائرية أصلية أو مكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل (بن مالك, بشير، 1997، صفحة 75).

ويعني ذلك أن العامل الأجنبي الذي لم يكن يحمل الجنسية الجزائرية محروم بموجب القانون النقابي الجزائري من الحق في تأسيس النقابة، حتى وإن كان يعمل داخل الأراضي الجزائرية بصورة نظامية وقانونية، ونفس الحكم ينطبق على العامل الذي اكتسب الجنسية الجزائرية دون أن تنقضي فترة عشرة (10) سنوات على ذلك.

 واعتبر جانب من الفقه إقرار المشرع سنة 1990، لشرط الجنسية قيدا ينطوي على معاملة تمييزية تُقصي فئات كثيرة من العمال من المشاركة في تأسيس نقابة للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، والرأي الغالب اعتبر الحق النقابي حقا معترفا به للعامل لصفته المهنية، بصرف النظر عن انتمائه السياسي أو نزعته الدينية أو عرقه، كوسيلة للدفاع عن حقوقه ومصالحه المهنية.

وبصدور القانون رقم: 22-06، المعدل والمتمم، ألغى هذا الأخير شرط الجنسية كقيد على حق العامل الأجنبي في المشاركة في تأسيس النقابة، واعتبر الحق النقابي حقا مكفولا لكل عامل بغض النظر عن جنسه أو عرقه أو أصله أو أي أساس آخر أيا كان نوعه. وهذا ما يتضح جليا من خلال استقراء أحكام المادة السادسة من القانون النقابي في صياغتها الأولى ومقارنتها بالصياغة المستحدثة التي جاء بها المشرع بموجب أحكام القانون رقم: 22-06، أعلاه؛ حيث يلاحظ خلو النص المستحدث من النص على شرط الحصول على الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة كشرط أساسي ليتمكن العامل أو المستخدم من تأسيس منظمة نقابية.

كما نصت المادة 13مكرر من القانون رقم: 22-06، على أنه: "**يجب أن يكون المسؤول المكلف بقيادة و/أو إدارة المنظمة النقابية من جنسية جزائرية**". وهذا ما يتماثل مع الطرح المقدم أعلاه. وأكثر من ذلك، خوّلت الأحكام المستحدثة للمادة السادسة (6) من القانون رقم: 22-06 للأجانب الحق في المشاركة في التصويت والقيادة النقابية في الحالات التالية:

- إذا كانوا مقيمين في الجزائر بصورة نظامية، لمدة لا تقل عن الثلاث(03) سنوات.

- إذا كانوا حائزين على سندات عمل صالحة ونظامية محررة من طرف السلطات العمومية.

- إذا كانوا منخرطين في صفوف منظمة نقابية بصورة قانونية.

- **الشرط الثاني: شرط العمر**: لم يحدد المشرع الجزائري سنا معينة لممارسة الحق النقابي والانضمام لمختلف التنظيمات النقابية، واكتفى بتعليق الممارسة النقابية على بلوغ سن الرشد، ليُطرح بذلك التساؤلات التالية: هل يعني ذلك بأن المشرع الجزائري قد قيد ممارسة الحق النقابي في الجزائر على الأفراد البالغين سن 19 سنة كاملة بتاريخ انضمامهم للمنظمة النقابية، استنادا للقاعدة العامة المنصوص عليها في أحكام المادة 40 من القانون المدني الجزائر؟ وإن كان الأمر كذلك، فكيف نفسر توقيف القوانين الأساسية لبعض المنظمات النقابية الفاعلة على الساحة الوطنية حق العامل المنخرط في منظمة نقابية في انتخاب ممثليه بمجرد بلوغ هذا الأخير سن 18 سنة كاملة، بما يعني تقرير حقه في الانخراط قبل بلوغ سن 18 سنة؟ وكيف نفسر اشتراط المادة 44 من القانون رقم: 90-14، المعدل والمتمم، بلوغ المترشح للتمثيل النقابي سن 21 سنة كاملة يوم انتخابه؟ وفضلا عن كل ما سبق، نجد بأن المشرع الجزائري في نص المادة "15" من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، يحدد السن الأدنى للتوظيف بست عشرة (16) سنة؛ فهل يعني ذلك حرمان العمال الذين يقل سنهم عن 19 سنة كاملة، أو 18 سنة كسن الترشيد، في الجزائر، من ممارسة الحق النقابي والدفاع عن حقوقهم المهنية، وهم الأكثر حاجة لذلك؟

فالحق النقابي حق قرر لكل عامل قصد تمكينه من الدفاع عن مصالحه المهنية والمطالبة بحقوقه، فكيف يمكن أن نتصور منح المشرع الجزائري للشابة أو الشاب الذي يبلغ سن 16 سنة حق العمل، بما يترتب على ذلك من مسؤوليات تتطلب خبرة وتأهيل ودرجة فكرية معينة، وتقييد حريته في حماية مصالحه المرتبطة بهذا الحق على بلوغه سن 18 أو 19 سنة كاملة؟

وتجدر الإشارة أخيرا، إلى أن المشرع الفرنسي قد اشترط بموجب نص المادة ق. 411 في فقرتها السادسة من قانون العمل، أن يكون القاصر الذي يسمح له بالانضمام إلى النقابة قد بلغ سن السادسة عشر (16) سنة وأن يزول انتماؤه في حالة اعتراض والده أو أمه أو وصيه.

* **الشرط الثالث: شرط ممارسة النشاط المهني أو الحرفي:** إن أهم وأبرز شرط يستدعي التوقف عنده، لما يثيره من إشكالات، هو **شرط ممارسة العضو المؤسس أو المنخرط في منظمة نقابية عند تقديمه لطلب الانضمام لنشاط ذا علاقة بهدف المنظمة** **النقابية**؛ فالنقابة منظمة مهنية، العضوية فيها قاصرة على الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا عند تقديمهم لطلب الانضمام. وفضلا عن ذلك فإنه لا يمكن لأي عامل أن ينتسب لمطلق نقابة، بل بإمكانه فقط أن ينتسب إلى النقابة التي يزاول مهنتها.
* **الشرط الرابع: شرط الانتماء لمهنة واحدة أو مهن متشابهة أو مرتبطة ببعضها البعض**: فضلا عن الشروط التي حددتها المادة السادسة من القانون رقم: 90-14، المعدل والمتمم، أضافت المادة الثانية، من نفس القانون شرطا آخر مقتضاه **الانتماء إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أو مهن متماثلة أو مرتبطة ببعضها البعض.** وتجب الإشارة بهذا الخصوص إلى أنه في ظل القانون رقم: 90-14، وقبيل التعديل الأخير لسنة 2022، كان من المقرّر أنه إذا كان أعضاء النقابة لا يمارسون صناعة أو مهنة واحدة، ولا مهن متماثلة أو مرتبطة ببعضها البعض، ولم تقم بينهم تبعا لذلك مصالح مهنية مشتركة، فإن نشاط النقابة يعد باطلا قانونا. وكانت تلك هي الحجة التي استندت إليها السلطات العامة آنذاك في رفضها لطلبات التأسيس المتتالية، المقدمة من طرف النقابات الحرة في الجزائر، لتأسيس فيدراليات وكنفدراليات فيما بينها.

