

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الدكتور - مولاي الطاهر -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

سعيدة



مذكرة التخرج لنيل شهادة الليسانس علوم قانونية وإدارية

مذكرة تخرج بعنوان:

علاقة العمل بالعقود المحددة المدة

تحت إشراف الأستاذ المؤطر:

السيد: نابي عبد القادر

من اعداد الطالب:

هواري ابراهيم

الدفعة : 2010/2011

اهداء

أهدي ثمرة عملي إلى التي جعلت قدماي تخطو على المسار السوي إلى التي سقت أيامي حبا وحنانا إلى أمي الغالية والى روح والدي رحمه الله و إلى زوجتي وكل أبنائي وبناتي خاصة زينب.

إلى الأستاذ المؤطر نايف عبد القادر الذي ساندني بذمائه وتوجيهاته الصادقة.

إلى السيد مفتش العمل بوعافية محمد الذي لم يبخل علي بمجهوده وكل أعوان مفتشية العمل بدون استثناء.

إلى كل من ساندني من قريب أو بعيد في انجاز هذا العمل.

إلى كافة الأساتذة والإطاراة والعمال بجامعة سعيدة.

إلى كل زملائي الطلبة خاصة/نور الدين رغانبي-أولاد العربي محمد-نواربي محمد أمير

الجيلالي-بوكمزة عبد الكريم-جيبيري البشير. الذين ساعدوني طيلة فترة الدراسة

وأنطوني الدعم المعنوي.

ظهرت علاقة العمل في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين مع ظهور التشريعات النقابية التي كان تشكيلها محظورا آنذاك ، والتي جاءت تنويجا للنضالات والصراعات التي قامت بها الطبقات العمومية تزامنا مع نضج الأفكار الاشتراكية ، وفي الوقت الذي كان فيه عقد العمل خاضع لقواعد الشريعة العامة المتمثلة في القانون المدني ، حيث كان يسمى بتأجير الخدمات ، وخلال القرن التاسع عشر، وفي خضم تطور النشاط الاقتصادي ، الذي كان زراعيا في عمومها لا تستخدم فيه اليد العاملة على نطاق واسع، فالزراعة كانت في إطار عائلي وكل أسرة تتولى فلاحة أرضها ، حيث كانت علاقة العمل تحكمها قواعد “ التشريعات الاقتصادية ” ونظرا للتطور الحادث آنذاك، بدأ قانون العمل يستمد الكثير من أحكامه من قواعد القانون العام بسبب تزايد تدخل الدولة في مجال المسائل التي يعالجها، وبذلك أصبح قانونا قائما بذاته ومستقلا من خلال استبعاد عقد العمل توازنه، بعدما كان قائما على تبعية العامل لصاحب العمل، وبذلك يعتبر قيام علاقة العمل من أهم الموضوعات التي تستدعي الدراسة العميقة لها كونها حديثة النشأة تمتد فروعها إلى تنظيم العلاقات بمختلف توجهاتها العامة والخاصة من جهة، والجوانب الاقتصادية والاجتماعية في الدولة الحديثة من جهة أخرى ، وذلك كون هذا التشريع يمس أكبر شريحة وأهمها في المجتمع والمتمثلة في فئة الطبقة العاملة في المجتمع، والتي أوصى قانون العمل بحماية الأجير فيها من تعسف وسلطة من يستأجره أو العامل من تعسف المستخدم، ويضمن له منصب الشغل والشروط الصحية والنظافة والتأمين الشامل طبقا لمعايير وقواعد منظمة ومحددة، كما يضمن للعامل الحماية الاجتماعية حتى بعد انتهاء علاقة العمل وانقضاء المسار المهني وهذا بالإحالة على التقاعد فعلاقة العمل عرفت تطورا وازدهار كبير منذ الحرب العالمية الثانية إلى غاية انهيار وسقوط المعسكر الشرقي .

إن محاولة الإجابة أو البحث عن مدى ارتباط علاقة العمل بطبيعة النظام السياسي والاجتماعي والاقتصادي للدول وهل تراجع النظم الاشتراكية في العالم مع نهاية 80 معناه التراجع عن علاقة العمل الكلاسيكية التي ظلت تحكم العامل برب العمل أم أن هناك صيغ

جديدة مرتبطة بمرحلة ونظم اجتماعية جديدة أم أن الاتجاه نحو اقتصاد السوق والرأسمالية وتطبيق الحرية على مستوى السياسي والاقتصادي هي عوامل تشجع على انتهاج أشكال جديدة لعقود العمل، إننا نحاول في هذا البحث تقديم تطور علاقة العمل بشكل عام وصيغها وتطورها في تشريع العمل في الجزائر منذ الاستقلال الى الآن ونعرض كذلك تطبيق عقود العمل سواء محددة المدة أو العقود الغير محددة المدة، ومبررات كل واحدة، ونحاول أن نبرر مدى التأثير الذي أحدثته التحولات الجديدة للنظام الجزائري مع نهاية 80 وبداية الإصلاح الليبرالي وصدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990 وهل هي النهاية بالنسبة لتشريع العمل في الجزائر؟ أم أنها بداية لإدخال صيغ جديدة لتشكيل علاقات العمل وعقود التشغيل إن التوجه العام في العالم الذي تميزه هيمنة التوجهات الليبرالية التي تشكلت بفعل التغييرات الجذرية التي عرفها النظام الاقتصادي والسياسي العالمي وكذا مساهمة المؤسسات المالية الدولية في تغيير بنية الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية في كثير من الدول النامية باتجاه تكريس الحرية الاقتصادية والحد من مستوى تدخل الدولة ودورها الاجتماعي وتكريس ثقافة المؤسسة الفاعلة والخاصة التي تبحث عن الربح وتحقيق فائض القيمة وذلك على حساب ما كان يعتبر بالمكاسب الاجتماعية للفئات الشعبية والطبقة العاملة، إن صيغ التوظيف تدفع الآن اتجاه الحد من دور النقابات وتطرح أفضل الأشكال المساعدة على نجاح المؤسسة وليس نجاح العامل، إن هذه التوجهات الليبرالية التي أصبحت واقعا أمامنا تتكسر يوم بعد يوم بحجة الشفافية والليونة في التوظيف والعمل، هي الوضعية التي تطرح أكثر من تساؤل عن مصير الكثير من العمال وعن مصير فئات اجتماعية واسعة أمام هيمنة المؤسسات الباحثة عن الثروة والتوسع.

إن تشريع العمل في الجزائر ليس في منى عن ذلك بحجة الاندماج المتبادل الذي يميز العلاقات الدولية حليا.

لذلك نحاول تقديم هذا البحث وأهمية العقود المحددة في تشريعات العمل ولماذا أصبحت هي الصيغة المفضلة الآن؟.

*** المبحث الأول

نشأة علاقة العمل :

- تعتبر علاقة العمل حديثة العهد من خلالها يناقش جميع شروط التقاعد بمقتضى القوانين القديمة ومبدأ استقلال الإرادة بحرية تامة بين صاحب العمل والأجير.
- إن ظهور فكرة جديدة تدعي فكرة علاقة العمل انحرفت عن المبدأ المذكور، واستخلصت روابط العمل من الوجود الواقعي لفكرة جماعة العمل.
 - تنصف هذه الفكرة بطابعها الإنساني وتميل إلى حماية مصلحة العامل، تقوم على حقوق والتزامات متقابلة تصدر عن القوانين والاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات، بهذه الفكرة يعتبر الأجير جزءاً وعضواً في الجماعة التي يندمج فيها ويطيع قوانينها.
 - لقد جاء في الكتب الفقهية أن فكرة علاقة العمل قائمة على الاتجاه الاشتراكي الذي يميل إلى تدخل الدولة لتنظيم العمل على حساب الحرية التعاقدية، والتي ستظل تلعب الدور الأول في إبرام عقد العمل ووضع شروطه وتنفيذه في البلدان الرأسمالية أو ذات الاقتصاد الحر.

● المطلب الأول : نظرة تاريخية عن علاقة العمل وتطورها

تعتبر الثورة الصناعية نقطة انطلاق لتاريخ التشريعات العمالية بسبب ما تولد عنها من مشاكل معقدة في نهاية القرن الثامن عشر 18 غير أن دراسة علاقة العمل الحديثة تقتضي الرجوع إلى الماضي البعيد إلى العصور التي انعدمت فيها علاقات العمل وإلى الأزمات اللاحقة التي ظهرت خلالها تلك العلاقات وتطورت من علاقة فردية إلى علاقات جماعية .

- يصعب في الواقع رسم حدود التطور التاريخي لعلاقات العمل فهي دائمة الحركة تتبدل وتتغير بخط موازي لتطور أسس التنظيم الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للمجتمع البشري.

إن علاقة العمل في العصور القديمة عرف من خلالها الإنسان نظام التعاون المتبادل المقتصر على الزراعة حيث كانت الأرض مشاعة للجميع وموضوعا للاستغلال المتبادل بين أفراد القبائل " الشيوعية الأولى "، أما الصناعة كانت بدائية تخضع للتنظيم الاجتماعي البدائي يقترب بالنظام العائلي استبعدت فيه العلاقات القانونية كافة، إلا أنه في القرون الوسطى ، وتحت ضغط الشرائع السماوية التي أوصت بالمساواة بين الناس وبفعل التغييرات الاجتماعية التي طرأت في القرون الوسطى انحصر نظام الرق وظهر نظام الاقنان في العهد الإقطاعي بظهور طبقة النبلاء والفلاحين والطبقة الثانية العبيد والأتباع إلى حين مجيء القرن التاسع عشر 19 لكي تلد فكرة عامة للانعتاق، وبعد أن نمت المدن وتوسعت الصناعة أعمل بمبدأ تقسيم العمل والتخصص بمهام معينة (الطوائف الحرفية) حتى قامت الثورة الفرنسية في عام 1789، اتسمت علاقة العمل في تلك الفترة بالآتي:

- القضاء على نظام الإقطاع والاحتكار وجمعية الطوائف الحرفية.
- مبدأ التمتع بإبرام العقود بمطلق الحرية وفي تعيين محتوياته وترتيب آثاره فيما لا يخالف القوانين الخاصة بالنظام العام والآداب العامة.
- التعاقد أصبح بموجب هذه الأسس يحق لكل شخص يشتغل لحسابه أو لحساب الغير .

- إن الوضع السابق ذكره، كان نتيجة منطقية لمفاهيم نظريات الحق الطبيعي التي بلغت أوجها خلال القرن التاسع عشر 19 ، وحتى يتم التعايش والحد من الانفجار عمل علماء الاقتصاد والسياسة والاجتماع لوضع نظريات تستهدف تعديل النظم والعلاقات العمالية القائمة واستبدالها كلية من المعنى المكرس للمفهوم الفردي في أول الأمر وحديثا بمعنى جماعي في صالح العمال بظهور وتطور جديد تمثل في نظام الدولة صاحبة العمل في الدول الاشتراكية.

• المطلب الثاني: تطور علاقة العمل في التشريع الجزائري

قبل الوقوف الحقيقي على قيام علاقة العمل في الجزائر وبغرض التفصيل أكثر ارتأينا التعرض إلى بداية نشأة هذه العلاقة ومراحل تطورها في ظل قانون العمل ومميزاته ويكون دراستها حسب التسلسل التالي:

○ الفرع الأول: مرحلة ما قبل الاستقلال:

وهي المرحلة التي تغطي الفترة ما بين 1830 إلى 1962 وتعتبر فترة نشأة وتطور قانون العمل بصفة عامة، وفي فرنسا بصفة خاصة حيث أن أغلب القوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل في فرنسا، كانت تطبق على الجزائر على أساس أنها امتداد لفرنسا حسب النظرة الاستعمارية آنذاك، وهذا (بطبيعة الحال مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر، كما ان القانون الصادر عام 1947 والذي عرف فيما بعد بدستور الجزائر، قد دعم هذا الاتجاه في تطبيق القوانين الفرنسية في الجزائر بل في بعض الأحيان وضع قوانين خاصة ببعض الحالات والمواضيع سواء تتعلق بالعمال الفرنسيين أو العمال الجزائريين بمعنى قانون خاص بفرنسا، لانه من الناحية العملية والتطبيقية كان هناك قانون واحد يطبق هنا وهناك.

○ الفرع الثاني: المرحلة ما بين 1962 و 1971:

عرفت الجزائر إبان استقلالها ولا سيما السنوات الأولى (1) فراغا قانونيا وتنظيميا على مستوى مختلف المجالات والقطاعات بما في ذلك تنظيم علاقة العمل ، وتقاديا لتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية في ظل غياب تشريع وطني بادرت الدولة

في أولى أيام الاستقلال إلى إصدار قانون يقضي بتجديد العمل بالقوانين الفرنسية باستثناء القوانين التي تمس السيادة الوطنية، هذا القانون الذي بقي ساري المفعول الى غاية 05 جويلية 1975، حيث أنه ما قبل 1971 لم يظهر في الجزائر أي نص قانوني او تنظيمي يتعلق بتنظيم علاقة العمل في الجزائر باستثناء صدور ما يعرف بمراسيم مارس 1963 المحدثه للتسيير الذاتي في القطاع الفلاحي آنذاك، وقانون الوظيفة العمومية الذي صدر في 02 جوان 1966 ونصوصه التطبيقية (1) فخير الجزائر التوجه الى تطبيق المنهج الاشتراكي في تطبيق قانون العمل آنذاك وهذا بأول تشريع كان سنة 1971 بصور الامر رقم 74/71 المؤرخ في 16/11/1971 الذي أحدث ثورة وصراع بين المستخدم الذي كان ممثلا في الدولة وبين العمال الذين كانوا هم المالكون للمؤسسة التي هي في الواقع ملكا للدولة، وبهذا المنطق فالعمال يعتبرون أجراء ومساهمون في نفس الوقت في إدارة المؤسسة وتسييرها، من خلال تمثيلهم في مجلس العمال واللجان المختصة، أما القطاع الخاص فكان مسموح له بالنشاط في نطاق ضيق نظرا للنظام الاشتراكي المعتمد وقتها، فعلاقة العمل كانت محكومة بالأمر 71-75 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية وشروطها في القطاع الخاص. وبحلول سنة 1978 برز التوجه نحو توحيد النصوص والقواعد التشريعية لتكون شاملة للقطاعين العام والخاص والوظيف العمومي ، حيث نصت المادة الأولى من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل SGT على ما يلي :

“ يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات الملقة على عاتقه والتي تعتبر قابلة للحقوق الممنوحة له مهما كان القطاع الذي يتبعه” لقد وحد هذا القانون ظروف العمل والاجور والتنظيم العام للعمل وممارسة الحق النقابي غير أنه حصر الحق النقابي في نطاق القطاع الخاص وخلال هذه الفترة صدرت عدة مراسيم تطبيقية وقوانين متعددة، تصب كلها في تنظيم علاقات العمل ، غير ان هذا القانون وحسب القانونيين انه لم يؤدي النتيجة المرجوة والهدف والمبتغى منه فكان هذا دافع لإعادة التفكير في تغييره لكن الازمة الاقتصادية التي عرفت البلاد ابتداء من منتصف الثمانينيات وانهار الاشتراكي على المستوى الدولي والتحويلات السياسية التي عقبها ليأخذ الاتجاه الليبرالي مكانته في الجزائر لضمان الملكية الفردية وتحرير التجارة والصناعة والحريات العامة، وبذلك ظهر الدور الكبير الذي تؤديه المؤسسة الاقتصادية العمومية، وما لها من تأثير فعال في الوسط العمالي.

• الفرع الثالث: المرحلة ما بين 1978 و 1989:

جاء القانون الأساسي العام للعامل انطلاق من المبادئ والأحكام التي مددها الميثاق الوطني والدستور الصادرين سنة 1979، بمبادئ ذات طابع سياسي واجتماعي تخص الجانب المتعلق بالحقوق والالتزامات بمعنى انه الدستور الذي تخضع لعلاقات العمل في مختلف قطاعات النشاط، يحكم الفئات العمالية بمختلف أصنافها المهنية في شتى الوظائف والقطاعات بما فيه الوظيفة العامة حسب نص المادة 02 منه تطلب صدور نصوص وقوانين تنظيمية تتعلق بالمجالات المختلفة، خلال شهر جانفي 1989 قد قدمت اللجنة المختصة التي كونت آنذاك لدراسة مدى نجاعة القانون الأساسي العام للعامل تقريرها في الندوة الوطنية للمؤسسات في نفس الشهر والتي انتهت الى عدم تحقيق القانون

المذكور للأهداف التي وضع لأجلها بالعكس فإنه حد من مبادرات المؤسسات ونشاطها وعليه تم إصدار أحكام أخرى تهدف إلى الإصلاح الجديد المتمثل في ظهور القانون رقم 01-88 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

وبعدها إعادة هيكلة المؤسسات ، وطبقت هذه القوانين كلها سنة 1989 تحت عنوان استقلالية المؤسسات الاقتصادية لإقامة علاقات مشتركة وعادلة دون الوقوع في إشكاليات ليس فقط بالنسبة للعمال ولكن لهذه العلاقات من جهة وتحرير المؤسسات من قيود الوصاية المضروبة عليها من طرف القانون الأساسي العام للعامل الذي كان يظهر فيه تدخل الدولة واضحا يتمثل في توحيد الأجور ، ووضع ساعات العمل، تحديد سن الدخول للعمل ، وضع حد أدنى للأجور وتنظيم الرعاية الصحية للعمال ، ووضع قيود على تشغيل العمال وتنظيم الاستخدام إلى غير ذلك من النصوص الآمرة، وقد بدأ التخلي عنها تحضيراً لإصلاحات جديدة والابتعاد عن التوجيه المباشر للمؤسسات للمرور إلى الاقتصاد المستقبلي الحر.