كما أنه كان لا يجوز للنقابات التي تنتمي إلى قطاعات عمل مختلفة التكتل والاتحاد فيما بينها؛ حيث أن نص المادة الثانية من القانون أعلاه تنص صراحة على الحق في تكوين المنظمات النقابية للعمال الأجراء أو أرباب العمل لا يتعدى الإطار العضوي للمهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد. وهذا ما أكده أحكام المادة الرابعة فيما يتعلق باتحادات المنظمات النقابية واتحادياتها وكنفدرالياتها.

وبعد ما يزيد عن ثلاثة (3) عقود من الزمن، أعاد المشرع الجزائري النظر في نص المادة الثانية (2) من القانون رقم، 90-14 (قانون رقم: 90-14، كيفيات ممارسة الحق النقابي، 1990)، مقررا بذلك رفع القيد الوارد ضمن أحكامها؛ وذلك وفقا للقانون رقم: 22-06 (قانون رقم:22-06، كيفيات ممارسة الحق النقابي، 2022)؛ حيث نصت المادة الثانية (02) منه، والمعدلة لأحكام المادة الرابعة (4) منه، على أنه: " **يمكن للمنظمات النقابية للعمال الأجراء وللمستخدمين، المؤسسة قانونا، أن تنشئ فيديراليات أو اتحادات أو كنفدراليات، مهما كانت المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه**".

* 1. **الشروط الشكلية**: إجراءات تكوين النقابات طبقا للتشريع النقابي في الجزائر، تتسم ظاهريا، بالبساطة والسهولة اللتين يقتضيهما اتخاذ مبدأ الحرية النقابية كأساس لنظامها القانوني، وقد نصت على هذه الإجراءات المواد من07 وإلى 11 من القانون رقم: 90-14، وتتمثل أساسا فيما يلي:

**أ.تشكيل الجمعية العامة التأسيسية وتنظيمها:** إن المادة السابعة(07) من القانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي تلزم الأعضاء المؤسسين بعقد جمعية عامة تأسيسية بهدف تأسيس تنظيمهم النقابي. تتشكل الجمعية العامة التأسيسية من كل شخص طبيعي و/أو معنوي الذي ارتأى الأعضاء المؤسسون دعوته لحضور الجمعية. والقانون لا يشترط أي حد أدنى لعدد المؤسسين، لكن بالرجوع لأحكام المادة 35 من القانون رقم: 90-14، وما يليها، نلاحظ أن التنظيم النقابي الفعال، هو التنظيم الحائز للصفة التمثيلية، وهذه الصفة تكتسب في حالة ما إذا استطاع التنظيم النقابي أن يجند في صفوفه 20% من مجموع عمال الهيئة المستخدمة أو الإدارة أو المصنع.

وليس هناك نص تنظيمي خاص، يسري على الجمعيات العامة التأسيسية، كما أنها لا تخضع لأحكام قانونها الأساسي الذي يكتسب قوة القانون بعد مصادقتها عليه، فعلى الأعضاء المؤسسين:

 -دعوة الأعضاء المستقلين للانعقاد في إطار جمعية عامة.

 -تنظيم الجمعية العامة.

 -تحديد جدول الأعمال.

 -إدارة المناقشة.

 -السهر على مصادقة القانون الأساسي وتعيين القادة.

 -تحرير محضر الجمعية العامة التأسيسية وعرضه على الرئيس والأمين المنتخبين حديثا للتوقيع عليه.

 وتعتبر المصادقة على القانون الأساسي بمثابة الاتفاقية التي تحدد أهداف المنظمة وقواعد تسييرها، وعلى كل عضو مؤسس أو منظم أن يقبل بقانونها الأساسي وأن يتصرف في إطاره ووفقا لأحكامه، وبمجرد المصادقة على القانون الأساسي، لا يتمتع الأعضاء المؤسسون إلا بالصلاحيات التي يخولها لهم القانون.

**ب.إعداد القانون الأساسي:** يشكل القانون الأساسي الوثيقة القانونية التي تنظم العلاقة بين أعضاء المنظمة النقابية، وعلاقاتهم مع الغير. للأعضاء المؤسسين حرية في تحديد تسمية المنظمة، وكيفية تسيرها، ووضع نظامها الداخلي، بشرط مراعاة الشروط التالية:

- عدم إدراج أحكام مخالفة للقانون، تحت طائلة البطلان ضمن نصوص القانون الأساسي.

-التنصيص على الأحكام الإلزامية المحددة في إطار المادة 21 من القانون رقم: 90-14 تحت طائلة البطلان.

-تمنع التنظيمات النقابية من إدخال أي تمييز، مهما كان نوعه، على قوانينها الأساسية، كما تمنع من ممارسة أي تمييز بين أعضائها، من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية (المادة 22 من القانون رقم :90-14، المعدل والمتمم).وعمليا، ترفق القوانين الأساسية للتنظيمات النقابية بالأنظمة الداخلية التي يتولى إعدادها مكتب المنظمة، ولا يشترط قانونا، إيداعها في محتوى التصريح بالتأسيس.

**ج.** **التصديق على النظام الأساسي للنقابة**: يجب أن يصدر قرار بالموافقة على النظام الأساسي من الجمعية التأسيسية للمنظمة النقابية، وتتم المصادقة عليه بالأغلبية عن طريق الاقتراع السري والمباشر. وابتداء من ذلك التاريخ يكتسب النظام الأساسي قوة قانونية، ليعد بمثابة دستور للنقابة.

**د**. **التصريح بتأسيس المنظمة النقابية**: تعتبر المنظمة النقابية في النظام النقابي مؤسسة قانونا، بعد القيام بالإجراءات التالية (المادة 08 من القانون رقم: 90-14 والمادة الأولى، الفقرة الثالثة من المنشور الوزاري رقم:152 لسنة 1990):

-إيداع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية لدى السلطات العمومية المختصة.

-تسليم وصل بتسجيل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية من طرف السلطات المختصة.

-إتمام شكليات الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية المحددة قانونا.

ه. **إيداع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية**: يودع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى:

 -والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيم النقابي، إذا كان التنظيم ذا طابع بلدي أو مشترك بين عدة بلديات أو ولائي.

 -الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية التي تشمل نشاطاتها عدة ولايات أو تلك ذات الطابع الوطني (المادة العاشرة (10) من القانون رقم:90-14).

و. **الرقابة على ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية:** للسلطات العمومية المختصة قانونا، مدة ثلاثين (30) يوما على الأكثر لدراسة ملف التصريح بالتأسيس المودع لديها والتأكد من مدى مشروعية وصحة الوثائق التي يتضمنها. وتسلم وصلا بتسجيل تصريح التأسيس، وخلال هذه الفترة تتأكد السلطات العمومية من مدى توافر الشروط القانونية المتعلقة بالتأسيس بالنسبة لكل عضو مؤسس، طبقا لأحكام المادة السادسة (06) من القانون. ومدى مطابقة القوانين الأساسية لأحكام القانون، خاصة فيما يتعلق بالإطار الجغرافي للمنظمة النقابية.

ويمكنها أيضا، المطالبة بالمزيد من المعلومات في الحدود التي يظهرها القانون. وفي حالة وجود لبس، تقوم السلطات العمومية المعنية باستدعاء العضو المؤسس الذي قام بإيداع ملف التأسيس، وإعلامه بالنقاط الواجب تصحيحها والإجراءات القانونية اللازمة لذلك، وفي هذه الحالة يوقف احتساب مدة ثلاثين (30) يوما السارية إلى غاية إتمام عملية التصحيح وإيداع الملف المصحح.

ويلزم كل من الوزير المكلف بالعمل والشؤون الاجتماعية ووزير الداخلية بتقديم تقرير فصلي يشمل:

-قائمة المنظمات النقابية التي أودعت ملفات تصريح التأسيس.

-قائمة المنظمات النقابية التي تحصلت على وصل التسجيل.

-قائمة المنظمات النقابية التي كانت محل إعادة نظر وتصحيح لعدم مطابقة الملف لأحكام القانون.

 وبانتهاء المدة القانونية المحددة أعلاه، وبعد التأكد من قانونية الملف المرفق بتصريح التأسيس تسلم السلطات العمومية وصل بتسجيل المنظمة النقابية.

**ز**. **شكليات الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية**: تنص الفقرة الثالثة من أحكام المادة الثامنة (08) من القانون رقم:90-14، المعدل والمتمم، على إلزامية الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية، فتقوم هذه الأخيرة بإتمام شكليات الإشهار على حسابها ونفقتها، بنشر بلاغ صحفي في جريدة إعلامية يومية واحدة على الأقل، ذات توزيع وطني،

**3. شروط التمثيل النقابي:** حددت معايير تقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية في ظل التعددية النقابية طبقا للمنظومة القانونية لممارسة الحق النقابي في الجزائر على النحو التالي:

**أ.معيار الأقدمية**: فاستنادا لنص المادة 34 من القانون رقم: 90-14، المذكور آنفا: "***تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين المكونة قانونا منذ ستة (06) أشهر على الأقل، وفقا لأحكام هذا القانون، تمثيلية....".*** وهذا ما تؤكده أحكام المنشور الوزاري رقم: 009 الصادر بتاريخ 19 ماي 1997، والمتعلق بتمثيلية المنظمات النقابية.

ب**. معيار العدد**: هذا المعيار له أهمية خاصة في تقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية وحيازتها، إذ يجب لتوافر الصفة التمثيلية لأي نقابة أن يكون لها عددا كافيا من الأعضاء المنخرطين. وقد حدد المشرع الجزائري نسبة مئوية محددة، تحسب من مجموع العمال، كحد أدنى مطلوب توافره لحيازة هذا الامتياز، وميز في ذلك بين المنظمات النقابية للعمال والمنظمات النقابية لأرباب العمل:

- **الحد الأدنى لتحديد تمثيلية المنظمة النقابية للعمال على الصعيد البلدي، الولائي والوطني**: طبقا لأحكام المادة 36 من القانون رقم: 90-14، المعدلة والمتممة بموجب الأمر رقم: 96-12 المؤرخ في 10 جويلية 1996، تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشترك بين البلديات و الولائي والمشترك بين الولايات أو الوطني، اتحادات أو اتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التي تغطيها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات المتواجدة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية.

-**الحد الأدنى لتحديد تمثيلية المنظمة النقابية للعمال على مستوى الهيئة المستخدمة**: تطبيقا لأحكام المادة 35 من القانون رقم: 90-14، المعدلة والمتممة، تحدد الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية داخل الهيئة المستخدمة بناء على عدد الأعضاء المنخرطين في صفوف المنظمة والاشتراكات المدفوعة، كما يمكن أن تحدد بناء على عدد الممثلين التابعين للمنظمة النقابية في إطار "لجنة المشاركة" التابعة للهيئة المستخدمة.

ومن ثمّ، **تعتبر المنظمة النقابية للعمال تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة الواحدة إذا كانت تضم على الأقل 20% من العدد الإجمالي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمة النقابية. غير أنه وفي حالة وجود "لجنة مشاركة العمال" داخل المؤسسة؛ فإن حيازة المنظمة النقابية للصفة التمثيلية يتوقف على اشتمالها لــ: 20% من العدد الإجمالي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمة أو على اشتمالها على تمثيل 20% على الأقل في لجنة مشاركة العمال.**

**ثانيا: التنظيم القانوني للتمثيل العمالي في الجزائر(لجنة مشاركة العمال)؛**

**1. إجراءات تأسيس لجنة مشاركة العمال:**

للجنة المشاركة العمالية دورا هاما في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة، لاسيما إذا كانت فعالة وإيجابية، لذا خصص لها المشرع الجزائري ضمن القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مكانة هامة في كل هيئة مستخدمة، من خلال تنظيمه لكيفية تشكيلها وسيرها، وأقر لها القانون 90-289 الذي يحدد كيفية تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين الذين يشكلون في مجموعهم لجنة المشاركة، وتتمتع هذه اللجنة بصلاحيات واسعة تتعلق باستراتيجيات العمل، فهي تبدي رأيها حول تنظيم العمل.