• المطلب الثالث : صدور القوانين التشريعية ما بعد 1990

ونتيجة هذه النقلة النوعية، فإن التقنيات المتعلقة بقانون العمل والذي ظهر في التسعينات وبالتحديد القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي ألغى تماما احتكار الدولة للتسيير الاقتصادي ، بخلق فكرة حديثة نسبياً والتي لم تأخذ مكانها في الدراسات القانونية إلا في وقت متأخر وهو موضوع مذكرتنا حيث ان هذا القانون أعاد الاعتبار إلى عقد العمل والمبادرات الحرة على حساب

القانون الأساسي والعمل على عمل ترقية مبدأ الحوار والاتفاق المشترك بين العمال وأصحاب العمل.

إن القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل والذي وضع أرضية وحدد عليها كيفية وشروط قيام علاقة العمل باعتماده على (الاتفاقية الجماعية، الاتفاق الجماعي وعقود العمل)، وبذلك أصبح اللجوء إلى عقود العمل المحددة المدة قاعدة متبعة ومفهومة لدى طالبي التشغيل سواء بصفة مؤقتة أو جزئية ونزولا عند رغبة المسيرين جاءت كرد فعل للأوضاع التي عاشتها المؤسسات سابقا، فإن العقد الذي يراعي فيه الطرف الضعيف أي العامل هو الآخر (العقد)، يخضع من ضمن ما يخضع إليه من قواعد إلى تلك التي تدير جميع العقود وبشتى أنواعها ، فإنه ينفرد بأشكال خاصة به سوف نتناولها ضمن فصول مذكرتنا.

فالحياة المهنية تتميز هي الأخرى كباقي العلاقات بوقوع خلافات ونزاعات لا تحل دائما بالاحتكام إلى النصوص الجامدة من القوانين وإنما تحتاج إلى فتح حوار واسع ومباشر بين طرفي النزاع لتسويته ومعالجة الإشكالات المطروحة داخل الهيئة المستخدمة قبل ان يتعداها الى جهات معنية أخرى مختصة في فك النزاعات في علاقة العمل وإنهائها بطريقة أو أخرى، حيث القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل غير جذريا هذه العلاقة بانتهاج أساليب جديدة ومنها:

1- الاتفاقيات الجماعية : تعرف حسب المادة 114 المعدلة بالمادة 17 من الامر

رقم 96-21 المؤرخ في: 10 يونيو 1996 بأنها “ اتفاق مدون يتضمن مجموع

شروط التشغيل والعمل فيما يخص الفئة أو عدة فئات مهنية “.

2- الاتفاق الجماعي : “ اتفاق مدون يعالج عنصر معيناً أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن أن يشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية (1).

3- عقود العمل : لقد سبق وأن ذكرنا أن علاقة العمل تعتبر العامل العنصر الضعيف اقتصادياً في جماعة العمل، وبذلك أخذ المشرع الجزائري بهذه الفكرة لتنظيم علاقات العمل في المؤسسات الاقتصادية العمومية، والمشاريع والهيئات العامة وقدمها على عقد العمل وهي من الأساس نوعين:
أ. قواعد العمل الفردية: وهي التي تجمع بين صاحب العمل والعامل أساساً عقد العمل.

ب. قواعد العمل الجماعية : تتولد من تكوين مجموعات في أوساط العمل أهمها “النقابات” التي تعبر عن نفسها باتفاقيات جماعية أو بمنازعات جماعية أو بإجراءات المصالحة أو التحكيم.

- الجهاز المشرف: لا يمكن لتشريع العمل تحقيق هدفه من حماية العمال ما لم يكن وراءه جهاز يشرف على حسن تنفيذها ويتمثل في الرقابة الإدارية، وهي من أقوى مظاهر تدخل الدولة في الشؤون العمالية قصد استقرار روابط العمل، وسميت هذه الرقابة بالتنقيش العمالي، عملاً بما أصدرته منظمة العمل الدولية من اتفاقيات وتوصيات في هذا المجال، وحتى نتعرف على هذا الجهاز والكيفية والضرورة لوجوده لابد من الرجوع إلى نشأته والعمل به من قبل الدول لتنظيم علاقات العمل الفردية أو الجماعية، والسهر على تطبيقها ومن خلالها خلق سلك مفتشي العمل ،

هذا السلك الذي أنشأ أول مرة بفرنسا سنة 1892 مكلف بمراقبة تشغيل العمل، وأنشأت له أول وزارة للعمل سنة 1906 وأصبحت مفتشية العمل تابع له (1) بالنسبة للجزائر صدر في هذا المجال أول نص بعد الاستقلال يتضمن تنظيم تفتيش العمل سنة 1975 بموجب الأمر رقم 33/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية بالتدخل في جميع النشاطات على مستوى القطاع العام. والخاص مهما كان عدد عمالها أو شكلها باستثناء الموظفين والمؤسسات العسكرية والعمال في الطائرات والسفن إلى أن جاء التشريع الحالي الذي صدر في 1990/02/06 بالقانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم والذي ألغى العمل بالأمر السالف الذكر، مبيّن مهام واختصاصات وصلاحيات مفتش العمل ، بالإضافة إلى واجباته وحمايته القانونية المسطرة من قبل الإدارة المشرفة والمتمثل في المفتشية العامة للعمل التي تتولى تنفيذ التدابير والوسائل اللازمة لتحقيق المهام التي يخولها لها تشريع وتنظيم العمل ، وعليه يخضع تنظيم المصالح لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005، والذي ينشأ الهياكل المركزية والهياكل الغير مركزية، وبهذا الصدد يكلف مفتشي العمل بما يلي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وامن العمال.
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.

- مساعدة العمال ومستخدميه في الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل
- إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميه.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.
- دخول أماكن العمل: يجوز لمفتش العمل أن يدخل أماكن العمل التي يشتغل بها عمال أجراء أو متهنون من الجنسين نهارا وليلا، باستثناء بعض الفئات المهنية المنصوص عليها في تشريع العمل ، وإذا كان مكان العمل موجودا داخل محل سكني يجوز لمفتش العمل ودون أن يخضع لرقابة قضائية مسبقة القيام بزيارته أثناء أوقات العمل الرسمية
- صلاحياته: أنه يتمتع بسلطة القيام بالزيارات في أماكن العمل ، تابعة لمهامه ومجال اختصاصه، كما يقوم بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروري للتحقق من تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا.
- مفتش العمل عون محلف مؤهل في إطار مهمته وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال الآتية:

- ملاحظات كتابية ، تقديم الإعدارات ، محاضر المخالفات ومحاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية المسجلة في القطاع الاقتصادي.
- الحماية القانونية : “ بصفته عون يخضع للتوظيف العمومي وفي إطار الحماية القانونية التي يمنحها القانون لهذه الفئة يستفيد مفتش العمل بحماية خاصة ضد الأشخاص الذين يعرقلون مهامه بغرامة مالية أو بالحبس أو بإحدى هاتين العقوبتين“(1)

*****المبحث الثاني:**

تعليق علاقة العمل

إن وقف علاقة العمل أو تعليقها يعني إبقاء عقد العمل مع تعطيل أثره لبعض الوقت ينجر على حالة وقف علاقة العمل ترك العمل لمدة معينة ، حسب الاتفاق بين صاحب العمل والعامل أو في حالات قانونية ، حسب المدة التي يستغرقها سبب الوقف وفي كل الحالات يفقد العامل الأجر المستحق لتلك الفترة، وحقه في العطلة السنوية ، وفي الأقدمية الخ، إلا في بعض الحالات التي نص عليها التشريع بصورة واضحة أن تعليق علاقة العمل توقف التزامات الطرفين حتى نهاية فترة الوقف، وعند انقضاء الفترات التي تسببت في تعلق علاقة العمل يعاد إدراج العامل قانونا في منصب عمله أو في منصب ذات أجر مماثل .

• المطلب الأول: حالات توقف علاقة العمل الخاصة بالعامل .

لقد تم تحديد هذه الحالات بنص المادة 64 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في

21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ومنها:

1- اتفاق الطرفين المتبادل

2- عطلة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين

بالضمان الاجتماعي – مرض عادي- في حدود السنة وفي حالة الإصابة بالسلي

أو السرطان أو المرض العقلي أو الشلل سنتين أما حالات العجز نتيجة حوادث

العمل أو الأمراض المهنية فإن الوقف بحكم القانون يكون حتى شفاء العامل أو

استقرار إصابته يعتبر الحمل بالنسبة للمرأة العاملة كمرض سواء بالسوى.

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

4- ممارسة مهمة انتخابية عمومية .

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

6- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة العمل.

7- ممارسة حق الإضراب ، إما أن يكون مشروعاً أو غير مشروع ، والأول هو ما يبيحه القانون ، ومن المتفق عليه في الفقه أن المشروع لا ينهي علاقة العمل وإنما تتوقف ، فلا يجوز فصل العامل أو فسخ علاقة عمله أثناء فترة الإضراب.

8- عطلة بدون أجر.

إن وقف علاقة العمل يعد حقاً للعامل في حالات عطل مرضية وما يماثلها، أداء التزامات الخدمة الوطنية وما يماثلها ، ممارسة مهمة انتخابية عمومية، حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر حكم قضائي نهائي ، ممارسة حق الإضراب، أما في الحالات الباقية فالقرار يرجع إلى صاحب العمل مثل الإحالة على الاستيداع(1) وتكون بالنسبة للعامل المثبت في منصب عمله في تقديم طلب الاستفادة لأسباب موضوعية أو شخصية أو عائلية يترتب على الإحالة على الاستيداع توقف الراتب وكل الامتيازات المرتبطة به (الأقدمية، الترقيّة، التقاعد) مع إمكانية الرجوع إلى العمل بعد انتهاء المدة، حيث يبقى تحديد المدة في الاتفاقيات الجماعية.

• المطلب الثاني :

حالات توقف علاقات العمل الخاصة بصاحب العمل .

ترتبط حالات توقف علاقة العمل بصفة مؤقتة بصاحب العمل، مما يدفع به إلى القيام بتوقيف العمال عن ممارسة نشاطهم لاستحالة تنفيذ التزاماته اتجاههم وتزويدهم بمواد العمل، حيث الضرورة التقنية والاقتصادية تدفع هذا الأخير (المستخدم) على توقيف علاقة العمل لأسباب عديدة نذكر منها ، التقلبات الجوية ، نقص او ندرة المواد الاولية للعمل، تعرض المؤسسة الى الغلق من قبل المصالح العمومية لارتكاب صاحب العمل لمخالفات ممنوعة قانونا، وبالتالي توقف نشاط المؤسسة يؤدي الى تجميد هذه العلاقة التي تدفع بتحويل العمال الى البطالة التقنية (1)

- إن التوقف المؤقت لنشاط صاحب العمل لا يعفيه من تنفيذ التزاماته وهذا يدفع الأجور المستحقة للعمال خلال فترة التوقف، وهذا عكس حالتى القوة القاهرة والحادث المفاجئ وفقا للنظرية العامة للالتزامات يمنعان تنفيذ الالتزام مؤقتا أمام تنفيذ الالتزام تعاقديا في العقد الملزم للجانبين، ولا يكون أي التزام بين الطرفين في الحالتين المذكورتين سابقا، غير ان الفقه يميز فيما يخص التزام صاحب العمل

بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف عن العمل بين حالتين (1).

• الحالة الأولى: تتعلق بالظروف المفاجئة الممكن توقعها كوقوع حادث في آلات المصنع أو ارتكاب صاحب العمل لمخالفات ينجر عنها الغلق المؤقت لمؤسساته، وهنا لا يعفى من دفع أجور العمال سواء من أموال المؤسسة أو عن طريق شركة التأمين، حيث ترى بعض الاجتهادات أن الأجراء لا يستحق إلا مقابل عمل مؤدى، إلا أن حالة الظروف الاقتصادية التي ينتج عنها التوقف لا تبرر صاحب العمل من التزاماته التعاقدية .

• الحالة الثانية : في حالة القوى القاهرة أين يكون سبب غير متوقع، وليس لصاحب العمل دخل فيه ولا يدخل ضمن مخاطر المؤسسة المتوقعة، في هذه الحالة لا يلتزم بدفع أجور العمال في فترة التوقف عن العمل والتي تتمثل في وقوع انفجار، زلزال يؤدي الى تدمير المنشأة أو توقيف المؤسسة بقوة القاهرة، أو صدور ضدها حكم قضائي لغلقها أو بتصفيتها أو حجز ممتلكاتها.

• المطلب الثالث : آثار تعليق علاقات العمل.

مما لا شك فيه ان تعليق علاقة العمل تؤدي الى التعليق المقابل للالتزامات الطرفين المتعاقدين والمتمثلة فيما يلي:

- عدم تأدية الأجر : بسبب تعليق علاقة العمل يتوقف العامل عن أداء واجبه المهني وصاحب العمل يتوقف هو الآخر عن القيام بدوره عن تسديد الأجر ، إذا لا يبقى المستخدم ملزماً بدفع الأجر، حتى ولو كان قد تسبب في هذا التعليق، مثل الحالة التي يشتمل فيها العامل من جراء تعرضه لفقدان الحرية ولو مؤقتاً بوضعه رهن

الحبس الاحتياطي ثم يطلق سراحه أو يستفيد من البراءة ، فهذه الحالة لا تسمح للعامل بالمطالبة بالأجر (1) عن فترة لم يمارس فيها نشاطه، ولكنه يمكنه المطالبة بالتعويض الغير متعلق بالمدة التي لم يقم بالعمل فيها، وإنما كتعويض عن الضرر اللاحق به من جراء هذا الأجراء التحفظي أو الجزائي، ويمكن تطبيق نفس الحكم على الحالة التي يوقف فيها العامل مؤقتا من قبل صاحب العمل، ثم يستفيد من إلغاء هذا التوقيف ، فإنه لا يمكنه المطالبة بالأجر بل بالتعويض عن الضرر.

- منع العقوبة التأديبية طوال تعليق علاقة العمل :

يمنع على صاحب العمل اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العامل طوال مدة تعليق علاقة العمل بغض النظر عن سبب هذا التعليق، وذلك لأن أثناء تعليق علاقة العمل لا يمكن لصاحب العمل ، أن يصدر أية عقوبة تأديبية ضد العامل بفعل التبعية التي تنجم عن عقد العمل، إن استقرار اجتهاد المحكمة العليا على أن تعليق علاقة العمل يفقد من خلالها رب العمل سلطة اتخاذ الإجراءات التأديبية اتجاه العامل وهذا ما جاء في نص صدور قرار اجتهاد المحكمة العليا والمتمثل في:

- القرار رقم 184445 المؤرخ في 1999/11/09: والصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القضائي برجوع العامل الى عمله.

عن الوجه الثاني : المأخوذ من الخطأ في تطبيق القانون الداخلي لاسيما المادة 49 من قانون 90-11 ذلك أن قرار الفصل تم في 1996/05/25 وبتوافق بين ممثلي

العمال وممثلي المؤسسة وان فسخ علاقة العمل بدا مفعوله يوم 1996/10/22 ، وبالتالي فإن القرار المؤرخ في 1996/09/30 ما هو إلا رسالة تبليغ، وعليه فإن علاقة العمل لم تنقطع أثناء العطلة السنوية كما جاء به الحكم المطعون فيه.

حيث أنه يتبين من الحكم والوثائق المرفقة ب أن الطاعنة انهدت علاقة العمل التي تربطها بالمدعى عليه في الطعن اثناء عطلته السنوية وهذا خرقا لنص المادة 49 من القانون 90-11 ومن ثم جاء الحكم معللا تعليلا كافيا لا يحمل أي تناقض والنعي عليه بخلاف ذلك في غير محله“

- القرار رقم 203882 المؤرخ في 2000/11/15 القاضي بإلغاء قرار التسريح ورجوع العامل إلى عمله.

عن الوجه : المأخوذ من فقدان قاعدة قانونية للحكم بدعوى أن العارضة قامت بإحالة المدعي عليه في الطعن للتأمين عن البطالة بعدما تم اختياره من طرف المديرية العامة ومناقشته مع النقابة والمصادقة عليه وهذا تم إكراما للمرسوم التشريعي 94-09 تأشيرة مفتش العمل وإيداع قوائم العمال لدى كتابة ضبط المحكمة وان العامل سلم شهادة طبية للمدعى بعدما علم بأنه من ضمن العمال المعنيين بالإحالة على البطالة وأنها قامت بإنهاء علاقة عمله إثر استئناف نشاطه.