إن ميدان تطبيق تشريع العمل على لجان المشاركة تحدده نصوص المواد 91 وما يتبعها من قانون 90-11، فيجب إنشاء لجان المشاركة في جميع المؤسسات سواء أكانت تابعة للقطاع العام أو القطاع، الجمعيات، مهما كان شكلها وموضوعها، وكذلك التجمعات.

بالإحالة لنصي المادتين 91 و 93 من قانون 90-11، يمكن انتخاب لجنة مشاركة العمال **كلما وصل عدد العمال عشرون 20 عاملا،** بينما تشترط المادة 91 من نفس القانون أنه في المؤسسات التي تتوافر فيها أماكن عمل متميزة تتجسد مشاركة العمال في انتخاب مندوبي العمال إذا وصل عددهم عشرون 20عاملا.

إن عدد العمال يجب أن يحتسب لمدة سنة على الأقل، لان شروط الترشح لتمثيل العمال تقتضي أن يكون المرشح يتمتع بأقدمية لا تقل عن سنة عمل فعلية كاملة (المادة 97 فقرة 3 من قانون 90-11 ( قبل بداية العملية الانتخابية، وتكون، إذن، إلزامية إنشاء لجنة المشاركة مؤكدة، ليس بالنسبة للمؤسسات التي توظف عشرين 20 عامل فقط، بل يجب أن يكون قد مر هذا التوظيف سنة كاملة، مع العلم أن هذه القواعد تنطبق أثناء التنصيب الأول للجنة المشاركة، و لا تنطبق في حالة تجديدها شريطة ألا يكون عدد العمال قد انخفض إلى أقل من عشرين 20 عامل.

وفي حالة زيادة عدد العمال أثناء سريان عهدة لجنة المشاركة، فليس ضروريا إجراء انتخابات تكميلية إلا بالنسبة للمناصب الشاغرة ويتعين إذن ترك الأمور على حالها إلى غاية الانتخابات المقبلة. أما في حالة انخفاض عدد العمال فإنه يتعين تنحية لجنة المشاركة إذا كان الانخفاض في العدد ذي مستوى هام ودائم يقل على عتبة العشرين 20عامل.

**2.سلطات لجنة مشاركة العمال**: تتحدد أساسا في: تنظيم انتخابات **لجنة المشاركة** والقيام بتنصيب اعضائها. - رفع تقرير ختامي إلى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا. 6-تتخذ قرارات اللجنة بأغلبية أعضائها وفي حالة الخلاف ترفع القضايا إلى مفتشية **العمل**. - التمثيل الأمثل الممكن لفئات العمال.

**ثالثا: التنظيم القانوني لاتفاقيات العمل الجماعية:**

تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل فيما يخص العلاقات العمل الجماعية إطارا للتشاور والتعاون بين أصحاب العمل والنقابات الممثلة للعمال. ويتوج هذا التشاور عادة باتفاق جماعي حول الضوابط والشروط المنظمة للعمل.

**1.التأصيل المفاهيمي لاتفاقيات العمل الجماعية:**

**1.1. تعربف الاتفاقية الجمعية للعمل:**

**- "اتفاقية العمل الجماعية، اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم".**

**- "الاتفاقية الجماعية للعمل هي اتفاق مكتوب يتضمن شروط العمل، يبرم بين مستخدم أو عدة مستخدمين أو النقابات التي تمثلهم من جهة، وبين التنظيمات النقابية الممثلة للعمال من جهة أخرى. ويميز تشريع العمل الجزائري بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية: اتفاقيات حول مجموع شروط التشغيل والعمل تخص فئة أو عدة فئات مهنية، واتفاقيات تعالج عنصرا معينا أو بعض العناصر المحددة من مجموع شروط التشغيل، والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية من العمال. وتحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن يكتسي طابعا محليا أو وطنيا. وتبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة ويجب على المؤسسات المستخدمة أن تقوم بإشهار الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين".**

يلاحظ في هذا المجال أن قانون علاقات العمل، ميز بين **الاتفاقية الجماعية**، التي تعالج مجموع شروط العمل والتشغيل، والضمانات الاجتماعية، وبين **الاتفاق الجماعي** الذي يعالج عنصرا أو بعض العناصر من مجموع هذه الشروط. ويتم التفاوض حول موضوع الاتفاقية بناء على طلب أحد الطرفين، بواسطة لجان مختلطة مشكلة من:

 **- الممثلين النقابيين، وممثلي الهيئة المستخدمة، وأصحاب العمل**، في شكل لجان متساوية الأعضاء وبعدد يتراوح من ثلاثة 3 إلى سبعة 7 أعضاء لكل طرف مفاوض وذلك في الاتفاقيات أو الاتفاقية الجماعية للمؤسسة.

- ممثلي النقابة أو النقابات، وممثلي أصحاب العمل، بالنسبة للاتفاقيات الجماعية المشتركة، وبعدد يتجاوز إحدى عشر 11 عضوا مفاوضا لكل طرف.

1.2.**محتوى الاتفاقيات الجماعية للعمل**: حسب المادة 120 من قانون العمل، يمكن أن تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط المحددة في القانون على وجه الخصوص العناصر التالية:

* التصنيف المهني وما يرتبط به من مواضيع تتعلق بالأجور والتعويضات.
* تحديد مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها حسب طبيعة المؤسسة.
* الأجور الأساسية الدنيا.
* التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية بما فيها تعويض المنطقة.
* المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
* تحديد التعويض عن النفقات.
* فترة التجريب والإشعار المسبق.
* مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تضمن فترات توقف عن النشاط.
* التغيبات الخاصة.
* إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
* الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
* ممارسة الحق النقابي.
* مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

تتفاوض الأطراف المعنية في المواضيع المحددة في المادة 120 من قانون العمل من أجل التوصل إلى اتفاقية جماعية. ويكون التفاوض بناء على طلب يتقدم به أحد الطرفين المعنيين في المادة 114 وهما صاحب العمل أو التنظيم النقابي الذي يمثله والنقابات الممثلة للعمال. وتقوم بالتفاوض لجان متساوية الأعضاء تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من ممثلي المستخدمين، ويمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة إلى سبعة أعضاء ويعين كل واحد من الطرفين في التفاوض رئيسا يعبر عن أي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده بعرض سير المفاوضات الجماعية.

**2.الشروط القانونية لاتفاقيات العمل الجماعية:** يشترط لإبرام الاتفاقيات الجماعية شروط موضوعية وأخرى شكلية على غرار الشروط الواجب توافرها في العقود المدنية الأخرى:

- **الشروط الموضوعية :** حيث يشترط في الاتفاقيات الجماعية، ذات الشروط والاركان المطلوبة في العقود العادية، مع إضافة بعض الشروط الخاصة والمتعلقة بأهلية المتفاوضين بالنسبة لممثلي العمال، والاقدمية في العمل. كما يجب أن يكون سبب الاتفاقية مشروعا غير مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية السارية، ولا يمس بحقوق العمال ومكتسباتهم، ويكون هدفا لتحسين شروط العمل وتنظيمها.

- أما **الشروط الشكلية:** يشترط في الاتفاقيات الجماعية، **شكلية الكتابة**، وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي، الذي لا يشترط فيه هذه الشكلية. ومن ثم يجب أن تحرر الاتفاقية في وثيقة موقعة من الأطراف المعنية لأنها تتضمن عددا من الشروط الخاصة بالعمل الواجبة التطبيق، والتي تهم عددا كبيرا من العمال. ويتم إشهار الاتفاقية في عدة نسخ؛ نسخة منها يتم تعليقها في مكان العمل المميز وأوساط جماعات العمال المعنيين للاطلاع عليها. كما تسلم نسخة قصد تسجيلها إلى مفتشية العمل وكتابة الضبط للمحكمة الموجودة في المكان التابع لدائرة الاختصاص حسب الاتفاقية، إذ يقدمها الطرف الأكثر استعجالا في الاتفاقية.

**3. تنفيذ الاتفاقية الجماعية:** يبدأ تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للعمل بتسجيلها لدى إدارة مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

* المكان الذي يقع فيه مقر الهيئة المستخدمة.
* مدينة الجزائر العاصمة بالنسبة للاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات.
* المكان الذي يقع فيه مقر البلدية إذا كان تنفيذ الاتفاقية يقتصر على البلدية.
* المنطقة التي يقع فيها مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة.

**ويعتبر إجراء التسجيل ليس ركنا من أركان إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل وإنما شرطا لبداية سريان آثار الاتفاقية على الأطراف المعنية بها؛** حيث تلزم الاتفاقية الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها. وأجاز قانون العمل للأطراف المتعاقدة بنقض الاتفاقية الجماعية كليا أو جزئيا. يبلغ النقض فيها برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل التي سجلت هذه الاتفاقية، ويجب تبليغ الأطراف بالشروع في مفاوضات خلال 30 يوما لإبرام اتفاقية عمل جماعية جديدة دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل التي تم إبرامها قبل التوصل إلى اتفاقية جديدة. وأسندت المادة 130 من قانون العمل إلى مفتشي العمل السهر على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للعمل والإخطار بأي خلاف يتعلق بتطبيقها، أو وجود أي اتفاق جماعي مخالف للتشريع والتنظيم المعمول به.

1. **سريان الاتفاقية الجماعية للعمل:** يمكن أن **تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو لمدة غير محدودة**، حيث أنه كثيرا ما تبرم الاتفاقيات الجماعية كقاعدة عامة لمدة غير محدودة، إلا أن الأطراف يتركون باب طلب المراجعة من أحد الطرفين مفتوحا، إلى جانب حق النقض الذي هو حق قانوني لكلا الطرفين، شرط التقيد بمرور المدة الدنيا لسريان الاتفاقية قبل نقضها، وهي المدة التي حددها القانون باثني عشر 12شهرا ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ ، حيث أن عدم تحديد مدة الاتفاقية الجماعية لا يعني عدم تمكن الأطراف من مواجهتها أو نقضها جزئيا أو كليا، خاصة إذا تغيرت الظروف والمعطيات الاقتصادية والاجتماعية التي أبرمت في ظلها بالشكل الذي يجعل الاستمرار في تنفيذها أمرا قد يضر بمصالح أحد الطرفين. فمسألة مدة الاتفاقية من المسائل التي تركها المشرع لإرادة الاطراف وفق ما يرونه مناسبا للظروف التي تتحكم في علاقتهما المهنية والاجتماعية، وذلك وفق ما تنص المادة 117 من قانون علاقات العمل.

**فالاتفاقية الجماعية المحددة المدة لا تنتهي تلقائيا بانتهاء مدتها، بل يجب أن يكون هناك اتفاق صريح سابق بين الطرفين على ذلك، أما إذا لم يكن هناك اتفاق سابق بانتهاء الاتفاقية بمجرد حلول أجلها، فإنها تستمر في السريان بعد هذا الأجل، إذا لم يتم التوصل إلى اتفاقية جديدة تحل محلها، بحكم القانون**.

1. **انتهاء الاتفاقية الجماعية للعمل:** تختلف أسباب انقضاء الاتفاقية الجماعية، بحسب ما إذا كانت المدة المتفق عليها وصلت إلى حدها، كما يمكن أن تنتهي الاتفاقية الجماعية بنقضها.
	1. **انتهاء الاتفاقية الجماعية بانتهاء مدتها:** بالنسبة للاتفاقيات الجماعية محدودة المدة، فإنها تنتهي بانتهاء مدتها، حيث منح المشرع الجزائري بموجب نص المادة 117 من القانون المتعلق بعلاقات العمل، الحق للأطراف في إبرام اتفاقية جماعية لمدة محدودة، حيث أن هذه الاتفاقية تنتهي بانتهاء المدة التي حددها الأطراف.

ولكن يمكن للأطراف الاستمرار في تنفيذ الاتفاقية المبرمة لمدة محدودة رغم انتهاء مدتها، وذلك بالرجوع للفقرة الثانية من المادة 117 المشار إليها سالفا، حيث تنص على أن الاتفاقية الجماعية المحددة المدة والتي حل أجلها، فإنها رغم ذلك تبقى سارية المفعول وتتحول إلى اتفاقية غير محدودة المدة، وذلك حتى يتوصل الطرفان إلى إبرام اتفاقية جديدة.

**ب-انتهاء الاتفاقية الجماعية بنقضها:** خول المشرع الجزائري كذلك بموجب المادة 117 من القانون 90-11 لأطراف الاتفاقية الجماعية الحق في إبرامها لمدة غير محدودة، وتظل الاتفاقية الجماعية خلالها سارية المفعول إلى حين انتهائها إما بتراضي الطرفين، أو بالإرادة المنفردة لأحدهما، حيث يثبت لكل طرف من أطراف الاتفاقية الجماعية المحددة المدة الحق في إنهائها بإرادته المنفردة في أي وقت كان.

ولكن بالرجوع لنص المادة 131 من القانون 90-11 نجد أن المشرع الجزائري، قد نص على إمكانية نقض الأطراف المتعاقدة للاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا، ويجب أن يطرأ النقض خلال اثني عشر 12شهرا التي تلي تسجيلها.