- لكن حيث انه يتبنى من الحكم المطعون فيه ان قرار تسريح العامل لأسباب اقتصادية قد صدر بتاريخ 1996/01/13 في حين انه كان في عطلة مرضية ابتداء من 1995/12/28

- وحيث ان حالة المرض توقف علاقة العمل مما يترتب عن ذلك إيقاف سلطة المستخدم نتيجة إيقاف علاقة التبعية مما يعني أنه لا يمكن للمستخدم التصرف بإرادته المنفردة تجاه العامل من لم تنتفي حالة المرض ومن هنا لا يمكن إدماج

العامل الذي هو في حالة المرض لا في إطار حالة التقليل الجماعي ولا الفردي مما يستوجب رفض الدعوى لعدم التأسيس (1).

- إعادة إدراج العامل إلى عمله :

حسب نص المادة 65 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، أنه يعاد " ادراج العامل قانونا في منصب عمله أو في منصب ذي أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل " ، وقد حدد قانون الخدمة الوطنية الفترة التي يستفيد فيها العامل من حق الرجوع إلى عمله بعد انتهاء مدة الخدمة أو التدريب بثلاثة أشهر 03 أشهر.

وقد يصعب تطبيق هذا النص في حالة المرض الطويل المدى الذي يستوجب إعادة النظر في تحديد منصب العمل عندما ينجر عن هذا المرض إنخفاض في القدرات الجسدية أو العقلية للعامل (2).

1-الدكتور عبد السلام ذيب مرجع سابق ص 354،355

2-الدكتور عبد السلام ذيب مرجع سابق ص 356.

***المبحث الأول

المفهوم النظري لطبيعة عقد العمل

لقد اتبع المشرع الجزائري نهج القانونيين الفرنسي والإنجليزي، ولم يجعل تعريفا خاصا بعقد العمل، حيث أبقى مهمة التعريف للفقهاء والقضاء ، وبذلك اعتبره واقع الحال جزءا من فكرة أوسع وأشمل والمتمثلة في فكرة علاقة العمل، وفي هذا المفهوم يعتبر عقد رضائي بين المتعاقدين، من الناحية الشكلية يكون مكتوبا أو غير مكتوب يستوي الحكم في كلتا الحالتين ، تكون مدته محددة أو غير محددة المدة، حيث تثبت فيه العلاقة القائمة بأي وسيلة كانت.

• المطلب الأول : مبادئ عقد العمل

إن مبدأ العقد الأساسي لعقد العمل ، هو مبدأ المساواة بين الأشخاص في الالتحاق بمنصب العمل وعدم التمييز بينهم من حيث الجنس (ذكر أو أنثى)، أو السن أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والانتماءات السياسية أو الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها، ما دامت شروط ومتطلبات المؤسسة العامة والخاصة، متوفرة في المترشح للتوظيف ، فإن قيام وانعقاد علاقة العمل لا بد أن يتم بإبرام عقد العمل تدعيما لاستقلالية المؤسسة وإقرار طابع تعاقدى بمقتضى توافر مجموعة شروط أساسية يؤدي الإخلال بها إلى البطلان (1).

وتوقيع العقوبات الملزمة ومنها شكلية وأخرى موضوعية وهذا في حالات الاتفاق على الرسمية أي الكتابة وتفصيلها.

● المطلب الثاني : الشروط الشكلية لعقد العمل .

إن عقد العمل يعتبر من العقود الرضائية الأمر الذي يقتضي تطبيق القواعد العامة بشأن ركن الرضا من حيث قبول العامل للاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي للمؤسسة ، وخلوه من العيوب المختلفة، ويتم تنظيمه في وثيقة تعهد والتزام تسهيلات للإثبات من الطرفين المتعاقدين حي تتوفر أركانه مما يلي:

○ الفرع الأول :

التراضي: يكون التراضي باقتران إرادتين متطابقتين إرادة توجب والأخرى تقبل إنما لكي يكون هذا الرضى يجب أن تصدر الإرادة من أهلية وأن تكون خالية من كل عيب.

التعبير عن الإرادة: الإرادة التي تهمنا هي التي تتجه بصفة جادة عن وعي وإدراك إلى إحداث أثر قانوني وفق ذلك يجب التعبير عنها بإبرازها إلى العالم الخارجي، وهذا ما تنص عليه المادة 60 من القانون المدني الجزائري " التعبير عن الإرادة يكون باللفظ والكتابة وبالإشارة المداولة عرفاً، كما يكون باتخاذ موقف لا تدع ظروف الحال شكاً في دلالاته ، ويجوز ان يكون التعبير ضمناً إذا لم ينص القانون او يتفق الطرفان على ان يكون تصريحاً"

من ذلك نستنتج أن التعبير عن الإرادة يكون في شكلين اثنين:

الاول في شكل تعبير صريح وهو ما يفيد المقصود منه بطريقة مباشرة كالكلام أو الكتابة أو الإشارة أو اتخاذ موقف معين.

أما الشكل الثاني للتعبير يكون ضمناً وهو ما يفيد المقصود منه بطريقة

الاستنتاج.

- السكوت كتعبير عن الإرادة : كأصل عام لا يعتبر السكوت كتعبير عن الإرادة أو كما يقول فقهاء الشريعة الإسلامية "لا ينسب للساكت قول" ، فإن توافق الإرادتين تكمن في تطابق القبول مطابقة تامة للإجابة.

الفرع الثاني :

المحل : وهو كل ما يلزم به المدين ، وهو إما الالتزام بعمل أو الامتناع عن عمل، ومن شروطه أن يكون ممكنا وموجودا وغير مستحيل قانونيا أو طبيعيا ، فإذا كان محل التزام عمل وجب أن يكون مشروعاً أي غير مخالف للنظام العام والآداب العامة، وإلا كان العقد باطلاً.

الفرع الثالث :

السبب : هو الغرض المباشر الذي يقصد إليه المتعاقد من تعاقدته، ويجب ان يكون مشروعاً أو أبطل العقد.

● المطلب الثالث : الشروط الموضوعية لعقد العمل .

يعتبر عقد العمل عقد إذعان كون شروطه ومحتواه تسبقان مرحلة تبادل التراضي، وهي شروط موضوعية من قبل صاحب العمل ، وما على العامل إلا أن يقبل بهذا بسبب وضعه الاقتصادي (1).

على أن ينفذ بصفة شخصية الالتزامات المتفق عليها، وهذا بتنفيذ المشروع بنفسه (العامل) لحساب صاحب العمل وتحت أوامره وسلطته مقابل الاستفادة بأجر، كما يشترط في منفذ العمل أن يكون:

○ الفرع الأول : جزائري الجنسية.

إن الالتحاق والاستفادة من مناصب العمل على مستوى القطاعين العام او الخاص يشترط فيهما التمتع بالجنسية الجزائرية وأن يكون الشخص متمتعاً بكامل الحقوق الوطنية وذلك بعدم ارتكابه لأي جنائية تؤدي إلى حرمانه من تولي المنصب بمؤسسات الدولة على اختلافها ، وليس عائق أمام المؤسسات المستخدمة تشغيل اليد الأجنبية ، بشروط معينة على ان يكون ذلك بصفة تعاقدية مؤقتة (1)

○ الفرع الثاني : السن القانونية والصحة البدنية.

بالنسبة لشرط السن القانونية يراعى فيها إلى طبيعة ممارسة الأعمال والأشغال ، وبذلك حدد السن الأدنى 16 سنة، مع بسط حماية خاصة على العامل القاصر، وهذا بنص المادة 15 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص على “ لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف على ستة عشر 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناءاً على رخصة من وصية الشرعي “، ومن الضروري أن يكون المترشح للمنصب خالياً من أية إعاقة مانعة للعمل، غير أن المشرع الجزائري ترك ذلك للمستخدم أمر تحديده قصد عدم حرمان وإدماج فئة المعوقين بالوسط الاجتماعي والمهني

بمناصب لائقة وقدراتهم الصحية كون الإعاقة لا تعني العجز التام وعدم

المردودية (1)

○ الفرع الثالث : الفترة التجريبية .

لا يعتبر العقد مبرما ومرتباً لجميع آثاره إلا بعد أن يخضع العامل المراد تشغيله إلى فترة تجريبية في حدود ستة أشهر، كما يمكن أن تتعدى اثني عشرة 12 شهراً لمناصب العمل ذات التأهيل العالي .

كما يمكن تحديدها عن طريق التفاوض وفي الاتفاقيات الجماعية (2)

أما وضعية العامل في هذه الحالة تكون مماثلة وخاضعة لنفس الحقوق والواجبات التي يتمتعون بها العمال المثبتون والخاضعون للقوانين والأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية (3).

حسب المادة 19 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل ، أن العامل الخاضع للفترة التجريبية يتمتع باجر يتلاءم وقدراته المهنية، وبأوقات راحة كباقي العمال والإجازة السنوية بالقدر المنصوص عليه في القانون، غير انه لا يمكن أن يستفيد من بعض الأوضاع الممنوحة للعمال المثبتون لوحدهم، كالانتداب، والإلحاق والإحالة على الاستيداع ، وحسب نفس المادة أن فترة التجربة تحسب كأقدمية خلال المسار المهني للعمل (4).

1-المادتين 15 و16 من القانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل

2-المادة 18 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية العدد 17 سنة 1990

3-المادة 19 من نفس القانون رقم 90-11 السالف الذكر

4-المادة 20 من القانون 90-11 السالف الذكر

يمكن فسخ العقد في هذه الحالة من قبل أي طرف دون تعويض أو إشعار مسبق حسب أحكام المادة 20 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل ، بمعنى منح لطرفي العقد سلطة مطلقة في إنهاء العقد طيلة مدة التجربة ، دون إعطاء مبرر، ولا يعتبر من قبل صاحب العمل تسريحا وإذا بادر به العامل لا يعتبر استقالة.

*** المبحث الثاني

عقد العمل وملحقاته

إن التشريعات الحديثة ، لم تعرف عقد العمل، إنما اكتفت بوضع القواعد التشريعية او حتى التنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح، وتضع الميكانيزمات لتذليل العقبات بين أطراف التعاقد.

● المطلب الأول : تعريف عقد العمل مدته وعناصره.

إن المشرع الجزائري عرف عقد العمل بأنه “ عقد أو اتفاق يلتزم العامل بموجبه بالعمل لحساب صاحب العمل (المستخدم) تحت سلطته وإشرافه مقابل أجر لمدة محددة أو غير محددة”، والبيانات الواجب إدراجها في عقد العمل إذا كان مكتوبا سوف ندرجها بالتفصيل من حيث مدة عقد العمل وعناصره .(1).

حيث تنقسم عقود العمل إلى نوعين: من حيث المدة وهما عقود محددة وعقود غير محددة، بالنسبة للعقود محددة المدة: وهي ملزمة للمتعاقدين ، حتى نهاية المدة المحددة ولا يجوز إنهائه من جانب احد الطرفين قبل آجاله المحددة إلا في الأحوال التي تبرر هذا الإنهاء حيث نصت المادة 11 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل ، على انه “ يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة إلا أنه في حالة انعدام عقد مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة”.

○ الفرع الأول : مدة عقد العمل .

تنص المادة 14 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقة العمل على انه " يعتبر عقد العمل مبرم لمدة محددة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون ، فعقد العمل لمدة غير محددة هي الأصل والاستثناء هو عقد العمل المحدد المدة".

إن الرجوع إلى العقد من حيث المدة لا يمكن التصرف فيه، بمعنى الزيادة في المدة أو التقليل منها يجبر الطرفين بواجب الالتزام والاحترام، بالإضافة إلى احترام محتوى العقد لان العقد لا يختصر على المدة فقط، حيث يوجد شروط أخرى كالأجر وشروط العمل وبالتالي احترام المدة حتى نهايتها، هذا هو الشيء الأساسي بالنسبة للعقد المحدد المدة، والذي نادرا ما تكون حالات تبعث على تجديده حسب القانون رقم 11/90 مثل ظهور ظروف قد تفرضها مثلا شخصية العامل وحسب سيرته، ومن كل هذا نستخلص جملة من الأفكار خاصة النظرية منها وهي أن للعقد المحدد المدة سلبيات وإيجابيات خاصة بالمؤسسة والعامل ومن ضمن سلبياته انه أدى إلى ما يلي:

- من ناحية التشريعات يظهر ادراج تنظيم جديد يجعل مكانة العامل فقيرة في هذه الحالة.
 - يجعل المكانة المهنية للعامل غير مستقرة نفسيا واجتماعيا.
- وفي هذه الحالة تبقى المؤسسة هي المستفيدة من هذا الوضع مما يعطيها التحكم أكثر في العمال .

أما من ناحية ايجابيات العقد نجد ايجابيات خاصة كما ذكرنا سابقا بالمؤسسة
والعامل:

أ- الخاصة بالمؤسسة :

لها القدرة على تكيف العامل مع كثافة العمل والتغيرات الموسمية مما يعطي
نوع من المرونة في التسيير وأيضا يسمح لها من التقليل والتخفيف من
التكاليف دون تعويض.

ب- الخاصة بالعامل :

رغم الانتشار الواسع للبطالة وقلة فرص العمل فإن العقد المحدد المدة يجنب
العامل المتعاقد الوقوع في بطالة ولو مؤقتا، حيث يضمن له اجرا يساعده
على تلبية حاجته ، وإعطائه فرصة ، وذلك كي يتحصل على نوع من التأهيل
والتجربة في ميدان العمل ربما يؤهله ليصبح عامل دائم مستقبلا .

○ الفرع الثاني : عناصر عقد العمل .

يوصف عقد العقد من بين العقود الملزمة لطرفي التعاقد ، وهو الذي يجمع العناصر

الأربعة والمتمثلة في الآتي:

- 1- منصب العمل أو المهام التي يتعهد بها العامل
- 2- الأجر الأساسي وملحقاته
- 3- مكان العمل
- 4- المدة وفترة التجربة .

ومنه يتخلص ان عقد العمل يرتكز على خاصتين أساسيتين:

التبعية والأجر ، والمشرع الجزائري يضيف عنصر ارتباط العمل بالمؤسسة أو المنشأة لا بشخص صاحبها وعليه.

الجزء الأول : التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية .

نصت المادة 08 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقة العمل، في فقرتها الثانية “ تنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وعقد العمل “ فبمجرد انعقاد عقد العمل تتولد حالة من التبعية بين العامل وصاحب العمل يفقد الاول فيها استقلاله في أداء العمل ويأتمر بأوامر رب العمل المتعلقة بالعمل ، ويكون لهذا الاخير سلطات الرقابة والإدارة والإشراف، والتبعية التي استقر عليها الفقه والقضاء هي التبعية القانونية فلا يعتد بالتبعية التي يكون مردها الى المركز الاقتصادي للعمل والتي يسميها الفقه بالتبعية الاقتصادية.

- إن التبعية القانونية لا تفترض وجود عقد مكتوب بل يجيز حسب المشرع الجزائري أن يكون العقد شفوي، وفي الحالتين تتولد التبعية القانونية طبقا لشروط العقد أو الاتفاق الشفوي.

- إن هذه التبعية ليست مقصورة على النظم الرأسمالية، كما انها لا تقتصر بالضرورة لاستغلال العامل، بل انها قائمة في نطاق المشاريع العامة والخاصة على السواء بل وحتى في نطاق أعوان الدولة .

الجزء الثاني : الأجر.

لا يحكم عقد العمل سوى العلاقات التي تنشأ عن عمل انسان يقوم به في مقابل الأجر، وتفرعا على ذلك فإن العمل الذي يتم بدون مقابل تفضلا من القائم به أو على سبيل التبرع لا يدخل في إطار العلاقات التي يحكمها قانون العمل ، ومتى توفر المقابل اعتبرت العلاقة علاقة عمل مهما كانت صورة هذا المقابل نقديا أو عينيا.

ومهما كانت التسمية التي تطلق عليها أجرا أو أتعابا أو عملة أو مرتبا.....الخ.
إن تحديد مدلول المقابل هنا لا ينظر إلى صاحب العمل بل إلى العامل ، فالجمعيات
الخيرية التي تسعى إلى الربح يخضع العاملون بها إلى قانون العمل لأن المقابل يشترط
بالنسبة للعامل وليس لصاحب العمل.

الجزء الثالث : ارتباط العامل بالمؤسسة أو المنشأة لا بشخص صاحبها.

تماشيا مع الخط الذي سلكه المشرع الجزائري باعتناقه لفكرة علاقة العمل
فإنه أخذ أيضا بتنظيم روابط العمل في القطاع الخاص بفكرة المؤسسة المستخدمة أو
المشروع ككل، فلم يربط علاقة العمل بشخص صاحب العمل لأن المشرع يرى أن
الأشخاص تسير إلى الزوال، فمن ثم لا يمكن أن تنفصل علاقة العمل أو ينفك عقد العمل
إذا مات صاحب العمل مثلا أو قام بتصرف في منشأته بأي نوع من أنواع التصرفات،
ومن أجل ذلك نصت المادة 64 من القانون 11/90 على أنه “ إذا حدث تغيير في
الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير
قائمة بين المستخدم الجديد والعمال ، لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا
ضمن الأشكال، وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات
الجماعية “ ، وقد يحدث التغيير بواسطة الإرث ، البيع أو التنازل
أو التحويل أو إنشاء شركة.