**المحور الثالث:**

**تسوية منازعات العمل في النظام القانوني الجزائري.**

تطورت علاقات العمل، وتطورت بالضرورة الخلافات الناشئة عنها، وباعتبار أن هذه العلاقات تتنوع بين علاقات فردية وأخرى جماعية، فإن المنازعات الناشئة عنها ونظام تسويتها يحكمها مبدأ الازدواجية؛ حيث أقر المشرع الجزائري إجراءات خاصة بتسوية كل منازعة على حدي.

**أولا: إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية.**

تثير علاقات العمل الفردية عدة إشكاليات عملية اثناء سريانها وتنفيذها، تؤدي إلى توثر العلاقة بين كل من العامل وصاحب العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل. 1. **تعريف النزاعات الفردية للعمل**: لم يهتم الفقه كثيرا بوضع تعريف جامع مانع لمنازعات العمل الفردية باستثناء الفقه الفرنسي والذي عرف المنازعة الفردية على أنها **''ذلك النزاع الخاص بالعامل او بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء وينكره رب العمل أو يعترف به ولكنه يمتنع عن تنفيذه**''.

قد عرفها المشرع الجزائري من خلال المادة الثانية من القانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل على أنها "**كل خلاف بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عملية التسوية داخل الهيئة المستخدمة".**

تفاديا للقصور الفقهي والتشريعي في تعريف المنازعة الفردية يرى البعض أنها **''ذلك النزاع المتعلق بعلاقة العمل والناتج عن انتهاك أحد الطرفين وغالبا ما يكون صاحب العمل أحد التزاماته القانونية أو التعاقدية بما يتسبب في الحاق الضرر بالعامل ويحتاج إلى تسوية ودية أو قضائية**''.

لنكون أمام منازعة فردية في العمل، لابد من توفر العناصر التالية:

* **العنصر العضوي**، ويقتضي هذا العنصر أن يقوم النزاع بين عامل أو بعض العمال والمستخدم. وهو ما يجعله يختلف عن المنازعة الجماعية للعمل، والتي تخص مجموعة من العمال أو طائفة مهنية ورب العمل. وأهداف المنازعة الفردية هي التعويض عن الضرر أو المطالبة بحق مهني بخلاف المنازعة الجماعية التي قد ترمي إلى تعديل نص قانوني أو اتفاقي.
* **العنصر المادي**، يشترط في المنازعة الفردية ألا تخرج عن محتوى إطار علاقة العمل طبقا لما هو محدد في علاقات العمل؛ حيث يعتبر النزاع بمثابة الإخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بما يعرض مصلحة العامل للضرر.
* **العنصر الغائي**، إذ لا نكون أمام منازعة فردية إلا عند فشل الحلول الودية أو ما يسمى بالتسوية الداخلية للمنازعة، وقبل ذلك، نكون أمام خلاف فردي في العمل بين العامل الأجير ومستخدمه.

**2.تسوية النزاعات الفردية للعمل:** تتم تسوية النزاع الفردي عبر ثلاث 3 مراحل أساسية:

- بدء بالتسوية الودية الداخلية (أمام المستخدم أو رئيسه الأعلى)؛

- ثم التسوية الودية الخارجية (أمام مكاتب المصالحة) وعند فشل التسوية الداخلية؛

- وأخيرا، يتاح للعامل التسوية القضائية (أمام القضاء الاجتماعي المختص إقليميا) وعند فشل المصالحة الوجوبية.

**1.2. التسوية الودية الداخلية للنزاع الفردي للعمل:** يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل توصل طرفي النزاع (أي كل من العامل وصاحب العمل أو ممثله) إلى تسوية ودية إدارية داخلية للخلاف القائم بينهما، دون تدخل من أية جهة خارجية عن المؤسسة. وذلك إما بسحب أو تعديل صاحب العمل أو تراجعه عن التصرف أو القرار الذي أثار النزاع، استجابة لطلب العامل، وذلك إما في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة في الاتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة، أو إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب إجراءات اتفاقية.

وقد استوجبت تشريعات العمل إلزامية أن يمر النزاع الفردي بهذا الإجراء لحله، حيث يسعى طرفا النزاع (العامل والمستخدم) من خلاله إلى إيجاد حل ودي بينهما دون تدخل أي طرف أو جهة ثالثة؛ حيث يفترض أن تحدد الاتفاقيات الجماعية في العمل والأنظمة الداخلية للمؤسسات مختلف الإجراءات الواجب اتباعها لحل نزاع فردي في العمل وديا.

إذن، يقوم فض النزاع داخل الهيئة المستخدمة على طريقين أساسيين:

* **تسوية النزاع في إطار الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية:** و يعني ذلك أن أول ما ينبغي القيام به هو تسوية النزاع عن طريق التفاوض و في إطار مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل ومن خلاله قد يصل الحل إلى تنازل وتراجع المستخدم أو تعديل القرار محل النزاع مع العامل حسب أحكام الاتفاقية، في هذا الصدد تنص المادة **3** من القانون **90**-**04** بأنه: "***يمكن للمعاهدات و الاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة***" ، ما يعني أن الإجراءات الداخلية للتسوية تركت لمضمون الاتفاقيات الجماعية في العمل التي تعتبر وثيقة تفاوضية بين عدة أطراف معنية.

كما يأتي مضمون النظام الداخلي الذي يعده المستخدم انفراديا (إلا أنه قد ينجز بالتشاور مع النقابات وممثلي العمال)، كوثيقة ملزمة وإجبارية منذ مرحلة توقيع العقد مع المستخدم، ومن بين ما تحتويه كيفية تسوية النزاعات الفردية.

* **تسوية النزاع الفردي عن طريق التظلم:** يقبل العامل على هذه الخطوة عندما تغفل الاتفاقيات الجماعية أو التنظيم الداخلي للمؤسسة التطرق لإجراءات التسوية الداخلية الخاصة بالمستخدم، ومن خلال هذه الخطوة تسعى مختلف الأطراف لفض النزاع داخليا والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال والهيئات المستخدمة.

والمشرع حدد بعض الآليات والخطوات في مجال الشأن الداخلي للنزاع والتظلم، ويتضمن عرض العامل تظلمه للرئيس المباشر الذي يتوجب عليه تقديم جواب ورد في أجل 8 أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد يرفع العامل تظلمه إلى الهيئة المكلفة بتسيير شؤون المستخدمين أو المستخدم نفسه حسب تدرج السلطة في الهيئة، الذي يلتزم بالرد كتابيا عليه خلال 15 يوم.