• المطلب الثاني : القواعد القانونية لإبرام عقد العمل .

نظرا للطبيعة التعاقدية لعلاقة العمل الحديثة فإنه لا بد من وجود قواعد مضبوطة تنظم قيام هذه العلاقة التي تخص نشاطات معينة حيث تمنع إبرام العقد في حالات وتسمح باللجوء اليه في حالات اخرى ومنها:

○ الفرع الأول : موانع لإبرام عقد العمل.

لقد سبق وان تطرقنا ووضحنا بالشرح الكامل على ان عقود العمل الغير محددة المدة هي الأصل في علاقة العمل بين المستخدم والعمال، غير ان هذه العلاقة تتضمن حالات غير قانونية تبرم فيها عقود العمل المحددة المدة ومنها على وجه التحديد ما يلي :

- منع إبرام عقود محددة المدة لأعمال ذات طابع دائم.
- منع إبرام عقود محددة المدة لاستخلاف العمال المضربين
- منع إبرام عقود محددة المدة بعد القيام بعملية تقليص أو تسريح لعدد من العمال.
- إن النشاط الممارس من قبل العامل إذا كان ذا طابع دائم لا يجوز فيه استعمال العقد المحدد المدة إلا في حالة واحدة مسموح بها قانونا وهي الإستخلاف.
- يترتب على الطابع الاستثنائي لإبرام عقود العمل المحددة المدة لإباحة وتحريف قصده واستعماله بصورة تعسفية من طرف المستخدم في أوضاع يمنع فيها اللجوء إلى هذا النوع من علاقات العمل.

- من البديهي أن اللجوء إلى مثل هذه الممارسة المغربية للمستخدمين غير قانوني لأنه يبطل المبدأ الأساسي الذي مفاده انه يفترض في ان علاقة العمل غير محددة، بعض المستخدمين يستعملون عقود محددة المدة لأن العقد محدد المدة لو يتم فسخه من طرف المستخدم بطريقة تعسفية عليه القيام بدفع تعويض ما تبقى من فترة العقد للأجير (1).
- المشرع الفرنسي فيما يتعلق بمنع إبرام عقود العمل المحددة المدة في منصب دائم منعها أن تكون في أشغال مضرة بالصحة مثل العمل بطلاء السيارات خشية إلحاق الضرر بالعامل في هذا الميدان (2).
- إذا كان المبدأ يتمثل في إمكانية استخلاف عامل بسبب توقف أو تعليق علاقة العمل ، فإنه يمنع من جهة أخرى أن يكون ذلك ناجما أو بسبب الإضراب، حسبما نصت عليه المادة 33 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب أنه “يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين“.
- شرعية الاضراب أو غير شرعيته تبقى من صلاحيات القاضي الوحيد.
- في حالة ما إذا كان الإضراب غير شرعي وهذا بالرجوع إلى المادة 64 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل لا تعلق علاقة العمل يمكن تسريح العمال المضربين حيث تعتبر غياباتهم غير مبررة

1-الدكتور عبد السلام ذيب مرجع سبق ذكره ص 24

2-الدكتور عبد السلام نفس المرجع ص 25

يتم إجراء التسريح لإنهاء علاقة العمل وباستخلاف العمال المسرحين وليس العمال المضربين .

- إن منع التشغيل على مستوى المؤسسة التي قامت بتقليص عدد العمال حسم فيه بواسطة نص المادة 69 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل على أنه " يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد العمال اللجوء إلى أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص.

وعليه يمكن اللجوء الى تقليص عدد العمال إلا في الحالات الخاصة.

وفي إطار أحكام المرسوم التشريعي رقم 94-90 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن للحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، والذي وضع تدابير وميكانيزمات جديدة لإتباعها قصد حماية العامل والمحافظة على الشغل، ومنها الجهاز المسمى بجهاز المحافظة على الشغل.

- تحديد الإجراءات الواجب إتباعها منها إعداد الجانب الاجتماعي.

- اللجوء الى التقاعد المسبق.

- اللجوء الى تحويل العمال الى صندوق التأمين عن البطالة.

وأولوية التشغيل بالنسبة للعمال الذين فقدوا مناصب عملهم بسبب عملية التقليص من عدد العمال .

○ الفرع الثاني : حول اللجوء الى إبرام عقد العمل.

نظرا لمقتضيات الاقتصاد الوطني بات من الضروري إعادة تكييف قواعد قانون العمل مع الواقع الاقتصادي، من أجل ذلك فإن القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل أدخل تغييرات جذرية في نظام علاقات العمل (تغير الطبيعة القانونية لنظام علاقة العمل من المدة غير المحددة الى مدة محددة، التفاوض الجماعي، التعددية النقابية ...).

حيث أن المادة 12 و 12 مكرر من هذا القانون أوضحت الكيفيات العملية التي يمكن

فيها إبرام عقد عمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أ بالتوقيت الجزئي وتلك الحالات هي :

- لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة .
- لاستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه .
- لتنفيذ أشغال دورية ذات طابع متقطع، لتزايد العمل أو لأسباب موسمية.
- لنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها، ومن أجل السهر على احترام هذه الأحكام التشريعية وتقييم مدى تطبيق تنظيمات العمل، قامت المفتشية العامة للعمل بإجراء خلال الثلاثي الرابع 2002 تفتيش حول اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة والهدف من ذلك السهر على احترامها ومطابقتها للأحكام وجميع المعطيات الخاصة حول مدى اللجوء إلى عقود العمل المحددة المدة.

لذلك فقد تمت مراقبة 2106 مؤسسة تشغل 26429 عاملا كما تم تسجيل 1821 مؤسسة تشغل 272694 عاملا من بينهم 110532 عاملا يشتغلون بعقود عمل محددة المدة أي بنسبة 86.46% من العدد الإجمالي للمؤسسات التي تمت زيارتها و 39.13 % من العدد الإجمالي للعمال المشغلين.

- إن توزيع المعطيات حسب القطاع القانوني يبين مايلي :
- المؤسسات الاقتصادية العامة معني بنسبة 59.01% من مجموع المؤسسات التي تمت زيارتها (1).
- المؤسسات الوطنية الخاصة معنية بنسبة 39.88% من مجموع المؤسسات التي تمت زيارتها .
- المؤسسات الأجنبية الخاصة معنية بنسبة 01.09 % من مجموع المؤسسات التي تمت زيارتها.
- كما أن دراسة الوضعية بحسب طبيعة النشاط تبين ما يلي:
العمل بالعقود المحددة المدة يلاحظ في قطاع البناء والأشغال العمومية والري أين يمثل نسبة 72.50% من مجموع عمال هذا القطاع.

○ الفرع الثالث : هيكلية العقود حسب المدة .

يلاحظ من خلال توزيع العقود أن معظم العقود المحددة من شهر إلى ستة أشهر، عند دراسة مدة العقود حسب قطاع النشاط نتوصل الى النتائج التالية:

- الفلاحة تستعمل 90.34% من العقود المحددة المدة المقدر بـ 03 أشهر وهذه الطريقة تبرزها الطبيعة الموسمية لنشاطات هذا القطاع.
- في قطاع البناء والأشغال العمومية والري معظم العقود أي 70.39% مدتها 03 أشهر ونسبة 26.88% مدتها ستة 06 أشهر.
- القطاع الصناعي سجل نسبة مرتفعة من العقود المحددة المدة والتي ومدتها تقل أو تساوي ثلاثة 03 أشهر أي نسبة 64.83% وكذا بنسبة 24.96% لمدة ستة 06 أشهر.
- في قطاع الخدمات ، معظم عقود العمل 52.77% مدتها تقل أو تساوي ثلاثة 03 أشهر (1).

- والأسباب المصرح بها هي تلك المحدد في القانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل في المادة 12 منه وأن توزيعها بحسب الأهمية تبين ما يلي :

- العقود المبرمة بحسب نشاطات أو أشغال ذات مدة محددة هي الأغلبية بنسبة 41% من العدد الاجمالي .
- بسبب تزايد العمل او عندما تبرر ذلك أعمال موسمية تقدر بـ 32.31%
- بسبب استخلاف عامل مثبت تقدر بـ 17.18% .
- العقود المبرمة بسبب نشاطات أو أشغال غير متجددة تقدر بـ 14.27%
- بسبب العقود لأسباب أخرى غير مذكورة في التنظيم المعمول به تقدر بـ 19.14% .

كما أن توزيعها حسب النشاط يبين لنا أن تزايد العمل أو الأسباب الموسمية تمثل السبب الأكثر استعمالاً لمعظم قطاعات النشاط أين يمثل 75.57% لقطاع الفلاحة و 39.81% لقطاع الصناعة و 26.07% لقطاع الخدمات (1).

• المطلب الثالث : أنواع عقود العمل .

إن القانون ينص على أن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق أو لأسباب يقرها القانون، فيجب أن يكون ملزماً للطرفين وأن يكون متبادلاً وبالمقابل، فالمادة 59 من القانون المدني والتي ينص على أنه " يتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفين التعبير عن إرادتهما المتطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية وإذا توفرت هذه الشروط وتم الاتفاق عليها تبدأ علاقة أو مسؤولية المستخدم على العامل " .

من مزايا العقد أنه لا يستطيع أن يعطي كل الحالات فهناك نوعين من العقود في علاقات العمل والمقصود بهما العقد المحدد المدة والعقد الغير محدد المدة، بالإضافة الى وجود عقود عمل أخرى والمعروفة بالعقود ذات النوع الخاصة بالعمل، ونذكر منها عقد العمل المؤقت والموسمي، العقد بالتوقيت الجزئي ، عقد العمل في المنزل، عقد التمهين، العقد الخاص بمسيري المؤسسات الاقتصادية العمومية، زيادة على ما جاء به التشريع الجديد من عقود ذات الطابع الاجتماعي مثالها عقد التشغيل بمبادرات محلية (تشغيل الشباب) ، عقد الأنشطة ذات المنفعة العامة (الشبكة الاجتماعية) ، عقود ما قبل التشغيل.

- إن الهدف من إدخال هذا النوع من العقود ولا سيما العقد بالتوقيف الجزئي لخلق مرونة على قواعد التشغيل التي تسمح للمؤسسة أن تسيّر إعدادها على أساس العقلانية ، مع محدودية الأثر (1)، وعليه:

○ الفرع الأول : العقد المؤقت والموسمي.

العقد المؤقت والموسمي هو عملية ترمي إلى خلق مناصب تشغيل من شأنها امتصاص البطالين وإدماجهم في الحياة العملية ولو بصفة مؤقتة .
وفي نشاط أو أعمال ذات مدة محددة أو ذات طبيعة مؤقتة، ولقد تم حصر بعض العقود في القانون الفرنسي تحت عنوان عقود الاستخدام تبرم لشغل بعض المناصب لأنه جرت العادة على عدم إبرام عقود غير محددة المدة بحكم النشاط المنجز وطابعه المؤقت.
إذا كان هذا النوع من الأعمال في القانون الفرنسي محدد بمرسوم أو عند طريق اتفاقية أو اتفاق جماعي، فإن هذه المهمة أسندها المشرع الجزائري للقاضي وهذا البند جاء في نص الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09 يوليو 1996، المعدل والمتمم للقانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.
وأضاف فيها المشرع الجزائري هذه الحالة الخامسة فعلى سبيل المثال لا الحصر في قطاع البناء والأشغال العمومية وجود مكان عمل بعيدا عن مقر المؤسسة المتواجدة بإحدى ولايات الوطن من الجزائر قامت ببناء جسر في هذا البلد وقامت بتشغيل عمال بعقد محدد ذا طابع مؤقت عند انتهاء البناء ينتهي العقد طبعاً لعمال البلد مكان مشروع.

○ الفرع الثاني : عقد العمل بالتوقيت الجزئي .

تحدد المادة 13 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990، بخصوص العمل بالتوقيت الجزئي على أنه يكون عندما يشتغل العامل بموافقة المستخدم بصفة منظمة خلال مدة منخفضة بصفة محسوسة عن المدة العادية والكاملة للعمل.

الجزء الأول : مفهوم العمل بالتوقيت الجزئي

إن مفهوم العمل بالتوقيت الجزئي هو ما تنص عليه أحكام المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 1997/12/08 في مادته رقم 13 على أنه يعتبر عملا بالتوقيت الجزئي “ كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل دون أن تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل أقل من نصف المدة القانونية للعمل “ (1)

الجزء الثاني : اللجوء الى التوظيف بالتوقيت الجزئي.

يتمتع المستخدم بحرية التوظيف او عدم التوظيف بالتوقيت الجزئي وبالاستجابة أو لا لطلبات العمال الأجراء في هذا المجال وبالتالي يمكنه:
القيام بتوظيف عمال بالتوظيف الجزئي في حالة نقص حجم العمل في إطار تدابير الجانب الاجتماعي . حسب المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994.

الموافقة على طلب احد العمال العاملين بالتوقيت الكامل الذي يرغب في شغل منصب بالتوقيت الجزئي لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية يمكن تقديم فوائد هذا العمل كما يلي:

أ- بالنسبة للعامل :

المترشحون الذين لا يريدون أو لا يمكنهم العمل بالتوقيت الكامل المحدد بالجزائر بأربعين 40 ساعة وذلك لأسباب شخصية مختلفة (الحالة الصحية ،أسباب عائلية...الخ).

ب- بالنسبة للمستخدم :

يمكن التفكير في تشغيل عمال بالتوقيت الجزئي خاصة إذا ما يتعلق الأمر بإسناد تنفيذ بعض المهام لعامل لا يمكنه إنجازها إلا في ساعات محددة من اليوم (مثال: أشغال تنظيف المكاتب...)

- إذا كان حجم العمل غير كافي لتبرير إنشاء منصب أو عدة مناصب بالتوقيت الكامل.

الجزء الثالث : شروط الالتحاق بمنصب عمل بالتوقيت الجزئي.

يجب أن تتوفر بعض الشروط من أجل شغل منصب عمل بالتوقيت الجزئي يتعلق الأمر بما يلي:

- توفر شروط المؤهلات المهنية الضرورية في العمال المعنيين او الراغبين في العمل بالتوقيت الجزئي.

- موافقة المستخدم في الاستجابة للطلب المودع من قبل أحد العمال الراغبين في ذلك.
- ضرورة الحصول على رأي لجنة المشاركة او (مندوبي المستخدمين في حالة عدم وجود اللجنة المذكورة)، طبقا لأحكام القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقة العمل المعدل والمتمم، مع الإشارة أن رأي اللجنة محددة بخمسة عشر 15 يوما بعد تقديم المستخدم لعرض أسباب عقد العمل بالتوقيت الجزئي على أن يكون محتواه يتمثل بالخصوص على ما يلي:

- ذكر المدة الأسبوعية للعمل المتفق عليها وتقسيمها على أيام الاسبوع.

- التطرق الى عناصر الراتب.

- مؤهلات الأجير .

- المدة أو الفترة التجريبية.

إضافة هذا هذه العناصر عندما يكون العقد مبرما لمدة محدودة يجب أن

يحتوي على:

- مدة علاقة العمل

- أسباب المدة المقررة .

وعليه يتمتع العاملون بالتوقيت الجزئي بنفس الحقوق القانونية والاتفاقيات

التي يتمتع بها العمال المشغلون بالتوقيت الكامل .

إن عدم وجود مناصب مماثلة بالتوقيت الكامل المؤسسة تحدد أجرة العامل

الأجير باتفاق بين الطرفين مع مراعاة أحكام الدنيا القانونية أو المحددة في الاتفاقيات

والاتفاقات الجماعية.

- تكون التعويضات القانونية أو المتفق عليها (العطلة..) والتي قد يطمح اليها العامل المشغل بالتوقيت الجزئي نسبية وفقا للمدة الفعلية للعمل، ويمكن للعامل بالتوقيت الجزئي الذي تتوفر فيه شروط الانتخابات القانونية التي حددها التشريع المعمول به أن ينتخب في لجنة المشاركة أو في منظمة نقابية.

○ الفرع الثالث : عقود خاصة حسب النظام النوعي لعلاقة العمل.

لقد حددت عقود العمل الخاصة بموجب نص المادة 04 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقة العمل، أنه " يحدد عند الاقتضاء، أحكام خاصة ، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني العمال في المنازل، مسيري المؤسسات، ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية ، غير أنه وبعد أكثر من إثني عشر 12 سنة من صدور هذا النص لم يتخذ إلا نصين اثنين ، يخصان العمل في المنزل (مرسوم تنفيذي رقم 97-94 المؤرخ في 08/12/1997)، ومسيري المؤسسات (مرسوم تنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29/12/1990)، واتخذ النص يتعلق فقط بكيفية ضبط التوقيت اليومي للعمل والترخيص بالغيابات المدفوعة الأجر لطليعة الرياضة والنخبة (1) (مرسوم تنفيذي رقم 91/481 المؤرخ في 14/12/1991) والعقد الموسمي يكون نتيجة تزايد عمل وأسبابه حيث يحمل هو الآخر طابع مؤقت ويعتبر عامل غير عادي على المؤسسة ولكنه محدود من حيث الزمان مثال اعداد حسابات ختامية.