 فقد جاء في مضمون القانون **90**- **04** المتعلق بالمنازعات الفردية، أنه: " ***في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية(8) أيام من تاريخ الإخطار و في حالة عدم الرد أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة"***.

إذن، قد يرفع التظلم أمام الرئيس المباشر أو أمام المستخدم أو الهيئة الخاصة بتسيير المستخدمين.

**2.2. التسوية الودية الخارجية للنزاع الفردي للعمل:** وتسمى **بإجراء المصالحة**، هي شكل آخر للتسوية الودية الخارجية يتم الاستعانة فيها بأطراف آخرين لتقريب وجهات النظر، هذا الطرف قد يكون مفتش العمل، أو ممثل مكتب المصالحة المستحدث بعد صدور القانون رقم **90**-**04**.

و تنص المادة **5** من القانون **90**-**04** المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المؤرخ في 6 فيفري 1990، أنه: "***بعد استنفاذ إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون***" .

إلا أنه اليوم وفي إطار الإصلاحات أستحدث جهاز جديد على مستوى المفتشية هو **مكتب المصالحة** له صلاحية إجراء الصلح.

يتشكل مكتب المصالحة من ممثلين اثنين 2 عن العمال وممثلين لأصحاب العمل 2 ينتخبون وفقا للقانون، وتشرف على عملية الانتخاب مفتشية العمل، يتم ترأس المكتب بالتناوب لمدة 6 أشهر عضو عن العمال ثم عضو عن أصحاب العمل (المادة **6** من القانون **90**-**04**)، يقوم بتعيينهم وتنصيبهم رئيس المجلس القضائي في دائرة الاختصاص لمدة 3 سنوات.

من الشروط المطلوبة للترشح كأعضاء أو نواب للمكتب (ينوبون عن الأعضاء في حالة الغياب) حسب نص المادة **12** من القانون **90**-**04**، نجد 4 شروط:

-الجنسية الجزائرية.

-بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الاقتراع.

-ممارسة صفة أجير (بالنسبة للعمال) أو مستخدم لمدة 5 سنوات على الأقل.

-التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

يقوم العامل بإخطار مفتش العمل بعريضة (مكتوبة أو يدلي بأقواله من خلال الحضور الشخصي) هذا الأخير يقوم بتحرير محضر أقوال وادعاءات (كشف الشكوى). يقوم بعدها المفتش في ظرف ثلاثة(3) أيام باستدعاء مكتب المصالحة لاجتماع، يفترض أن ينعقد بعد ثمانية(8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء، وذلك بحضور المدعي والمدعى عليه أي العامل والمستخدم شخصيا أو من خلال ممثليهم: محامي أو ممثل نقابي، بحضور الأطراف المعنية قد يتفق الطرفان وتتم المصالحة بكتابة وتحرير محضر صلح حيث يتم تنفيذ إجراء الصلح في أجل لا يتعدى 30 يوما من تاريخ توقيع المحضر، أو قد لا يتفقان ويحرر محضر عدم مصالحة.

وفي حالة عدم حضور المدعي بدون عذر شرعي يتم شطب القضية أما في حالة غياب المدعى عليه فيقود ذلك إلى استدعائه مجددا لمرة ثانية (بعد 8 أيام)، وإذا تغيب ثانية دون مبرر يقوم المكتب بتحرير محضر عدم صلح لعدم حضور المدعى عليه، ما يسمح للعامل بالمرور إلى الإجراءات القضائية.

**3.2**. **التسوية القضائية لنزاعات العمل الفردية**:

**أ. خصائص القضاء الاجتماعي في الجزائر**: عرف قضاء العمل بأنه قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة تنفيذ أو توقف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين (المادة 20 من القانون 90/04). وإن قضاء العمل يتسم **بطابعه الاستثنائي**، بالمقارنة مع النظام القضائي العادي وأساس هذا الاستثناء يكمن في أربع 4 سمات أساسية:

 - تتمثل السمة الأولى في **تشكيل المحكمة** عند النظر في النزاعات العمالية؛ حيث يتكون القسم الاجتماعي للمحكمة من ممثلين للعامل وممثلين للمستخدمين إلى جانب القاضي الذي يعتبر رئيس المحكمة (سابقاً كان صوت تشاوري) وعند تساوي الأصوات يرجح صوت المحكمة.

-بينما تتمثل السمة الثانية في **الطابع الاستعجالي** للقضاء الاجتماعي، ويتمثل هذا الطابع فيما يتعلق بآجال رفع الدعوى أو الحكم فيها إذ تنص المادة 38 من القانون 90/04 بأنه: " ***تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوم من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية***". ويرجع سبب الاستعجال هذا إلى ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية التي لا تسمح له في أغلب الأحيان بالانتظار الطويل للنظر في قضيته.

- في حين تتمثل السمة الثالثة في **نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة**، لاسيما من حيث قوتها التنفيذية. فإن كانت القاعدة العامة تقضي باعتبار الأحكام المنطوق بها على مستوى المحاكم ، أحكاما ابتدائية قابلة للطعن فيها بجميع طرق الطعن العادية وغير العادية (وهو المبدأ العام المطبق في مجال القضاء الاجتماعي)، إلا أنه نظراً لظروف العامل التي سبق ذكرها فإن الضرورة تقتضي التنفيذ المعجل للأحكام القضائية الخاصة بالعمل، ومن أحكام قوانين العمل المتعلقة بالتنفيذ المعجل للأحكام رغم ما قد يمارس عليها من أساليب الطعن والمراجعة، نذكر ما ورد ضمن نص المادة 22 من القانون 90/04 والتي تقضي بأنه :" ***تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:***

***-تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق مبرم للعمل.***

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

***- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، كما يمكن للمحكمة أن تأمر بالتنفيذ المؤقت دون كفالة بعد ستة أشهر".***

- بينما تتحدد السمة الرابعة في **الإعفاء الجزئي أو الكلي لقضايا العمل من المصاريف القضائية** سواء بصفة مباشرة وصريحة أو عن طريق توسيع الاستفادة من المساعدة القضائية. لذلك تنص المادة 25 من القانون 90/04 على أنه***:" فضلاً عن الأحكام المنصوص عليها بموجب الأمر 71/57 المؤرخ في 05/08/1971م والمتعلق بالمساعدة القضائية تمنح الاستفادة منها بكامل الحقوق لكل عامل ومتدرب يقل مرتبه عن ضعف الأجر الأدنى المضمون***". وذلك نظراً للظروف المادية والاجتماعية للعامل بالدرجة الأولى الذي كثيراً ما يعجز عن تحمل التكاليف القضائية اللازمة.