مثال ثاني جني الثمار أو الخضر والفواكه أحيانا يوم الفلاح بتشغيل عمال جدد لجني هذه الثمار في مدة معينة من الزمن.

الجزء الاول : العقد الخاص بالعمل في المنزل

لا تنتج صفة العامل في البيت عن علاقة التبعية لصاحب العمل بل عن الظروف التي يؤدي فيها ذلك العمل .

في حالة توفر الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى من المرسوم التنفيذي تصبح علاقة العمل قائمة لكن بصفة عمل حر (1)

1- تعريفه :

يعتبر عملا في المنزل كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل الاستفادة من الأجر، على أن يقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء عائلته باستثناء أي عاملة مأجورة، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون وسيط.

على العامل في المنزل التصريح به لدى هيئة الضمان الاجتماعي لمفتشية العمل المختصة إقليميا.

على المستخدم عند تسليم الأشغال قصد تنفيذها في المنزل أو يعد دفتر

طلبات يسجل فيه ما يلي :

- اسم ولقب وعنوان العامل في المنزل

- طبيعة وكيفية العمل المطلوب.

- تاريخ التسليم
 - الأجرة المطبقة على هذا العمل
 - قائمة اللوازم والمواد المسلمة للعامل
- ويسجل المستخدم عند تسليم المنتج موضوع طلب على دفتر تسلم نسخة منه للعامل بعد توقيع الطرفين على ما يلي :
- تاريخ التسليم
 - مبلغ الأجر المدفوع فعلا
 - عند اقتضاء اللوازم والمواد المستوردة.
- 2- الأجرة :

إن القانون الجزائري لا يحدد طبيعتها ولا كيفية دفعها ، ويكتفي بالقول أنها تحسب على أساس المقاييس المعمول بها في المهن المماثلة ، وإلا تقل على الأجر الحد الأدنى المضمون (1)، وحسب التنظيم المعمول به وهذا في حالة عدم وجود الاتفاق المبرم بين الطرفين.

كذلك على المستخدم زيادة دفتر ترتيبه يسجل فيه ما يلي :

- اسم الهيئة المستخدم وعنوانها.
- اسم المستخدم ولقبه
- رقم التسجيل للسجل التجاري
- الاسم والعنوان ورقم التسجيل لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

- السجل الخاص بالعمال في المنزل (1)

بينما ينص القانون الفرنسي بأن تكون الأجرة جزافية أي تأسيسها على تسعيرة تعاقدية بغض النظر على نوعية العمل المؤدى، إما بالقطعة أو على كل ساعة عمل
(2)(....)

3- العطل والضمان الاجتماعي :

يستفيد العامل الذي عمل على الأقل ستة (6) أشهر لدى نفس صاحب العمل من التعويض عن العطلة السنوية وتحسب على أساس يومين لكل شهر عمل على أساس الأجور المتوسطة الشهرية التي تقاضاها خلال الفترة المعمولة (3).

4- الأمن والصحة :

يمنع على صاحب العمل أن يطلب من العامل استعمال أو معالجة مواد سامة أو خطيرة على صحته وسلامته أو التي تلحق الضرر بالبيئة (4)

5- التفكير حول العمل المنزلي :

يهدف التفكير المتعلق بالعمل المنزلي التأكد من أن العمال المشغلين في المنازل يستفيدون من الحماية القانونية ، كما هو محدد في المرسوم السالف الذكر، وعليه وحسب المعطيات الإحصائية لسنة 2003 للديوان الوطني للإحصائيات يبلغ عدد عمال المنازل 288563 عاملا منهم 21856 عامل ينشطون في المناطق العمرانية 7507 عامل في المناطق الريفية، كما بينت أن النساء يمثلن ما يقارب 83 % من العمال المشغلين في المنازل، وهذا ما يؤدي الى القول أن طبيعة العمل في المنازل منوطة أكثر للنساء في الجزائر

1-مذكرة الطالبة بلعدي ويعلاوي مرجع سابق ص 42

2-الدكتور عبد السلام ذيب مرجع سابق نفس الصفحة المذكورة

3-الدكتور عبد السلام ذيب مرجع ص 138

4-الدكتور عبد السلام ذيب مرجع سابق نفس الصفحة

ويسمح هذا التذكير باستخراج الملاحظات الرئيسية التالي :

- بينت التحريات التي قامت بها مصالح مفتشية العمل أن المستخدمين لا يحترمون معايير وكيفيات ممارسة هذا النوع من العمل والمنصوص عليه في التنظيم الساري المفعول
- العمل المنزلي يوجد خاصة بالقطاع الفلاحي (لا سيما تربية المواشي) وكذا في القطاع الصناعي (الصناعة التقليدية، صناعة الأحذية، الخياطة ، صناعة العجائن الغذائية والحلويات).
- وأيضا في قطاع الخدمات (الاعلام الآلي ،وسطاء تجاريين، مربيات، خدمات البيوت).
- عمال المنازل لا يتقاضون رواتب وإنما يتقاضون أجر حسب العمل المقدم بالقطعة وحسب رقم الأعمال اليومية أو القطع المنجزة
- يتميز العمل المنزلي عن بقية عقود العمل من خلال عنصرين:
الأول : أن هذا النوع من العمل يمارس في منزل العامل أو في المكان المختار من طرفه، والثاني أن العمل ينجز بدون أي مراقبة مباشرة من طرف صاحب العمل وبهذا المعنى ، فالعامل حر في تحديد ساعات العمل.
- يواجه العامل في المنزل بعض الأعباء المالية خاصة منها الأعباء المتعلقة بشغل جزء من منزله لنشاطه المهني (الكهرباء، التدفئة، التلفون....)
- عمال المنازل لا يستفيدون من العطل السنوية والراح الأسبوعية ومن التغطية الاجتماعية والصحية.

وفي الختام ، يمكن القول أن العمل المنزلي كان دائما موجودا، هذا النوع من العمل يخص العامل اليدوي الأقل تأهيل كالنساء، أصبح اليوم يمارس من طرف عمال لا سيما في قطاع الخدمات خاصة مع تطور التكنولوجيا ووسائل الإعلام(1)

○ الجزء الثاني : عقد التمهيين .

إن تدخل الدولة في تنظيم العمل وتنشيطه لا يقتصر على إحداث قواعد دنية تلزم الجميع وتهدف بالأخص الى حماية العامل، بل يتعدى الى خلق الظروف الملائمة للتشغيل.(2)

حيث اهتمت من خلال التشريعات الحديثة بمجال التكوين المهني للعامل ، بوضع العديد من الأحكام والتنظيمات التي تناولت كفيات وظروف ووسائل التأهيل المهني للعمال داخل المؤسسة لتمكينهم من تحديد معارفهم المهنية داخل مراكز مخصصة وهذا في إطار عقد التمهيين لأجل إعدادهم في مهنة أو حرفة معينة(3)

1- تعريف عقد التمهيين:

هو عقد عمل من نوع خاص يلتزم بموجبه صاحب العمل بإعطاء تكوين مهني منهجي وتام للمتمهن مقبل الالتزام هذا الأخير بالعمل لديه طيلة مدة العقد، ويتقاضى عن ذلك أجرا، يخضع العقد للكتابة وحسب نموذج تحدده السلطة المكلفة

1-السيد مخزاني رايح المديرية الفرعية للدراسات والتكوين بالمفتشية العامة للعمل النشرة السادسة ديسمبر 2005 عدد رقم 14

2-الدكتور عبد السلام ذيب مرجع سالف ص 35

3-الأستاذ بشير هدي الوجيز في شرح قانون العمل دار الريحانة للكتاب حي البدر القبة سنة 2003 ص 175.

بالتكوين المهني، ثم يسجل العقد لدى المجلس الشعبي البلدي وجوبا بمكان التمهين طبقا للتشريع المعمول به(1).

2- التزامات المتمهن :

في إطار عقد التمهين الالتزامات تشمل ما يلي :

- أداء الأعمال المسندة إليه في إطار الأعمال المرتبطة بالتمهين .
- احترام المواعيد القانونية والمواظبة على دروس التكوين التكميلي.
- احترام أوامر المستخدم في حدود شروط العقد
- مساعدة المستخدم في عمله ، بما يتناسب وقدرات المتمهن الجسدية والذهنية، ولا يجوز أن يكلف من طرف المستخدم بأعمال ضارة بالصحة أو تفوق طاقته الجسدية والفكرية، وذلك وفقا للتشريع المعمول به.
- تعويض الوقت الذي لم يستخدم به بسبب مرض أو غياب ما عدا العطل المدفوعة الأجر.

3- التزامات المؤسسة المستخدمة :

تتلخص التزامات المؤسسة المستخدمة فيما يلي:

- إعلام الولي الشرعي في حالة غياب الممتحن المتكرر أو تعرضه لحادث أو أي أمر يستلزم التدخل.
- السهر على تحقيق تمهين تدريجي يسمح باكتساب التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد.

- تشغيل متمهن في أعمال أو خدمات مرتبطة بالتأهيل المهني المنصوص عليه في العقد
- اعلام اللجنة البلدية للتمهين خلال وجوده في المؤسسة لممارسة التمهين.

4- انتهاء عقد التمهين :

ينتهي عقد التمهين بانتهاء مدته التي تتراوح ما بين سنة او ثلاث سنوات على

الأكثر كما ينتهي قبل هذه المدة بالحالات التالية:

أ- الفسخ :

سواء من جانب واحد أو بالتراضي أو بحكم قضائي، إذا ما تم من جانب واحد خلال الشهرين لا ينتج عنه تعويض.

ب- الإلغاء :

يلغى العقد وجوبا في حالة وفاة أحد الطرفين أو إفلاس المستخدم أو توقف نشاطه، أو حدوث عجز بدني دائم لأحد الطرفين أو الالتحاق بالخدمة الوطنية أو تعرض المستخدم للعقوبات المنصوص عليها في قانون التمهين ، يلغى أيضا في حالة اثبات مركز تكوين مهني استحالة المستخدم مواصلة القيام بالتمهين، على أن يبلغ قرار الفسخ أو الإلغاء الى لجنة التمهين بالبلدية ومركز تكوين خلال ثلاثين 30 يوما من القرار.

أما في حالة النزاع يعرض للمصالحة أمام لجنة البلدية بالتنسيق مع مفتشية العمل، وفي حالة عدم التوصل الى النعاجة يجوز لكل من المؤسسة المستخدمة أو المتمهن بنفسه اللجوء الى الجهة القضائية المختصة (1).

الجزء الثالث : عقد العمل الخاص بمسيرى المؤسسات الاقتصادية العمومية

من المسائل القانونية التي أثارت ، الجدل ، تلك المتعلقة بطبيعة العقد الذي يربط المؤسسة المستخدمة بالمسير، والمسمى بعقد العمل الخاص بمسيرى المؤسسات، حسب ما جاء في نص المادة 04 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990، والتي نصت على امكانية تحديد قواعد خاصة تحكم عن طريق التنظيم النظام النوعي لعلاقات العمل

بمعنى ظهور ازدواجية في التشريع في هذا المجال غير أنهم يقعون خاضعين لنفس الواجبات وتمتعين بنفس الحقوق التي نص عليها القانون لجميع العمال، فالمواصفات التي خصها بهم المرسوم التنفيذي رقم 290/90 المؤرخ في 29/09/1990، حيث أن (2) هذا النظام يشير الى التوجه الاقتصادي الليبرالي الذي عرفته الجزائر ابتداء من سنة 1988 بفعل القوانين 01/88 و 02 و 03 و 04 المؤرخ في 12/01/1988، التي سطرت الاطار العام التوجيهي للمؤسسة الاقتصادية العمومية، وقد سبق وأن كان مسيرى المؤسسات يعينون من قبل الوصاية الإدارية بمراسيم رئاسية أو قرارات وزارية وفي بعض الحالات عن

1-أستاذ بشير هدي مرجع سابق ص رقم 178

2-الدكتور عبد السلام ذيب مرجع سابق ص 138

طريق القرارات المحلية ، وبالتالي كانوا خارجين عن نطاق قانون العمل وخاضعين للوظيفة العمومي، الى حين صدور القانون الجديد رقم 11/90 أدرج هذه الفئة ضمن مجال تطبيقه وأنهى القواعد المعمول بها سابقا، ما عدا فيما يتعلق بمسيري المؤسسات ذات الطابع الصناعي والتجاري ، الذي بقي مسيرها خاضعين للتعين الإداري (1)

1- إبرام العقد الخاص بمسير المؤسسات الاقتصادية العمومية:

يبرم هذا العقد الذي يربط المسير الرئيسي للمؤسسة حسب المادة 08 من المرسوم السالف الذكر على إثر تفاوض حر، يتضمن أسس المرتب ومختلف العناصر المشكلة له، والمنافع العينية وسلطات المسير الأجير لتوظيف إدارات المديرية وأهداف النتائج والتزاماتها ، ومدة مراجعة العقد ، في ما يتعلق بالأجور في هذه الحالة التفاوض لم يعمر طويلا حيث حددت الى غاية الساعة بموجب مناشير وزارية أحدثت حدا أدنى للأجور خاص يعتمد عليه لحساب أجر هؤلاء المسيرين.

2- إنهاء علاقة عمل مسير المؤسسات الاقتصادية العمومية:

تنص المادة 10 من المرسوم أنه (يمكن هذا الطرف أو ذاك أن يضع حدا لعلاقة عمل مسيري المؤسسات في حالة ما إذا أحل ببند العقد ولا سيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج والتزاماتها وهذا دون المساس بالأحكام التشريعية المعمول بها، بمعنى إنهاء العلاقة يكون بمقتضيات القانون رقم 11/90 المؤرخ في

.1990/04/21

المتعلق بعلاقات العمل)، وبغية معرفة من هو مسير المؤسسة علينا أن نعود الى نص المادة 02 من المرسوم السابق ، والتي توضح ما يلي:

المسير الأجير الرئيسي(المدير العام والوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر) لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطه علاقة العمل بجهاز الإدارة (مجلس إدارة أو مجلس مراقبة أو أي جهاز إداري آخر) للشركة المذكورة.

○ الفرع الرابع: العقود ذات الطابع الاجتماعي

بدا التوجه نحو هذا النوع من العقود خلال التسعينيات بسبب ما عرفته الجزائر من إختلالات خطيرة في المجال الاقتصادي والمالي أفقدها توازنها، إنجرت عنها صعوبات معتبرة في التمويل، وعليه اتخذت سلطات البلاد سلسلة من الإجراءات مع المؤسسات المالية الدولية لا سيما:

- مخطط استقرار الاقتصاد 1991
- إعادة جدولة المديونية وإصلاح هيكله الاقتصاد 1994
- بهدف الحد من الصعوبات الاقتصادية وبالتالي التوصل إلى إستراتيجية منشودة قصد رفع الاقتصاد وإصلاحه(1) ، استقرت بخلق أجهزة ترقية التشغيل في إطار الإصلاحات ومنها:

الإصلاحات الهيكلية:

تعد الإصلاحات الهيكلية عنصرا أساسيا في أي استراتيجية النمو تسعى إلى خلق فرص العمل وتحتاج هذه الإصلاحات بصفة خاصة على النهوض بالعمال

وهذا في تخفيض البطالة وتعزيز العمالة في القطاع الرسمي وخلق قنوات لذلك تتمثل فيما يلي :

الجزء الأول : أجهزة إدماج الشباب المهني 1990-1996:

إن معظم ولايات الجزائر تتميز بطابع جغرافي جيد متمثل فيما يلي :
مناطق مطلة على البحر ، مناطق حدودية ، مناطق الهضاب العليا، يغلب على نشاطها الاقتصادي الفلاحة، تربية المواشي، الصيد البحري ،خدمات وصناعات حرفية.

غير أن معظم هذه الولايات عرف ضعف في الاستثمار أدى إلى تفاقم البطالة 21 % واهذا تدخلت السلطات العمومية بتنفيذ برنامج للادماج المهني على المستوى الوطني يخص ما يلي :

الجزء الثاني : التشغيل المأجور بمبادرات محلية (ESIL)

يعتبر التشغيل المأجور بمبادرات محلية أو نشاط انطلق مع بداية الادماج المهني للشباب، استفاد عدد كبير من الشباب من هذا النشاط، حيث تمكنوا من الإحتكاك الأولي مع عالم الشغل باكتساب تجربة أولى في الحياة المهنية إلا أن هذا النشاط اصطدم مع واقع اقتصادي مريز متميز بمحدودية مناصب العمل، كذا عراقل عديدة نذكر منها :

- عدم وجود مبادرات لترقية التشغيل على مستوى اللجان المحلية البلدية.
- محدودية المبلغ الممنوح للمستفيد من هذا النوع من التشغيل .

الجزء الثالث : عقد تعويض النشاطات ذات المنفعة العامة (الشبكة الاجتماعية)

يتمثل هذا المسعى في إعطاء الأشخاص المعدومي الدخل مقابل جراء مشاركتهم في النشاطات ذات منفعة عامة تنظمها الجماعات المحلية، والمقتصرة حاليا على عضو واحد من نفس العائلة رغم أنها تسمح بالتحصيل على التعويض، فلا يترتب عنها أي علاقة عمل ، فهي للتضامن والاندماج الاجتماعي (1).

عقود ما قبل التشغيل : (Contrat pré emploi)

هي عقود تخص جميع الشباب ذوي شهادات التعليم العالي وكذا خريجي المعاهد الوطنية للتكوين الحائزين على مستوى تقني سامي، ويأهل للاستفادة من ترتيبات عقود التشغيل الأولية ، الشباب الذين يستوفون الشروط التالية:

- أن يكون من جنسية جزائرية

- أن تتراوح أعمارهم ما بين 19 الى 35 سنة

- أن يكونوا معفيين من التزامات الخدمة الوطنية

- أن يكونوا من طالبي التشغيل لأول مرة.

يدمج هؤلاء لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والادارات العمومية، حيث يتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تأهيلهم ، تحدد مدة عقد ما قبل التشغيل بسنة واحدة، ويمكنهم تمديدتها إستثنائيا مرة واحدة فقط لمدة سنة 06 أشهر أخرى بطلب من المستخدم يخفض من خلالها مستوى الراتب الشهري الذي تتحمله الدولة وفقا للجدول المنصوص عليه

على أن يعوض هذا التخفيض بمساهمة المستخدم تجعل أجر هذا الشاب الحامل للشهادة يساوي 80 % على الأقل من الأجر المخصص للعامل الذي يشغل منصب مماثلاً، من الملاحظ في الواقع ما تحدثنا عليه موجود في النظري دون تأكيده في الواقع، حيث أن الشباب الذي يتقاضى أقل من الحد الأدنى المضمون، لا يمكن أن نطلق على ما يستفيد من اجرا، وإنما نسميه بشبه راتب، هذا بالإضافة أن المستخدم لا يساهم في تكملة الراتب المخصص للشباب بالرغم من وجود رسالة تعهد الخاصة بالموافقة على تمديد المدة في الواقع المعاش والمخالف تماماً للنظر المنصوص عليه في أحكام القانون، هذا ما استنتجناه.

*****المبحث الأول :**

طرق تسوية النزاعات الفردية في العمل :

تنشأ النزاعات بشكل طبيعي أحيانا بين أعضاء مجموعة العمل الواحدة أو بين مجموعات العمل المختلفة، أو بين أطراف متعددة في المجتمع، وتعريف النزاع: وهو وقوع تضارب أو تعارض مصالح تنشأ عنها مشاكل لا يتم التوصل لأي اتفاق بشأن استراتيجية حلها ، والنزاعات الفردية لا تحل دائما بالاحتكام للنصوص الجامدة من القوانين ، وإنما تحتاج قبل ذلك الى فتح حوار واسع وصريح ومباشر بين طرفي، أو أطراف النزاع لا سيما إذا تعلق الأمر بسوء فهم المسافات الفاصلة بين الحقوق والواجبات، وتقدير هوامش التنازل لفائدة الشركة أساسا.

• المطلب الأول: تسوية داخلية (داخل المؤسسة):

يكون التكفل بالنزاعات الفردية في العمل تبعا للقانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، حيث كل نزاع فردي في العمل يجب أن يعالج أولا داخل الهيئة المستخدمة حسب الإجراءات الداخلية للتسوية التي تنص عليها المعاهدات والاتفاقيات الجماعية في العمل.

إذا لم تحدد هذه الإجراءات فإنه يجب على العامل المعني بالخلاف أن:

- يعرض أمره على رئيسه المباشر الذي يعين عليه تقديم الجواب خلال مدة ثمانية (8) أيام حسب القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
- عرض (في حالة عدم الرد، أو عدم الرضى بمضمون الرد) الأمر على هيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم الذي يتعين عليهم إبلاغه بالرد خلال مدة خمس عشر 15 يوما، في حالة عدم رضا العامل بمضمون الرد بعد استنفاد هذه الإجراءات يمكنه في هذه الحالة اللجوء الى خارج المؤسسة.

• المطلب الثاني : تسوية خارجية (مكتب المصالحة)

ويكون ذلك من طرف العامل بإحضار مفتش العمل المختص محليا بواسطة عريضة كتابية أو بحضوره شخصيا.

في حالة حضور العامل ، يحرر مفتش العمل لتصريحاته ، ويجب عليه إخطار مكتب المصالحة قصد محاولة المصالحة.

مكتب المصالحة:

مهمة مكتب المصالحة هو محاولة المصالحة بين العامل والمستخدم حول مسألة المختلف فيها

- يتواجد لدى كل مفتشية عمل مكتب للمصالحة تبعا للمرسوم التنفيذي رقم 272/91 المؤرخ في 10 أوت 1991، يكون مقر مكتب المصالحة بمحلات المفتشية الولائية للعمل الملحقة به.

- مكتب المصالحة متساوي الأعضاء ، يتكون من عنصرين ممثلين للعمال وعنصرين ممثلين للمستخدمين ويترأس المكتب بالتداول ولفترة سنة 06 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين حسب المادة 06 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

- ينتخب أعضاء مكتب المصالحة لمدة ثلاثة 03 سنوات من قبل ممثلي العمال وممثلي المستخدمين للدائرة الاقليمية المعنية، حسب المادة 10 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

- يتمتع أعضاء مكتب المصالحة بحقوق ويخضعون لالتزامات يحددها القانون.

إخطار مكاتب المصالحة :

يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة 03 أيام من تبليغه بتقديم الإخطار الى مكتب المصالحة، واستدعاء كل من العامل والمستخدم الى جلسة المصالحة ومنحهم مدة لا تتعدى ثمانية 08 أيام لحضور الاجتماع ، وهذا ابتداء من تاريخ الاستدعاء، طبقا لنص المادة 27 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل .

- في حالة عدم حضور العامل أو ممثله في التاريخ المحدد في الاستدعاء (ما لم يوجد مناع جدي وشرعي) فإنه قضيته تشطب.
- عند تغيب المستخدم أو ممثله في الاستدعاء الأول، يتم استدعائه من جديد خلال ثمانية (8) أيام المادة 29 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
- في حالة غيابه في اجتماعين متتاليين يعد المكتب محضرا لعدم المصالحة تسلم نسخة من محضر عدم المصالحة الى العامل أثناء جلسة المصالحة.
- في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضرا بالمصالحة على ذلك.
- في حالة عدم اتفاق بين الأطراف يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة، يتعلق الأمر هنا بحالة وضع يكون فيه العامل هو المدعي (المشتكي) والمستخدم هو المدعى عليه.

تنفيذ اتفاق المصالحة :

إن محضر المصالحة لا يجوز أن يتضمن شروطا تتنافى مع القانون ويعتبر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير.

ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والأجال التي يحددها فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز ثلاثون 30 يوما من الاتفاق.

● المطلب الثالث : التسوية القضائية

في حالة عدم تنفيذ الاتفاق بين الطرفين يمكن أن يرفع ذلك إلى رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية عريضة من أجل التنفيذ ، يستدعي القاضي المدعي عليه ويأمره في أول جلسة له بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، حيث تجري هذه العملية مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الوطني الأدنى المضمون، حيث تعتبر التسوية القضائية المرحلة الأخيرة التي يلجأ إليها بعد فشل طرف التسوية الودية المذكورة سابقا، وهو المبدأ الذي اعتمده المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية، وهذا بجعل قضاء للعمال مختص بالفصل في المنازعات الناتجة عن علاقة عمل بين العمال وأصحاب العمل ، ويستثنى من هذا حسب المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية طبيعة النزاع الذي تكون فيه الدولة وتفرعاتها والمجموعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري طرف والعسكريون وشبه العسكريون والقضاة والموظفون بمعنى هذا القانون خصوصا فيها، فهو قضاء متميز من حيث تشكيله وتنظيمه والإجراءات المتبعة في التقاضي ، والطابع الاستعجالي لرفع الدعوى وإصدار الحكم.

○ الفرع الأول : تشكيل واختصاص محكمة المسائل الاجتماعية.

تقام الدعاوى أمام المحكمة التي ينفذ بدائرة اختصاصها علاقة العمل أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه.

الجزء الأول : تشكيل المحاكم الابتدائية.

تشكل المحاكم المذكورة من قاضي وممثلين عن العمال وأصحاب العمل ، وقد أقرت المادة 08 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بنزاعات العمل الفردية، بأن جلسات المحكمة تنعقد للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من أصحاب العمل، يكون تنفيذهم في

الجلسات تداولي، ينتخب مساعدي المحاكم بنفس الشروط والكيفيات المقررة لانتخاب أعضاء مكتب المصالحة كما سبق بيانه أما فيما يخص اختصاص المحاكم الاجتماعية، فهي تختص بالنظر لوحدتها في النزاعات الفردية بين العامل وصاحب العمل، وكذا القضايا المرتبطة بتفسير العقود والاتفاقيات الجماعية، والتي لا تمثل في جوهرها نزاعات جماعية حتى وإن كانت تخص مجموعة من العمال، بالإضافة الى النزاعات المترتبة عن العقوباء التأديبية التي يمكن أن تشمل عدد كبير من العمال مرة واحدة، وغيرها من الحالات المشابهة، وعليه فإن المشرع الجزائري اعتمد في تحديد اختصاص الغرفة الاجتماعية بالمحكمة الابتدائية والتي من اختصاصها النظر في الآتي:

- الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل ، وعقد تكوين أو التمهين.
- كل النزاعات المرتبطة بعلاقات العمل الفردية، كما أنها تنظر بصفة ابتدائية ونهائية في القضايا التالية:
- عندما تتعلق الدعوى بالعقوبات التأديبية والاتفاقية الإجبارية
- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب والوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا بإثبات النشاط المهني للمدعى (1)

○ الفرع الثاني : إجراءات التقاضي.

تنص المادة 36 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية على أنه " في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية" وحتى تقبل الدعوى المقدمة

من طرف المدعى يجب أن تكون العريضة مرفقة بمحضر عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة وبالتالي لا ترفض للشكل ، وإنما يفصل في القضية المطروحة في مدة لا تتجاوز خمسة عشر 15 يوما التي تلي تاريخ جدولة العريضة الافتتاحية للدعوى، وأن يصدر الحكم في أقرب الآجال “ ما عدا الحالات المتعلقة بإصدار أحكام تمهيدية تخص الخبرة ، أما بالنسبة للطلبات العارضة مثل حالة موت العامل، وصاحب العمل أثناء سير الدعوى ، فإن القانون يحفظ حق الورثة لمواصلة السير في الدعوى الى نهايتها، ما لم تكن القضية جاهزة للفصل فيها (1)

الجزء الأول : استنفاد طرق الطعن الداخلية.

بهذا الصدد فإن الجدير بالذكر أن المحكمة العليا لا تعتبر استنفاد طرق الطعن الودية كإجراء إلزامي لرفع الدعوى ذلك أنه وعلى عكس مرحلة المصالحة لم ينص عليه القانون تحت طائلة عدم قبلية الدعوى، ويتبين أن المحكمة العليا أبتت على اجتهادها من خلال إصدارها القرار رقم 198423 المؤرخ في 2000/05/16 الصادر على إثر الطعن بالنقض في حكم القاضي بإعادة العامل إلى عمله.

على الوجه الثاني : المأخوذ من انعدام الأساس القانوني والخطأ في تطبيقه، حيث يعاب على الحكم المطعون فيه أن قضاة الموضوع لم يراعوا عندما سمحوا بقبول الدعوى مدى احترام القانون الداخلي للمؤسسة، الذي يخول الحق للعامل إخطار مفتش العمل ، لكنه قبل مباشرة أي دعوى قضائية خاصة بخلاف فردي خاص بالعمل يجب أن يكون هذا الخلاف موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة ، وحيث أن بالرجوع إلى الحكم المطعون فيه ، وإلى كامل الوثائق يتبين أن المدعي قبل اللجوء مثل أمام مفتشية

العمل، وهذا الإجراء هو برجوع الوحيد المجرى به قبل اللجوء الى القضاء مما يجعل وجه الدعوى غير مؤسس.

الجزء الثاني : إصدار الأحكام وتنفيذها.

إن الأحكام الصادرة عن المحاكم الابتدائية في هذا المجال تكون أحكام ابتدائية ونهائية، ومن ثم تكون كيفية تنفيذ الأحكام، سواء بالتنفيذ المعجل أو بالتنفيذ العادي بعد حصول الحكم على قوة الشيء المقضي فيه.

- أحكام ابتدائية ونهائية :

وهو ما تم تحديده من قبل القانون المذكور، لا سيما المادة 21 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بنزاعات العمل الفردية ، وذلك عندما يتعلق الأمر بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا تحترم فيها تطبيق الإجراءات التأديبية، وتلك الخاصة بشهادة العمل ورفض تسليمها للعامل من طرف صاحب العمل، وكشوفات الأجور، ومختلف إثبات وثائق علاقات العمل وهذه الأحكام غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف، فيما عدا التماس إعادة النظر وفقا للأحكام قانون الإجراءات المدنية.

- أحكام ابتدائية : قابلة للتنفيذ المعجل (المؤقت):

والأحكام التي تنفذ بصفة استعجالية بحكم القانون أو بأمر من القاضي، ويتعلق بالأمر المادية والمهنية للعامل، ومنها توفير الشروط الخاصة بالعمل، دفع الأجور والتعويضات المختلفة، والفصل من العمل، في هذه الحالات التنفيذ المعجل لا يمنع استئناف الحكم حسب نص المادتين 22 و 34 الفقرة 03 من قانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، أما فيما عداه من الأحكام الصادرة في غير الحالات المذكورة

سابقاً، تبقى قابلة للمراجعة ولا تنفذ إلا بعد استئناف جميع الإجراءات المقررة قانوناً، من الملاحظ أن الأحكام التي تصدر من القضاء العمالي والتي تتضمن قضايا التسريح التعسفي من العمل، لا تملك قوة التنفيذ التي تجبر أصحاب العمل على تطبيقها، على غرار الأحكام المدنية التي منحها القانون طرق ووسائل عديدة للتنفيذ الفعال لها مثل الحجز تدخل القوة العمومية للتنفيذ، لذلك نرى وجوب تدعيم هذا النوع من القضاء بنصوص تشريعية مماثلة تتناسب مع طبيعة علاقة العمل لتمكين العامل من الحصول على حقوقه وحماية مصالحه المهنية.

*****المبحث الثاني :**

الإطار القانوني لإنهاء علاقة العمل .

لقد أدى تعسف أصحاب العمل، بإنهاء علاقة العمل وهضمهم لحقوق العمال في مرحلة ظهور سيادة مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد إلى ضرورة تدخل الدولة بتسطير أحكام وجعل قيود وقواعد من شأنها تنظيم حالات انتهاء علاقة العمل وتحديد أسبابها السارية في الأنظمة التقليدية سواء في قانون الوظيف العمومي أو قانون العمل، وبعدهم القانون الأساسي العام للعامل حيث تقسيم دراسة هذه الحالات بالنظر إلى اختلاف شروط وإجراءات الانتهاء الى حالات عادية وحالات غير عادية وذلك على النحو التالي:

• المطلب الأول: الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل.

ويقصد بها تلك الحالات والأسباب المشتركة التي تدفع بأحد الطرفين طلب إنهاء علاقة العمل، وفقاً للإجراءات المحددة في تشريع العمل والأنظمة السارية والمعمول بها وتتضمن هذه الحالات ، الاستقالة واستحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل، وانتهاء مدة العقد.

○ الفرع الأول: الاستقالة

فهي نوع من أنواع إنهاء قيام علاقة العمل، تتم بإرادة العامل المنفردة، وقد نصت المادة 68 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، على أن “ الاستقالة حق معترف به للعامل“، وعلى العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مه الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابية، ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، ومهلة الإخطار تختلف حسب اختلاف مناصب العمل وقطاعاته غير أن الجانب الفقهي يرى أن الأسباب والدوافع المذكورة في موضوع الاستقالة الكتابية غير قابلة للمراقبة والفحص في مدى حجيتها، سواء من طرف صاحب العمل أو القضاء المختص، ما دامت صحيحة وواضحة في عباراتها وبالتالي:

- يمكن للعامل مغادرة منصب عمله، وفي حالة عدم قبول الاستقالة المحترمة للشروط المذكورة ، رفضها من قبل صاحب العمل في هذه الحالة يعتبر تعسفا في استعمال السلطة من جانبه.

○ الفرع الثاني : استحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل .

من المبادئ العامة الواردة في أحكام القانون المدني، كذا تشريع العمل أن علاقة العمل يمكن أن يستحيل تنفيذها، سواء استحالة منطقية أو نسبية ، حيث أن علاقة العمل مؤقتة بطبيعتها سواءا كانت محددة المدة أو غير محددة المدة، ومن أهم الالتزامات التي تتولد عنها التزامات العامل بأداء العمل بصفة شخصية وبعناية

الرجل المعتاد، فلا يجوز للعامل محل اعتبار في علاقة العمل، ولهذا فإن الاستحالة المطلقة تكون في الحالة التالية:

- الوفاة :

فإذا توفي العامل فإن العلاقة تنتهي بحكم القانون، ولكن إذا مات صاحب العمل فإن العلاقة تظل باقية مع خلفه، حيث أن المشرع الجزائري قد أخذ بفكرة ارتباط العامل بالمؤسسة(المنشأة)، فما دامت قائمة تظل علاقة العمل مستمرة وباقية “أما في حالة حل المؤسسة بعد وفاة صاحبها أو أن يصبح وجودها مستحيلا وفقا لما أشارت إليه المادة 66 الفقرة 07 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل ، إذ تطبق الأحكام الخاصة بانتهاء القانوني لنشاط المؤسسة المستخدمة “ (1)

- العجز الكلي عن العمل :

يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب مرض، إلى إنهاء عقد العمل مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي ترتبها القوانين والتنظيمات المهنية المعمول بها، ويكون ذلك نتيجة مرض أو حادث عمل مثبت بشهادة طبية صدرت من الطبيب المختص، “ أما حالات العجز عن العمل بسبب ضعف الكفاءة المهنية التي يصعب إثباتها من جانب العامل، فيرجع في ذلك إلى صاحب العمل بحكم الاختصاص أو الخبير القضائي لتقدير الكفاءة المهنية، وإثبات مدى حجج صاحب العمل ، والذي يدعي ذلك بهذا التسريح العمال الغير مرغوب فيهم (2) ، كذلك

صاحب العمل ، فإن حالات الظروف الطارئة من الأسباب الحقيقية لإنهاء العقد لاستحالة تنفيذ الالتزام، كقوة القاهرة أو حادث فجائي، (وقوع حريق، انفجار...الخ)، أو تدفع بالمستخدم منح العمال المسرحين مهلة إخطار وتعويض عن توقف نشاط المؤسسة.

○ الفرع الثالث: الإحالة على التقاعد وانتهاء مدة العقد .

إن المادة 66 من الفقرة الثامنة من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلقة بعلاقات العمل ، اعتبرت الإحالة على التقاعد، أحد الأسباب الطبيعية لإنهاء علاقة العمل ، سواءا كانت بطلب من العامل أو بمبادرة من طرف صاحب العمل، والاستفادة من هذا الحق تكون ببلوغ السن القانونية ومدة العمل وهو المسلك الذي تابعه المشرع الجزائري في هذا المجال، أما فيما يتعلق بمدة العقد والذي يتضمن إنجاز الأعمال ذات الطبيعة المؤقتة أو موسمية ينتهي طبق للمبادئ العامة للعقود المحددة المدة بانتهاء المدة المتفق عليها، وبذلك لا يترتب أي التزام على عاتق طرفي العقد إلا بما تعلق بنية عدم تجديد العقد من أحد الطرفين ، غير أنه يمكن أن يفسر السكوت والاستمرار في العمل رغبة في تجديد العقد أو تمديده، كما يمكن إنهاء العقد قبل حلول آجاله، باتفاق الطرفين أو الفسخ المسبق للعقد طبقا للقانون والنظم المعمول بها (الإخطار المسبق والتعويض عن التسريح) ويعتبر الفسخ الانفرادي من طرف صاحب العمل دون خطأ مرتكب من طرف العامل موجبا للتعويض نتيجة الضرر اللاحق بالعامل.

• المطلب الثاني : الحالات غير العادية لإنهاء علاقة العمل .

ينتهي عقد العمل الغير محدد المدة طبقا للقواعد العامة الملزمة للجانبين بالبطلان أو الإلغاء القانوني حسبما تنص عليه المادة 66 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، "ويمكن إضافة حالتان اثنتان تنهيان عقد العمل دون أن ينص عنهما القانون، الأولى رضائية وتتعلق بما يسمى بالذهاب الإرادي والثانية خارجة عن نطاق إرادة طرفي العهد وهي القوة القاهرة (1) والتي سبق التطرق الى شرحها فيما سبق.

- البطلان والإلغاء القانوني :

يعد العقد باطلا في حالة عدم توافر أركانه الأساسية كالرضا، المحل والسبب قانوني والصفة الشخصية، وكذا إذا خالف بعض القواعد القانونية الأساسية والتي لا يمكن بقاء العقد من دونها كإبرام العقد مع أحداث (القصر) لم يبلغوا السن القانوني للتوظيف، أو عدم الحصول على إذن من أولوياته، وينص القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل ، في بابه السابع على حالات البطلان، حيث تذكر المادة 135 منه على أنه " تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به، غير أن امتياز علاقة العمل أو عقد العمل على سائر العقود الأخرى في حالة البطلان، أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العقد إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم تنفيذه، " أن لا يحرم العامل الامتيازات المقررة بأحكام قوانين ضمان الاجتماعي كالتأمين

- وحوادث العمل والأمراض المهنية (1)، وقد حدد القانون المدني حالات البطلان وحسب أحكام المادة 81 من القانون المدني التي حددت حالات البطلان كما يلي:
- جواز طلب إبطال العقد من طرف المتعاقد الذي وقع في غرض جوهري وقت إبرام العقد.
 - جواز إبطال العقد بالتدليس أو الغش
 - إبطال العقد بسبب الإكراه.
 - إذا كان محل الالتزام مستحيلاً في ذاته كان العقد باطلاً بطلان مطلق.
 - إذا جعل القانون لأحد المتعاقدين الحق في إبطال العقد فليس للمتعاقد الآخر أن يتمسك بهذا الحق.

التسريح التأديبي:

لا يوجد في القانون تعريف الخطأ التأديبي وذلك راجع لتعدد الالتزامات المهنية الموضوعية على عاتق العامل، غير أنه يمكن تعريفه حسبما ذهب إليه الاجتهاد بأنه مخالفة العامل للالتزام مهني شرعي، فإذا كانت الدولة في عقد التسيير الاشتراكي هي التي تحدد الأخطاء والعقوبات المتبعة، فإن في ظل التوجه الليبرالي تغيرت الأمور وأصبح صاحب العمل يحدد الأخطاء المهنية والجزاءات التي تقابلها من خلال وضع نظام داخلي يحدد من خلاله ذلك (2) ، فالتسريح الفردي ينتج عن إخلال العامل بالنظام العام، فالخروج على هذا المبدأ يكون خطأ مهني يتخذه صاحب العمل مبرر للفصل أو تسريح العامل، فالعامل مأمور بالحضور في المواعيد المحددة للعمل، وعدم مغادرة العمل قبل الموعد المحدد ومحظور عليه إدخال أشياء ممنوعة إلى مكان العمل ، كما انه ملزم

1-الاستاذ بشير هدي مرجع سابق ص 116

2-الدكتور عبد السلام ذيب مرجع سابق ص 420.

بطاعة أوامر صاحب العمل ورؤساء العمل فيما يتعلق بالعمل الذي يمارسه، والعامل أيضا مطالب بعدم إخلال بحسن سير الانتاج أو الخروج على قواعد وإجراءات الامن والصحة العمالية، فإذا خالف العامل أحد هذه الاجراءات الجوهرية أمكن فصله أو تسريحه لما ارتكبه قد يعد خطأ فادح نظرا للآثار التي يترتبها، وتعد الأخطار التالية خطيرة مؤدية للعزل دون مهلة الإخطار ولا التعويض:

وحسب المادة 02 من القانون رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21، المعدل للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بالعلاقات العمل، المادة 73 منه علاوة على الأخطار الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي التي ترتكب أثناء العمل تعتبر أيضا وعلى الخصوص أخطاء جسيمة والتي تشمل ما يلي :

- إذا رفض العامل ، دون مبرر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية للسلطة.
- إذا أفض بمعلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة.
- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.
- إذا قام بأعمال عنف.
- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البناءات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

- إذا رفض تنفيذ أمر تسخير الذي تم تبليغه به وفقاً لأحكام التشريع المعمول بها.
- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل ومن المبادئ المكرسة في اجتهاد المحكمة العليا فيما يتعلق بأحادية ومصف الخطأ والواجب اعتباره الخطأ هو ذلك الذي يبلغ للعامل عند تسريحه فلا يجوز لا لصاحب العمل ولا للقاضي تغييره أو استبداله بخطأ آخر أو بوصف نفس الفعل بعدة أخطاء كما أنه لا يمكن بالنسبة للأخطاء غير المؤدية للتسريح أن تسلط على العامل إذا لم ينص عليها النظام الداخلي أو في غياب هذه الوثيقة نفسها (1).

● المطلب الثالث: الأسباب والحالات الاقتصادية لإنهاء علاقة العمل.

إن التطور العلمي والتكنولوجي الحديث وما نتج عن ذلك من أسباب اقتصادية تمثلت في ظهور أزمات مالية وتجارية لحقت بالمؤسسات المستخدمة، حتم عليها (المؤسسات) اللجوء إلى عملية تخفيض عدد العمال مما جعل التشريعات العمالية تهتم به وهذا بإخضاعه إلى شروط وإجراءات محددة (2).

1- التعريف بالسبب الاقتصادي " مفهومه مرتبط بالتقدم التكنولوجي وعمليات تحديث وسائل وطرق عمل المؤسسات الصناعية والتجارية للتقليل من النفقات وزيادة في الإنتاج لكن حالات الأزمات الاقتصادية المتكررة أدت

1-الدكتور عبد السلام ذيب مرجع سابق ص 433

2-الاستاذ بشير هدي مرجع سابق ص 122.

الى بروز الحاجة للتسريح والتقليل من عدد العمال كاجراء أولي وأساسي يتخذه أصحاب العمل للتخفيف من الأزمات ووفق للمتطلبات والوضعيات الاقتصادية الجديدة.

- التسريح الجماعي : “ لم يضع المشرع الجزائري تعريفا محددًا للتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية (1)، غير أن المادة 169 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل تنص على أنه: “يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد يبني على اجراء التسريح الجماعي ، فإن ترجمته في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي“.
- إن التسريح الجماعي عبارة عن فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية يتم في شكل دفعة أو دفعات متعاقبة فهو لا يرتبط بالأسباب الشخصية كما هو الشأن بالنسبة للتسريح التأديبي أو بسبب انتهاء مدة العقد لذا
- فإن أسبابها تكون في جميع الحالات واحدة وهذا ما يميزها عن باقي حالات التسريح الأخرى، يمنع على أي مستخدم كما سبق ذكره قام بتقليص عدد المستخدمين الى اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص، ويعد هذا ضمان وحماية ضد أي تصرف تعسفي من قبل أصحاب العمل في هذا الشأن، وتعاقب المادة 146 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 ، المتعلق بعلاقات العمل كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقا لأحكام هذا القانون بغرامة مالية وبإقرار حقوق العمال في إعادة

إدماجهم، وتنص المادة 70 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل وجوب المستخدم اللجوء الى جميع الوسائل للتقليل من عدد التسريحات مع ذكر البعض منها كتخفيض عدد ساعات العمل، العمل الجزئي، الإحالة على التقاعد ، دراسة إمكانية تحويل العمال إلى أنشطة أخرى....الخ، ويعتبر هذا قيذا للمستخدم حتى لا يلجأ إلى التسريح في أول وهلة، والذي يعتبره المشرع كحل أقصى، ومن ضمان حالات إنهاء علاقة العمل أيضا إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، أي ينتهي النشاط الذي أسست المؤسسة من أجله ، أو إنهاء عقد الشركة وكذلك في إحالة الحكم بإشهار الإفلاس أو التصفية القضائية.

• النظرة التاريخية لإنشاء مفتشية العمل :

إن تنظيم العلاقات بين أرباب العمل والإجراءات بينت التجربة أنه من الضروري خلق وإنشاء مصلحة تقنية خاصة تتكلف بالسهر على تطبيق قوانين العمل، حيث أن القوانين الاجتماعية الأولى بقيت حبرا على ورق لأن تطبيقاتها لم تتم مراقبتها، وبعد عدة محاولات فاشلة لإسناد مهمة التفنيس إلى مفتشين متطوعين أو الى موظفين مكلفين بمهام أخرى، فإنه تم إنشاء مفتشية العمل في سنة 1841 ميلاد وإذا ما رجعنا إلى التاريخ نجد أن السيد: فيليب أوغيست في عام 1204 أنشأ لجان كبرى مهمتها مراقبة نوعية عدة منتوجات ، وكذا تطبيق تشريعات العمل في الميدان المتعلق بالمدة القانونية للعمل.

- في سنة 1669 دولبراز أنشأ مراقبة للانتاج والقيام بأبحاث في هذا الميدان زيادة على تدخل هؤلاء المفتشين في ميدان الأجور وتسوية الخلافات وتحرير محاضر، وأصبحت المهمة تتمثل في حماية العمال وتجسيد الطابع الاجتماعي آنذاك.
- أما في التشريع الجزائري أول قرار صدر في 1909/11/11، المعدل بالقرار الصادر بتاريخ 1947/05/02 والذي يحدد إنشاء مفتشية العمل وفق هرم طرأت عليه عدة تعديلات عن طريق المرسوم رقم 58-43 المؤرخ في 1958/01/17 والذي يحدد المديرية على مستوى كل مقاطعة ، وبعد الاستقلال صدر أول نص ينظم تفتيش العمل سنة 1975 بموجب الأمر 33-75 المؤرخ في 1975/04/29، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في ميدان مراقبة ظروف العمل ومدى احترامها بالنسبة لكل صاحب عمل شخص طبيعي أو معنوي وكل مؤسسة أو مستثمرة اشتراكية، ويستثنى منها بعض التدخلات كالتدخل في الوظيف العمومي.
- إن صدور التشريع الجديد والمتمثل في القانون رقم 90-03 المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم الذي ألغى العمل بالأمر السالف الذكر، وبين مهام واختصاصات مفتش العمل وصلاحياته تحت وصاية وتنظيم المفتشية العامة للعمل وما لها من دور ميدان علاقة العمل.

• تنظيم المفتشية العامة للعمل :

تقوم المفتشية العامة للعمل بتصوير تطبيق التدابير والوسائل اللازمة لتحقيق المهام المنوطة بمفتش العمل، وتعرف هيكله مزدوجة مركزية وغير ممركرة.

• الهيكل المركزي :

تضم الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل مديريتين وهما:

- مديرية التنظيم والتكوين

- مديرية العلاقات المهنية والتخليص

وتتولى الاولى تنظيم وتأطير المفتشية العامة للعمل والمصالح التابعة لها وتوفير الوسائل اللازمة لتأدية مهامها، وتقدر الحاجيات البشرية للمصالح، وتتولى تسيير الموظفين وتهيئة الميزانية وتنفيذها وتتفرع الى ثلاثة مديريات فرعية متخصصة.

اما مديرية العلاقات المهنية والتخليص فتتولى تطبيق التشريع وتنظيم العمل مع اقتراحات تدابير اللازمة لتكييفه مع الواقع، وتدرس علاقات العمل وكل المسائل ذات الصلة مع نشاط المصالح ومفتشي العمل وتتفرع إلى مديريتين فرعيتين متخصصتين:

- الهيكل غير الممركز:

يتشكل الهيكل الغير ممرکز من مفتشيات جهوية للعمل، وعددها 08 ثمانية مفتشيات جهوية على المستوى الوطني وتجمع مفتشيات ولائية تابعة لها، وعددها ثمانية وأربعين 48 مفتشية ولائية والتي تختص بكل تراب الولاية، تراقب وتتابع ممارسة مفتشي العمل للنشاطات الناتجة عن المهام والصلاحيات المخولة لها تشريع العمل تنظيمه والساري المفعول، بالإضافة إلى ابقاء على بعض مكاتب مفتشية العمل على المستوى الوطني وعددها سبعة وعشرون 27 مكتب، والتي تختص بمنطقة صناعية أو بالدائرة الإدارية المعنية والتابعة لمفتشية العمل للولاية المعنية. تكلف هذه المكاتب بتنشيط تنسيق ومتابعة مفتشية العمل الذين هم تحت سلطة رئيس المكتب.

وتتولى المفتشية الجهوية للعمل توجيه نشاطات المفتشيات الولائية، كذا مكاتب مفتشية العمل التابعة لها وتنسيق أعمالها وتقييمها وتبليغ المفتشية المركزية حول نتائجها ، كما تقترح التدابير اللازمة لتكييف التشريع مع الواقع الملموس.

• الجهود الإقليمية الجهوية للعمل ومفتشيات العمل للولاية

ومقرات مكاتب مفتشية العمل

الرقم	مقر المفتشية الجهوية	المفتشيات الولائية	مكاتب المفتشيات
16	الجزائر	الجزائر، البليدة، المدية، تيبازة، تيزي وزو، بومرداس وبويرة	الشرافة، الدار البيضاء، الحراش، رويبة، سيدي موسى، بوفاريك، برج منايل و الأخريرية
31	وهران	وهران، مستغانم، معسكر، تلمسان، عين تموشنت، وسيدي بلعباس	السانيا، أرزو، مغنية
08	بشار	بشار، ادرار، النعامة، تندوف والبيض	
30	ورقلة	ورقلة، الوادي، اليزي، تمنراست، الأغواط وغرداية	حاسي الرمل، توقرت، عين أمناس، حاسي الرمل وعين صالح
25	قسنطينة	قسنطينة، ميله، سطيف، بجاية، برج بوعريريج، وجيجل	العلمة وأقبو
05	باتنة	باتنة، بسكرة، خنشلة، أم البواقي، تبسة والمسيلة	بوسعادة، عين مليلة، بريكة والونزة
23	عنابة	عنابة، الطارف، قالمة، سوق أهراس، سكيكدة	الحجار والقل
14	تيارت	تيارت، تيسمسيلت، سعيدة، الشلف، عين الدفلة والجلفة	وادي أرهيو وخميس مليانة

أما المفتشيات الولائية ومكاتب مفتشيات العمل فتقوم بالمهام المسندة اليها من قبل قانون مفتشي العمل وتتكلف بالخصوص بالمهام وذصلاحيات التي حددها القانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990، وعليه تتكلف بما يلي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.
- تقديم المعلومات والارشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الأكثر ملاءمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.
- مساعدة العمال ومستخدميهم في الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل
- إجراء المصالحة قصد إتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل والعمال ومستخدميهم.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصهما الاقليمي
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

• دخول أماكن العمل :

يجوز لمفتش العمل أن يدخل أماكن العمل التي يشتغل بها عمال إجراء أو متمهون من الجنسين نهاراً أو ليلاً، باستثناء بعض الفئات المهنية المنصوص عليها في تشريع العمل
وإذا كان مكان العمل موجوداً داخل محل سكني يجوز لمفتش العمل ودون أن يخضع لرقابة قضائية مسبقة القيام بزيارته أثناء أوقات العمل الرسمية.

• صلاحياته :

- يتمتع مفتش العمل بسلطة القيام بالزيارات في أماكن العمل ، تابعة لمهامه ومجال اختصاصه، كما يقوم بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يرويه ضروري للتحقق من تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية فعلاً.
- مفتش العمل عون محلف مؤهل في إطار مهمته وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال الآتية
 - ملاحظات كتابية ، تقديم الإعدارات، محاضر المخالفات ومحاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية المسجلة في القطاع الاقتصادي.
 - الحماية القانونية : “بصفته عون يخضع للتوظيف العمومي وفي إطار الحماية القانونية التي يمنحها القانون لهذه الفئة يستفيد مفتش العمل بحماية خاصة ضد الأشخاص الذين يعرفون مهامه بغرامة مالية أو بالحبس أو باحدى هاتين العقوبتين“.

• دور مفتشية العمل في العقود محددة المدة:

إن دور مفتشية العمل في هذه العلاقة ولا سيما المحددة المدة منها داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية جاء ليؤكد مدى مواكبة هذه المصلحة الهامة مع التطورات التي عرفتتها المؤسسة الجزائرية في علاقتها مع العمال، فمنذ تطبيق سياسة استقلالية المؤسسات في إطار الإصلاحات العامة وتوجه الجزائر نحو الدخول في مرحلة اقتصاد السوق، حيث تتميز بمستجدات وتحولات اقتصادية واجتماعية ظهرت بعد تخلي الدول عن التوجيه المباشر للمؤسسات وانتقالها من التسيير الإداري وثقل الوصاية الى التسيير الاقتصادي المستقل الهادف إلى تحقيق النجاعة والفعالية، إنه في الوقت الراهن أصبحت علاقة العمل تحدد بواسطة العقود المحددة المدة، وذلك نظرا لعدم توازن سوق العمل الجزائري، حيث تقل فيه فرص العمل وعدم قدرة المؤسسة بتركيباتها البشرية الاستجابة أو تحايل المؤسسة وذلك في تعمد استعمال العقد المحدد المدة كونها تسعى إلى تحقيق الربح على حساب العامل.

ولذلك أكدت المادة 12 مكرر من القانون رقم 96-21 المتمم للقانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل ، على أنه “ يتأكد مفتش العمل المختص اقليميا بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما من أن العقد لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون وأن المادة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي يوظف من أجله العامل.

أ. الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلقة بعلاقات العمل هي ليست مقيدة ومحصورة من حيث الحالة المراد تغطيتها ولكن في نفس الوقت هي غير محددة وهذا ما يترك حق المفتوح لاستعمال هذا النوع من العقد.

ب. وتتحول علاقة العمل المؤقتة الى علاقة عمل غير محددة في الحالات التالية:

- عندما يواصل العامل المؤقت عمله بعد انقضاء الآجال المحددة دون أن يطلب أحد الطرفين إنهاء علاقة العمل .
- عندما يعاد العامل المؤقت المفصول الى خدمة المؤسسة نفسها بعد الإنقطاع عن العمل لمدة تقل عن شهر واحد وعندما يتجاوز بذلك مجمل مدة عمله قبل الانقطاع وبعده.
- أما فيما يخص القواعد والشروط والواجبات والامتيازات فهم يستفيدون منها كاملة وكانهم عمال دائمون .

وفي إطار تطبيق هذه المادة أجريت عملية تفتيش معممة كانت نتائجها حسب

الجدول الآتي:

• جدول خاص بالتفتيش المعم لسنة 2002 حول عقود العمل المحددة المدة :

القطاع القانوني القطاع الاقتصادي	القطاع العام الوطني	القطاع العام المحلي	القطاع الخاص الوطني	القطاع الخاص الأجنبي	المجموع
الفلاحة	(1) 01	/	02	/	03
	(2) 33	/	22	/	55
	(3) 19	/	13	/	32
الصناعة	(1) 02	/	/	/	02
	(2) 161	/	/	/	161
	(3) 02	/	/	/	02
البناء والأشغال العمومية	(1) 04	/	02	/	06
	(2) 894	/	36	/	930
	(3) 216	/	36	/	252
الخدمات	(1) 23	/	02	/	25
	(2) 915	/	46	/	961
	(3) 285	/	42	/	327
المجموع	(1) 30	/	06	/	36
	(2) 2003	/	104	/	2107
	(3) 522	/	91	/	613

توزيع هذه العقود المحددة المدة حسب السبب والمدة المعمولة، فبالترتيب في الجدول
نجده يتضمن خمس حالات مذكورة في المادة 12 من القانون 96-91 المتمم للقانون رقم
90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل وهي:

- 1- أشغال متجددة
- 2- تعويض منصب عمل دائم
- 3- أشغال دورية.
- 4- زيادة في حجم كمية العمل.
- 5- أشغال مؤقتة.

أما فيما يخص الفترة المعمول بها فهي من شهر إلى ثلاثة أشهر ومن ثلاثة
أشهر إلى ستة أشهر وما يفوق ذلك ومن ستة إلى سنة واحدة، للتبيان ومن خلال
قراءة الإحصائية المقدمة في الجدول أعلاه، إن العدد 613 متعاقد لمدة محددة من
ضمن العدد 2107 الذي هو التعداد الإجمالي لعمال المؤسسات التي خضعت
للمراقبة والتفتيش وهذا يمثل 29% التي كانت محل تحرير محاضر لتسوية هذه
المخالفات .

• الختامة:

إذا كان لا بد من كلمة ختامية فإننا نخصصها لتلك العلاقة الوثيقة بين القوانين والقواعد المتعلقة بعلاقة العمل وطرق تسويتها فإن التفاعل الإيجابي بين القوانين والأنظمة والآليات الاقتصادية والاجتماعية تظهر جليا لكل متبع لتطور قانون العمل في التشريع الجزائري حيث بتحليل القواعد ومبادئ القانون الأساسي العام للعامل يتضح مدى انعكاس التفكير السياسي على التفكير القانوني فإذا كان قانون العمل في النظام الاشتراكي يجعل من العامل محور علاقة العمل وترقيته الاجتماعية هدفها الأسمى، وبالتالي يضع القواعد القانونية الكفيلة بحمايته داخل بيئة العمل وخارجها، من حيث أنه مالك وسائل الإنتاج، يعمل على حمايتها وتحسين مردوديتها التي ترجع عليه آثارها، فتدخل الدولة ضمانا للتوازنات داخل المجتمع بحكم القواعد الموضوعية لتنظيم علاقة العمل الفردية والجماعية مع السهر الصارم على تطبيقها، وهذا عكس النظام الليبرالي، يكون الربح هو قاعدة عقد العمل ويصبح العامل مجرد وسيلة تسمح لمالك وسائل الإنتاج بالوصول إلى الأهداف التي يسطرها وعليه يكون حرا في تحديد القواعد التي تحكم عقد العمل، داخل المؤسسة حسبما يراه لفائدته وينظم العمل، إن النظام الليبرالي اليوم أصبح يدفع أكثر باتجاه تكريس أشكال جديدة من عقود العمل وهي في غالبها تتم بحجة الليونة والحرية من أجل تكريس قوة ومردودية المؤسسة الرأسمالية وهي الوضعية التي تحد من عقود العمل الدائمة وبالتالي محاولة تهميش الدولة في التدخل في سوق العمل وجعله مرتبطا بآليات العرض والطلب حسب حاجيات المؤسسات وليس حسب المصلحة العامة.

إن التشريع الجديد والمتمثل في القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل أثبت أن علاقة العمل بدأت تعرف كثيرا من النتائج الإيجابية في ظل الحوار والاتفاقيات الجماعية في إطار الثلاثية، والذي صار سلوكا دوليا تقره مؤسسات دولية تعتبر الجزائر عضوا فيها كالمنظمة الدولية للشغل، والمكتب العالمي للعمل ولجنة العمل والشؤون الاجتماعية لمنظمة الوحدة الإفريقية والمنظمة

العربية للعملة ، وهي أدوار جديدة حولت مفاهيم الصراع بين العمال والمستخدمين من فلسفة التعرض والتصادم إلى آفاق التعاون والتضامن، هذه العلاقة محكومة بقاعدة قبل المطالبة بالحقوق يجب أولاً أداء الواجبات.

إن الكثير من القواعد الحديثة التي تتضمنها المنظومة التشريعية الجزائرية يمكن أن تكون أكثر ايجابية في سوق العمل إذا ما تم تفعيلها بصورة أكثر عقلانية وجدية أخذاً بعين الاعتبار مصلحة المجتمع بالتحكم الفعال في المسيرة التنموية.

إن هذا العرض النظري والتنظيمي لواقع آليات سنوية نزاعات العمل الفردية في الجزائر خاصة في المرحلة الأخيرة التي تشرع فيها مع مطلع التسعينيات هي أن هذه التجزئة الحديثة رغم صدق النوايا وكثافة الجهود، والعمل المستمر على تحسين وتكليف الهياكل والإجراءات مع متطلبات المرحلة الراهنة ، بتدعيمها بالهياكل الضرورية والبشرية ومعالجتها من النقائص الموجودة بها والعمل على نشر هذه التجربة على مستوى مختلف قطاعات النشاط العمومية والخاصة منها لأجل لفت الانتباه لهذا النوع من النزاعات في الوسط العمالي وبنال المتابعة التامة من قبل مسيري المؤسسات المستخدمة العامة والخاصة وحتى الأجنبية منها وتوفير لها الأجواء الملائمة سواء على المستوى الداخلي أو على مستوى المصالحة أو على مستوى الجهات القضائية لمعالجة هذا النوع من الخلافات في علاقة العمل وبتضافر الجهود في ذلك.

• المراجع:

أ- الكتب:

- الدكتور احمد سليمان التنظيم القانوني في علاقة العمل في القانون الجزائري – ديوان المطبوعات الجامعية- بالجزائر سنة 1998.
- الدكتور عبد السلام ذيب. قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية – دار القصبية للنشر- الجزائر 2003.
- الأستاذ بشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل – دار الريحانة للكتاب- الجزائر 2003.

ب- المصادر القانونية:

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المادتين المتعلقة بعلاقات العمل.

ج- الوثائق القانونية:

- الجريدة الرسمية رقم 17 المؤرخة في 21/04/1990

د- المذكرات:

- مذكرة شرفي بوزيان الأسباب الاقتصادية لإنهاء علاقة العمل 2004/2005.
- مذكرة بلعيدي فوزية ويعلاوي شميصة – سياسة التشغيل بالعقود المحددة المدة وتأثيرها على أداء العمال 2003/2004.

هـ- نشریات:

- باية أو عمر مكلفة بالدراسات المفتشية العامة للعمل النشرة السداسية الوطنية العدد رقم 09 السداسي الأول 2003.
- أ.بركاني المديرية الفرعية للعمل بالمفتشية العامة للعمل النشرة السداسية الوطنية العدد رقم 10 السداسي الأول 2005
- رابح مخزاني المديرية الفرعية للدراسات والتكوين بالمفتشية العامة للعمل النشرة السداسية الوطنية العدد رقم 10 السداسي الأول 2005
- دليل إجراءات وكالة التنمية الاجتماعية .

الفهرس

الصفحة	العناوين
01	مقدمة
الفصل الأول : طبيعة علاقة العمل	
04	المبحث الأول: نشأة علاقة العمل
05	المطلب الأول: نظرة تاريخية عن علاقة العمل وتطورها
07	المطلب الثاني: تطور علاقة العمل في التشريع الجزائري
07	الفرع الأول: مرحلة ما قبل الاستقلال
07	الفرع الثاني: المرحلة ما بين 1960 و 1961
09	الفرع الثالث: المرحلة ما بين 1978 و1989
10	المطلب الثالث: صدور القوانين التشريعية ما بعد 1990
16	المبحث الثاني : تعليق علاقة العمل
16	المطلب الأول: حالات توقف علاقة العمل
18	المطلب الثاني: حالات توقف علاقة العمل الخاصة بصاحب العمل.
19	المطلب الثالث : آثار تعليق علاقة العمل
الفصل الثاني : الاطار القانوني لعقد العمل	
23	المبحث الأول : المفهوم النظري لطبيعة عقد العمل
23	المطلب الأول : مبادئ عقد العمل
24	المطلب الثاني : الشروط الشكلية لعقد العمل
24	الفرع الأول: التراضي
25	الفرع الثاني: المحل

25	الفرع الثالث: السبب
33	الجزء الثالث: ارتباط العمل بالمؤسسة أو المنشأة لا بشخص صاحبها
25	المطلب الثالث: الشروط الموضوعية لعقد العمل
34	المطلب الثاني: العقود القانونية لإبرام عقد العمل
26	الفرع الأول: جزائي الجنسية
34	الفرع الأول: موانع إبرام عقد عمل
26	الفرع الثاني: السن القانونية والصحة البدنية
37	الفرع الثاني: حول اللجوء إلى إبرام عقد العمل
27	الفرع الثالث: الفترة التجريبية
38	الفرع الثالث: هيكلية العقد حسب المدة
29	المبحث الثاني: عقد العمل وملحقاته
40	المطلب الثاني: أنواع عقود العمل
29	المطلب الأول: تعريف عقد العمل مدته وعناصره
41	الفرع الأول: العقد المؤقت والموسمي
30	الفرع الأول: مدة عقد العمل
42	الفرع الثاني: عقد العمل بالتوقيت الجزئي
31	الفرع الثاني: عناصر عقد العمل
32	الجزء الأول: التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية
32	الجزء الثاني: الأجر

42	الجزء الأول: مفهوم العمل بالتوقيت الجزئي
42	الجزء الثاني : اللجوء الى توظيف بالتوقيت الجزئي
43	الجزء الثالث: شروط الالتحاق بمنصب العمل بالتوقيت الجزئي
45	الفرع الثالث: عقود خاصة حسب النظام النوعي لعلاقة العمل
46	الجزء الاول: العقد الخاص بالعمل في المنزل
50	الجزء الثاني : عقد التمهين
53	الجزء الثالث: عقد العمل الخاص بمسيرى المؤسسات الاقتصادية العمومية
55	الفرع الرابع: العقود ذات الطابع الاجتماعي
56	الجزء الأول: أجهزة الادمج الشباب المهني 1990-1996
57	الجزء الثاني: تشغيل المأجور بمبادرة محلية ESIL
	الجزء الثالث: عقد تعويض النشاطات ذات المنفعة العامة
الفصل الثالث : انتهاء علاقة العمل	
59	المبحث الأول: طرق تسوية النزاعات الفردية في العمل
59	المطلب الأول: تسوية داخلية (داخل المؤسسة)
60	المطلب الثاني: تسوية خارجية (مكتب المصالحة)
64	المطلب الثالث: التسوية القضائية
64	الفرع الاول: تشكيل واختصاص محكمة المسائل الاجتماعية
64	الجزء الاول: تشكيل المحاكم الابتدائية
65	الفرع الثاني: اجراءات التقاضي
66	الجزء الأول: استنفاد طرق الطعن الداخلية

67	الجزء الثاني : اصدار الاحكام وتنفيذها
69	الفرع الثاني : استقالة تنفيذ والعجز الكلي عن العمل
68	المبحث الثاني: الاطار القانوني لانتهاء علاقة العمل
71	الفرع الثالث: الاحالة على التقاعد وانتهاء مدة العقد
68	المطلب الأول : الحالات العادية انتهاء علاقة العمل
72	المطلب الثاني : الحالات الغي العادية انتهاء علاقة العمل
69	الفرع الاول: الاستقالة
75	المطلب الثالث: الأسباب الاقتصادية لانتهاء علاقة العمل
76	ملحق تطبيقي حول دور مفتشية العمل في العقود المحددة المدة.
90	الخاتمة
المراجع	