**ب. قواعد الاختصاص النوعي والإقليمي في المسائل الاجتماعية**:

- حددت **شروط الاختصاص النوعي** لهذه الجهات القضائية في **الاختصاص المانع للقاضي الاجتماعي** في النظر والبت في النزاعات المحددة ضمن المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والمحددة بـالمنازعات التالية: 1 -اثبات عقود العمل والتكوين والتمهين. 2 -تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين. 3 -منازعات انتخاب مندوبي العمال. 4 -المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي. 5-المنازعات المتعلقة بممارسة حق الاضراب. 6 -منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد. 7 -المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

- بينا يؤول **الاختصاص الإقليمي** في منازعات العمل وفق المادة 24 من القانون 90-04 والمادة 501 قانون الإجراءات المدنية والإدارية إلى:

 **أ**.**محكمة موطن المدعى عليه**، فيما يتعلق بإبرام عقد العمل أو تنفيذه؛

**ب.محكمة إبرام العقد أو تنفيذه أو موطن المدعى عليه** بالنسبة للمنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير،

**ج-محكمة موطن المدعي** فيما يتعلق بإنهاء أو تعليق علاقة العمل بسبب حادث أو مرض مهني.

**ثانيا: إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية.**

تفرز علاقة العمل الجماعية خلافات ونزاعات بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة والتي كثيرا ما تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح.

**1. تعريف النزاعات الجماعية للعمل:** هي تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وأصحاب العمل والتنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية، حول تأويل أو تطبيق قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل ، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل ، أو بأي أثر من آثار العلاقة الجماعية للعمل . أما التشريع الجزائري فيعرف النزاع الجماعي للعمل بأنه "**خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم** ".

ويجب أن يتوفر شرطان لكي يعتبر النزاع جماعيا:

* أن يكون النزاع جماعيا في أطرافه؛ حيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم.
* أن يكون موضوع النزاع جماعيا؛ حيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال ومن ذلك المطالبة بتطبيق نص قانوني لفائدة العمال أو الزيادة في الأجور أو تحسين ظروف وشروط العمل.

**2.  تسوية النزاعات الجماعية للعمل:**

إذا ثار خلاف بين الأطراف المعنية حول اتفاقية جماعية للعمل فإن التشريع الجزائري يضمن إجراءات لتسوية ما يحدث من خلاف، وفي مقدمة هذه الإجراءات، الوقاية من النزاعات حيث تنص المادة 4 من قانون تسوية المنازعات الجماعية للعمل على: (يعقد **المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة**). وإذا استمر الخلاف بين الطرفين في كل المسائل المدروسة أو بعضها فإن القانون يتضمن عدة طرق لتسوية النزاعات الجماعية وتتمثل في: المصالحة، الوساطة، التحكيم. وفيما يلي تفصيل لذلك:

**أ – المصالحة:** يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا. تقوم مفتشية العمل المعني وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال. ولتحقيق هذا الغرض يستدعي مفتش العمل طرفي النزاع إلى جلسة أولى للمصالحة في اجل لا يتعدى أربعة 4 أيام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة أو المسائل المتنازع عليها ، وفي هذه الحالة يجب على طرفي الخلاف حضور جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل ، وعند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا تتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ الجلة الأولى يعد المفتش محضرا يوقعه الطرفان يدون فيه المسائل المتفق عليها والمسائل التي لم يحصل بشأنها اتفاق ، وتصبح المسائل المتفق عليها من الطرفين نافذة من يوم إيداعها من قبل الطرف الأكثر استعجالا لدى كاتبة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا . وفي حالة فشل المصالحة على الخلاف الجماعي في العمل يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.

**ب – الوساطة:** هي إجراء يتفق بموجبه الطرفان على تعيين شخص من الغير يدعى الوسيط وتسند إليه مهمة اقتراح تسوية ودية للخلاف الجماعي في العمل الذي ثار بينهما. تساعد الوسيط في عمله وبناء على طلب مفتشية العمل المختصة إقليميا. وللوسيط أن يطلب من الطرفين كل المعلومات المفيدة التي تساعده في القيام بمهمته. ويعرض الوسيط خلال الأجل المحدد من الطرفين اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة من هذه التوصية إلى المفتشية.

**ج – التحكيم:** هو إجراء لتسوية النزاعات الجماعية للعمل يلجأ إليه الطرفان إذا فشلت مهمة الوسيط. ويتمثل التحكيم في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص (محكمين) يشكلون محكمة تحكيم. وتنص المادة 13 من قانون تسوية النزاعات الجماعية للعمل أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية المنصوص عليها في المادتين 442 و454 ويصدر قرار التحكيم نهائيا خلال فترة ثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكم ويعتبر هذا القرار ملزما للطرفين يجب عليهما تنفيذه.

**3.  الإضراب:** إذا فشلت حلول التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل يلجأ العمال إلى أسلوب للضغط على أصحاب العمل يتمثل في الإضراب عن العمل. والإضراب عن هو التوقف بصفة مؤقتة عن العمل، ويعتبر من الحريات العامة التي كرسها الدستور الجزائري حيث تنص المادة 57 (الحق في الإضراب معترف به). ويعرف الإضراب بأنه وسيلة للدفاع عن مصالح العمال أو توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في القوانين والاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب أو أصحاب العمل. ويعتبر الإضراب حقا يحميه القانون غير أن ممارسة هذا الحق تخضع لشروط معينة حددها التشريع الجزائري، كالتالي:

* استنفاذ طرق التسوية الودية المنصوص عليها في القانون، وفي هذا الصدد تنص المادة 24 من قانون تسوية النزاعات الجماعية للعمل على: (إذا **استمر الخلاف بعد استنفاذ إجراءات المصالحة والوساطة … وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط المحددة في هذا القانون)**.
* تستدعي جمعية عامة بمبادرة من ممثلي العمال تعقد في موقع العمل المعتاد ويتخذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري. تكون الموافقة على القرار بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عاملة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.
* يشرع في الإضراب المتفق عليه بعد انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب. يودع الإشعار بالإضراب لدى المستخدم ويتم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بذلك. تحسب مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم. تحدد هذه المدة عن طريق التفاوض ولا يمكن أن تقل هذه المدة عن ثمانية أيام. ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل مدة التوقف الجماعي عن العمل، ولا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني.