

جامعة مولاي الطاهر سعيدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

محاضرات في مقياس قانون العمل

مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس

جذع مشترك حقوق

من إعداد: الدكتورة: ليازيد مختارية

أستاذة محاضرة "ب"

السنة الجامعية 2023-2024

قائمة المختصرات:

الصفحة: ص

الجزء: ج

قانون علاقات العمل: ق.ع.ع

القانون المدني الجزائري: ق.م.ج

الطبعة: ط

الجريدة الرسمية: ج.ر

ديوان المطبوعات الجامعية: د.م.ج

الفقرة: ف



يعتبر العمل من أهم الأولويات في حياة الفرد والجماعة على حد سواء، إضافة إلى كونه المحرك الأول لعملية التطور وتحقيق التقدم والرخاء لبني البشر.

ونظرا للدور البارز الذي يكتسبه العمل في الحياة اليومية للفرد والمجتمع من خلال سد مختلف الحاجات من جهة، ومساهماته في تطوير اقتصاد الدولة من جهة أخرى، فإن الحاجة إلى تنظيم علاقات العمل القائمة بين العمال وأرباب العمل أصبح ضروريا لضمان حقوق الأطراف المتعاقدة وتحميلهم التزامات وفقا لسلطان الإرادة، الأمر الذي دفع بالدولة إلى التدخل لتنظيم علاقة العمل من خلال تقنينها بسن تشريعات متعلقة بها.

ومن ثم فقد أصبح قانون العمل يحظى باهتمام كبير نظرا لازدياد تدخل وتطور وظيفة الدولة في مختلف ميادين الحياة.

ويعد قانون العمل من أهم القوانين، وهو فرع من الفروع القانونية الحديثة النشأة، مقارنة بباقي القوانين الأخرى، وكانت قواعده في البداية مستمدة من القانون المدني، إلا أن مجال العمل وواقعه يختلفان عن واقع ومجال القانون المدني، وبالتالي كانت المحاولة في البداية على أن يكون مستقل عن أحكام القانون المدني، رغم أن هذا الأخير هو مصدر لقانون العمل، ويتم الرجوع إليه عند غياب النصوص.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون العمل يهتم بتنظيم نوعين من علاقات العمل، حيث تتمثل الأولى في علاقات العمل الفردية والتي تركز على عقد العمل الفردي الذي يربط العلاقة بين العامل ورب

مقدمة

العمل، بما يترتب عليه من حقوق والتزامات متبادلة بين الطرفين، والأسباب المؤدية إلى انقضائه، فضلا عن ضوابط تسوية النزاعات المترتبة على تنفيذ أحكام هذا العقد.

أما النوع الثاني من علاقات العمل التي يهتم قانون العمل بتنظيمها، هي علاقات العمل الجماعية، والتي تستند بشكل أساسي على اتفاقيات العمل الجماعي، وهي اتفاقيات مهنية، مكتوبة تتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، وتسوية ما يترتب عليها من نزاعات.

وعلى ضوء ذلك سنقسم دراستنا في الفصلين التاليين:

الفصل الأول: ماهية قانون العمل نتناول في هذا الفصل في مبحثين، نتناول في المبحث الأول: نشأة وتطور قانون العمل، وفي المبحث الثاني مفهوم قانون العمل.

الفصل الثاني: أحكام عقد العمل ونتطرق في هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول: ماهية عقد العمل، وفي المبحث الثاني: منازعات العمل.



الفصل الأول:
ماهية قانون العمل

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

الفصل الأول: ماهية قانون العمل.

تستدعي دراسة ماهية قانون العمل معرفة تطور فكرة العمل ونشأته عبر مجموعة من المراحل، وصولاً إلى بلورة هذه الفكرة إلى قانون له أسس ومبادئ يتركز عليها، تتجسد هذه الأسس والمبادئ في شكل مجموعة من القواعد القانونية والاتفاقية تحكم العلاقات المتولدة على العمل التبعية بين العمال وأصحاب العمل، بما يسمى قانون العمل، والجزائر بدورها كبقية الدول، عرفت تطوراً لهذا القانون عبر مراحل تاريخية محددة، ولهذا القانون كغيره من القوانين الأخرى مصادر، وتربطه علاقة بمختلف فروع القانون الأخرى.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

المبحث الأول: نشأة وتطور قانون العمل.

تطورت فكرة العمل منذ العصور القديمة إلى العصور الوسطى ثم إلى العصر الحديث، مروراً بالعصر الإسلامي الذي أولى قيمة للعمل ولأهدافه ومقاصده ومكانته الرفيعة في حياة الإنسان بما جاء في أحكام القرآن الكريم.

ولتحديد أسباب ظهور قانون العمل، يتعين علينا استعراض هذا الظهور والتطور عبر مختلف العصور والفترات الزمنية السابقة، بما فيها دولتنا الجزائر كيف تبنت فكرة العمل عبر مراحلها التاريخية، لتصبح هذه الفكرة قانوناً يحكم العلاقات وينظمها بقواعد وأحكام.

المطلب الأول: نشأة وتطور فكرة العمل في العصور القديمة والعصور الوسطى.

يمكن تقسيم التطور التاريخي لعلاقة العمل إلى عدة مراحل وفقاً لتطور المجتمعات الانسانية وما حمله ذلك من تطور في النواحي الاقتصادية لحياة الانسان عبر الزمن، وبذلك يمكن تتبع تطور هذه الفكرة عبر العصور القديمة في فرع أول، وكذا العصور الوسطى فرع ثاني.

الفرع الأول: نشأة وتطور فكرة العمل في العصور القديمة:

كانت المجتمعات القديمة كأصل عام تقوم على نظام الرق والعبودية، وذلك بتبعية العبد لسيدته تبعية دائمة ومطلقة بالخضوع التام لحكم وسلطة سيده باعتباره يدخل ضمن طائفة ممتلكاته، لا طائفة الأشخاص، وبالتالي فلا يمكن تصور وجود علاقات عمل في هذا النظام لكونه لا يتوافق مع أحكام قانون العمل والذي يستدعي وجود علاقة عمل بين الأشخاص (العامل وصاحب العمل).

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

كون أن ظاهرة انتشار الرق في العصور القديمة منعت من ظهور قانون العمل، حيث لم يعترف للعبيد بالشخصية القانونية التي تمكنهم من اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات، فلم تكن لهم إرادة يعتد بها قانونا ، وإنما تسيطر عليهم إرادة أسيادهم

وكاستثناء على نظام العبودية والرق الذي كان مانعا من قيام قانون العمل، قامت بعض العلاقات بين الأحرار في إطار ما يسمى بعقد إيجار الأشخاص للعمل، كسلعة تدخل في دائرة المعاملات، بمعنى أن العبد ليس له حرية التصرف ولا المطالبة بمجهوده نظير ما يقدمه من عمل، وإنما هو خاضع لسلطة سيده كوسيلة أو أداة للعمل لا أكثر.

ومنه يمكننا القول إن الحضارات القديمة والتي لا تزال بعض قواعدها قائمة إلى يومنا هذا لم تقم من العدم، وإنما نتيجة عمل أو مجهود قام به الإنسان منذ القدم، فمثلا الحضارة المصرية قد قامت على العمل من خلال الاهتمام بالفلاحة التي كانت سهلة الممارسة، والصناعة كذلك، خاصة صناعة البرونز لإنتاج الأسلحة وصناعة الأجر والاسمنت والزجاج والخشب. إضافة إلى ازدهار الفكر العلمي كالهندسة ومن أبرز الشواهد على ذلك الأهرامات والتي لا تزال شاهجة لوقتنا الحاضر.

كما عرفت بابل (بلاد الرافدين) هي الأخرى اهتماما بالصيد أكثر من الزراعة، واهتموا باستخراج المعادن كالرصاص، الحديد، الذهب والفضة..

الفرع الثاني: نشأة وتطور فكرة العمل في العصور الوسطى:

نشأ العمل للحضارة الغربية في العصور الوسطى ضمن مجتمعين، مجتمع زراعي معروف بقيام النظام الإقطاعي_ وهو نظام أنشأه كبار الملاك للأراضي الزراعية، فعلى الرغم من أن هذا النظام قد

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

خفف نوعا ما من حدة عبودية العمال لأرباب الأعمال وذلك بالاعتراف للعبد بحقه في ملكية وسائل الإنتاج وكذلك حقه في سكنه وأثاثه الخاص، إلا أن هذا النظام اعترف للسيد بحق تملك الأرض ومن عليها من أفراد ومنازل ومواشي.

كما كان له أيضا حق تكليف هؤلاء الأفراد بالعمل لديه بدون مقابل، الأمر الذي يفسر عدم وجود قانون ينظم علاقات العمل نتيجة للإكراه الممارس على العمال، وهم الفلاحين التابعين للأرض المملوكة للإقطاعي، بحيث تنتقل ملكية هؤلاء الفلاحين من إقطاعي إلى آخر بانتقال ملكية الأرض التابعين لها، ويمكن للإقطاعي أكثر من ذلك استعمال القوة المادية والقانون للاستيلاء على المنتج الفائض للفلاحين، وفرض عليهم الضرائب، وإتاوات بعضها إلى الدولة البعض الآخر إلى سيدهم مقابل استغلالهم لجزء من الأرض لصالحهم، وهذا النظام عرفته تقريبا كل الدول الأوروبية.

وفي الميادين الصناعية والتجارية ظهر نظام الطوائف ويقصد به أن أفراد كل مهنة أو حرفة تكون جمعية يشترك بها جميع أفرادها بحيث يرأسها شيخ الطائفة كما يتولى وضع قواعد الالتحاق بها والتدرج في المراتب، وكانت كل طائفة تضع نظاما للتعيين والترقية يبدأ بالصبي تحت الاختبار ثم العامل ثم العريف ثم المعلم ثم شيخ الطائفة، وبناءا عليه فنظام الطوائف لم يترك مجالا لظهور قانون العمل.

ليظل هذا النظام سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789م والتي أحدثت تحولات في ميدان

العمل والحريات.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

المطلب الثاني: نشأة وتطور قانون العمل في العصر الحديث.

بعد قيام الثورة الفرنسية واعتناقها لعدة مبادئ كمبدأ حرية التعاقد والمساواة ومبدأ سلطان الإرادة ، أدى ذلك إلى زوال نظام الإقطاع والطوائف وقيام نظام حرية العمل بحيث يحق لكل شخص أن يشتغل بحرية في بيته أو في المشغل سواء لحسابه أو لحساب غيره ، وتؤكد هذا الحق بمبدأ " دعه يعمل دعه يمر " وفي هذه المرحلة اعتبر العقد أفضل وسيلة وأعد لها لتنظيم علاقات العمل بين العمال وصاحب العمل، وتم التأكيد على مبدأ سلطان الإرادة في إبرام علاقة العمل من خلال إدراجها في القانون المدني 1804م تحت تسمية عقود تأجير الخدمات.

وبعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا وانتشار استعمال الآلات الميكانيكية بدلا من أيادي العمال، تفاقم عدم التوازن الاقتصادي ما بين العمال وأرباب العمل فساءت أوضاعهم نتيجة الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل، مما أدى إلى فشل هذا المبدأ في التعاقد، حيث انتشر الاحتكار في عديد الأنشطة الاقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة.

وفي هذا الإطار وبداية من القرن التاسع عشر بدأت تنفشي في فرنسا مظاهر تدهور أحوال العمال، وذلك بالعمل لفترة طويلة تصل إلى أربعة عشرة ساعة يوميا، مقابل أجر ضعيف، إضافة إلى تدهور الظروف الصحية والمهنية، أمام نظام متشدد بشكل كبير يخضع له العمال، صارم في تطبيق وخصم الغرامات من أجر العامل الذي يرتكب مخالفات لنظام العمل.

هذه الأوضاع السيئة أدت إلى تجمع العمال في نقابات سرية وعلانية للمطالبة بتحسين أحوالهم، وفي سبيل إيجاد حل لهذا الوضع حاولت الدول التدخل لإيجاد توازن بين المصالح المتضاربة

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

وذلك بإصدارها تشريعات تنظم علاقات العمل، لمنع إدراج شروط تعسفية بعقود العمل وحماية للعامل الذي يمثل الطرف الأضعف في العلاقة.

لذا يمكن القول بأن قانون العمل هو من القوانين الحديثة النشأة، حيث لم يبدأ اهتمام الدول بتنظيم علاقات العمل إلا في منتصف القرن التاسع عشر.

الفرع الأول: فكرة العمل في الشريعة الإسلامية.

لقد قرر الإسلام حق العمل وأكدته وشرع الضمانات الكافية لحمايته منذ أربعة عشر قرناً من الزمان، وكانت حمايته لهذا الحق أسمى وأكمل من الحماية التي قررتها دساتير وإعلانات حقوق الإنسان.

وقد كان منهج الإسلام في هذا المجال فريداً، فقد جاءت نصوص الكتاب والسنة لتعلن:

أولاً أن العمل واجب على الفرد في داخل المجتمع الذي يعيش فيه.

ثم تؤكد ثانياً واجب الدولة الإسلامية في توفير فرص عمل مناسبة لكل قادر على العمل.

ثم تقرر ثالثاً حقوق العاملين في الأجر العادل، والظروف الإنسانية للعمل.

ولهذا يحظى العمل في الإسلام بمنزلة خاصة وقيمة عظيمة، كونه شرف للإنسان وسبيل

للكسب الحلال، ويعتبر العمل سبب في تقدم الأمم والشعوب، ومحاربة البطالة التي تقتل الطموحات

والأحلام، وتشجع الشعوب المتكبرة والمتجبرة على احتلال الدول الفقيرة غير العاملة، وتزداد قيمة

العمل في الإسلام كونه أنه من ثمراته: عفة النفس، تنشيط الجسد والحفاظ عليه، إشغال النفس عن

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

الحرام، سبب من أسباب الرزق، وهو سبب في التقدم الحضاري والعمراني، كما أنه رفعة للعبد عند الله وبين الناس في المجتمع.

وقد كان الصحابة رضي الله عنهم إلى جانب اشتغالهم بالجهاد والإعداد له، يعملون في حرف ومهن توفر لهم قوت عيالهم، فقد كان أبو بكر يشتغل تاجرا، وعثمان بن طلحة خياطا، وخباب بن الإرث حدادا، وعبد الله بن مسعود راعيا للغنم، والزيير بن العوام خياطا وتاجرا، وسلمان الفارسي حلاقا.

كما حثت الشريعة الإسلامية على العمل وربطه بالعمل الدنيوي من خلال قوله تعالى: " فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ." وفي السنة النبوية الشريفة، كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يعطي المتزوجين من الأجر حظين ويعطي العزاب حظا واحدا، مراعاة لنفقات العامل المتزوج لأسرته، وهو المبدأ الذي استمدت منه أسس النظرية الحديثة المتعلقة بترتيب الوظائف ووضع الأجور.

الفرع الثاني: نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر.

اهتم المشرع الجزائري كغيره من المشرعين في الدول الأخرى بمجال العمل وذلك بسن تشريعات وتنظيمات شملت مختلف جوانب علاقات العمل وفقا للتسلسل التاريخي التالي:

أولا: المرحلة ما قبل الاستقلال (فترة ما بين 1830م إلى 1962م).

باعتبار أن الجزائر قبل سنة 1962 كانت مستعمرة فرنسية، كان لابد من تطبيق القوانين الفرنسية على كل علاقات العمل لذلك لا مجال عن الحديث عن قانون جزائري للعمل.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

ثانيا: المرحلة ما بين 1962م إلى 1989م.

سنة 1962 أمام الفراغ القانوني والتنظيمي الذي تميزت به الجزائر في هذه الفترة، واصلت الجزائر العمل بالقوانين الفرنسية بعد نيل استقلالها إلا ما يتنافى منها مع السيادة الوطنية وذلك في انتظار صدور تشريع عمل جزائري.

في سنة 1966 أصدرت الجزائر قانون الوظيفة العمومية وهو القانون رقم : 66-133 ونص على عدة مبادئ تتعلق بالثبوت، الترقية، الحماية الاجتماعية، التقاعد... إلخ، وهذا القانون جاء ليطبق على المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي فقط مما جعل المؤسسات الخاصة والمؤسسات ذات الطابع الإداري تتخبط في فراغ تشريعي، لذلك لا يمكن القول بأن هذا القانون يشكل قانونا حقيقيا للعمل.

في سنة 1971 تم إصدار قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات وذلك بالأمر رقم: 71-74 وجاء هذا الأمر لتحديد مفهوم العامل وتكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والواجبات وأصبح بذلك العامل منتجا ومسيرا. ومع ذلك لم تكن غايته تأسيس قانون ينظم كافة علاقات العمل بسبب عدم التجانس والاختلاف في الأحكام المطبقة في مختلف القطاعات.

ثم صدر الأمر رقم: 71_75 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، وهو قانون ميز في الحقوق والواجبات بين العمال حسب كل قطاع وبذلك فهو ليس بقانون منظم لكل علاقات العمل.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

سنة 1975 تم إصدار الأمر رقم: 31-75 المتضمن القانون المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، وهذا النص كان يجوز تطبيقه على القطاع العام أيضا حتى لا يقع هذا الأخير في فراغ تشريعي، إضافة إلى محاولة القطاع العام الاجتهاد في وضع بعض النظم والاتفاقيات الخاصة به، مما نتج عنه عدة اختلافات وتفاوت في الامتيازات بين القطاع العام والخاص بشكل أثار معه عدم رضا عمال القطاعين.

ومحاولة من الدولة في إيجاد حل لهذا الوضع أصدرت القانون رقم : 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

وفي سنة 1978 تم إصدار القانون الأساسي العام للعامل SGT انطلاقا من المبادئ التي حددها دستور 1976، حيث أن هذا القانون طبق على كافة القطاعات مهما كان نوعها. غير أن هذا القانون قتل الإبداع والمبادرة بين العمال، باعتباره قانون يسوي بين العامل المجد والعامل الأقل جدية.

وفي سنة 1989 بعد سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر والتي كان أهمها صدور القانون رقم 12-88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، صدر دستور 1989 الذي كان له الأثر البالغ على إعادة تنظيم وتكييف علاقات العمل مع التوجهات الاقتصادية الجديدة، حيث تم تكريس مبدأ استقلالية المؤسسة من حيث التسيير ومبدأ تجاريتها، وبالتالي كان لابد من وضع قانون آخر للعمل يتفادى عيوب القانون الأساسي العام للعامل.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

ثالثاً: مرحلة التحول إلى الإقتصاد الرأسمالي بعد 1990م.

تتعلق هذه المرحلة بالنصوص الصادرة تطبيقاً لدستور 1989م، وقد تميزت بالإلغاء الضمني والصريح للنصوص ذات الطابع الاشتراكي ومن بين النصوص التي تم اعتمادها في هذه المرحلة:

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-27 المؤرخ في 1991/12/21.

- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-28 المؤرخ في 1991/12/21.

أما فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، فقد تم الاحتفاظ بالنصوص المتعلقة بها ومنها:

- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم
- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتزامات المكلفين بمجال الضمان الاجتماعي.

- القانون رقم 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

المبحث الثاني: مفهوم قانون العمل.

يعتبر قانون العمل فرع من الفروع القانونية الحديثة النشأة، مقارنة بباقي القوانين الأخرى، وقد اختلفت تسميات قانون العمل بالنظر إلى دور وأهمية هذا القانون سواء لدى الفكر الرأسمالي أو الفكر الاشتراكي، فهناك من سماه بالتشريع الصناعي، وهناك من سماه بالقانون الاجتماعي... إلخ، وقد استقر الفقه والتشريع حديثا على تسميته بقانون العمل، وهو الاصطلاح الأكثر شمولاً وتعبيراً عنه.

المطلب الأول: تعريف قانون العمل، و بيان خصائصه.

يقتضي التطرق لماهية عقد العمل، بتبيان مفهوم عقد العمل في الفرع الأول، ثم التطرق إلى خصائص قانون العمل في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف قانون العمل.

لم يتعرض المشرع الجزائري في قانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل الفردية لتعريف عقد العمل، حاذيا في ذلك حذو أغلب التشريعات الحديثة، كون أن إعطاء التعريفات هو من مهام الفقه والقضاء.

وقد اختلف الفقه في التعريف بقانون العمل وذلك نتيجة لحدائته من جهة، واختلاف تسمياته من جهة أخرى، حيث هناك من عرفه على أنه "مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر".

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

وهناك من عرفه على أنه: "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين".

وعرف أيضا على أنه "مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية الواردة على معاوضة العمل الخاص التابع بالأجر، وكذلك تلك القواعد التي تنظم العلاقات الجماعية الناشئة عن انتشار هذا النوع من المعاوزات، كظاهرة قانونية سائدة في المجتمع، سواء تمثلت هذه العلاقات الجماعية في علاقات بين العمال من خلال النقابات أو في إطار اتفاقيات العمل الجماعية".

كما عرفه البعض الآخر على أنه "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص (العمال) بالعمل لحساب أشخاص آخرين (أصحاب العمل) تحت سلطتهم وإشرافهم، مقابل أجر".

ومن خلال ما سبق فإنه يمكن تعريف قانون العمل على أنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في إطار علاقة العمل.

وهناك من عرفه على أنه "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الخاص التابع للمأجور أي تلك التي تربط العمال بأصحاب الأعمال، سواء نشأت تلك العلاقة عن عقد عمل فردي بين العامل وصاحب العمل أو علاقات عمل جماعية، فالعمل التابع يثير إلى جانب المشاكل الفردية مشاكل جماعية تتعلق بالتشكيلات النقابية وعقود العمل المشتركة أو الجماعية وتسويتها عن طريق التوفيق والتحكيم".

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

الفرع الثاني: خصائص قانون العمل.

يتميز قانون العمل بمجموعة من الخصائص التي تجعله قانوناً متميزاً عن سائر فروع القوانين الأخرى، وتتجلى ذلك من خلال المميزات التالية:

أولاً: ذاتية المصدر:

مقارنة بالعديد من فروع القانون الأخرى، يعتبر قانون العمل ذاتي المصدر إذ يعتمد في مصدره إضافة إلى النصوص القانونية على أحكام ذات طابع اتفاقي، حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين النقابات والاتحادات المهنية وأصحاب العمل من المصادر الهامة والمتميزة لقانون العمل. كما أن قواعد قانون العمل تستند على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل التي تختلف عن باقي أحكام وقواعد القوانين الأخرى.

ثانياً: الصيغة الآمرة لقواعده:

يتميز قانون العمل بأن قواعده آمرة وهذا على عكس معظم فروع القانون الخاص مثل القانون المدني الذي يحكمه أساساً مبدأ سلطان الإرادة، وتعود الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل إلى تراجع مبدأ سلطان الإرادة وتدخل الدولة لتنظيم مجال العمل بوضع قواعد آمرة لحماية مصالح وحقوق العمال، فلا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها.

وتتجلى الصفة الآمرة في قانون العمل كونه يتضمن بين طياته الكثير من الأحكام القانونية تتعلق بالجزاءات سواء المتمثلة في الغرامات أو الحبس، مثل نص المادة 53 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ويبرز كذلك في حالة إبرام عقد عمل لمدة محدودة في غير

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

الحالات المنصوص عليها قانوناً وفقاً لما ورد في المادة 146 مكرر من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم.

وعليه يجب أن يكون كل بند من بنود عقود العمل خاضعاً وملتزماً بقانون العمل وأي بند لا يتوافق مع أي نص من نصوص القانون يعتبر باطلاً، ولا يصلح تطبيقه، أو تنفيذه.

ثالثاً: الاتجاه نحو التدويل:

لقد ساهمت العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية في تدويل قواعد قانون العمل، فضلاً عن إسهامات المنظمات الدولية المتخصصة بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، ومنظمة العمل العربية، والتي كان لها دور كبير في تدويل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية التي تبرمها.

رابعاً: الواقعية.

قواعد قانون العمل ليست قواعد عامة ومجردة بعيدة عن الواقع العملي وما يتطلبه، وإنما هي انعكاس لهذا الواقع وترجمة حقيقية لما يتطلبه من إجراءات تنظيمية ومعطيات خاصة بكل نشاط وبكل مهنة وخصوصية كل فئة عمالية.

وتتجلى خاصية الواقعية في قدرة ومسايرة قانون العمل لمختلف التغيرات والتطورات ويطبق في كافة الظروف والأماكن والأوقات، لذلك يتميز قانون العمل بأنه قادرٌ على مراعاة حالات العمال وتقدير ظروفهم، والتمييز بين مهاراتهم وقدراتهم في القيام بالمهن المختلفة،

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

ولهذا فالمشرع حاول إيجاد آليات لتحديد هذه الظروف منها ما يتعلق بالأجر وذلك بإقراره الأجر الثابت والمتغير، كما راعى التركيبة الفيزيولوجية للقائم بالعمل فميز بين ظروف عمل المرأة عن الرجل.

المطلب الثاني: مصادر قانون العمل.

يقصد بمصادر قانون العمل المنابع التي تستقي منها القاعدة القانونية أساسها ومنشأها وبها ترسم حدودها، ويستمد قانون العمل أحكامه وقواعده من عدة مصادر، منها ما هو داخلي والمتمثلة أساسا في النصوص القانونية والتنظيمية، ومصادر خارجية والتي تصدر عن المنظمات الدولية المختصة في شكل معاهدات واتفاقيات دولية.

وفيما يلي نعرض لهذه المصادر وبشيء من التفصيل.

الفرع الأول: المصادر الداخلية.

تتمثل المصادر الداخلية للقانون العمل في المصادر الرسمية والمصادر التفسيرية.

أولاً: المصادر الرسمية.

تتمثل المصادر الرسمية لقانون العمل فيما يلي:

1- الدستور:

يعتبر الدستور القانون الأسمى للنظام القانوني للدولة الذي يتضمن المبادئ والقواعد الأساسية التي تحكم المجتمع في مختلف النواحي منها النواحي التي تنظم علاقات العمل، فالدستور مصدر من

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

مصادر قانون العمل عندما يضع الأسس العامة التي يركز عليها المجتمع في مجال العمل، لاسيما فيما يتعلق بالحقوق والحريات.

فقد تضمنت مختلف الدساتير التي عرفت الجزائر عدة حقوق ترتبط بعالم الشغل كالحق في العمل، والحق في الإضراب، والحق النقابي، والحق في الحماية والأمن، والحق في الراحة وغيرها.

2- التشريع:

يشكل القانون بمفهومه الضيق مصدرا مهما من مصادر قانون العمل، ذلك أن أغلب القواعد التي تضم هذا القانون واردة في قوانين صادرة عن السلطة التشريعية، حيث أعطى الدستور البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل، وذلك بمقتضى المادة 140 الفقرة 17 من الدستور، إذ يختص البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي، وممارسة الحق النقابي.

ومن أهم القوانين الصادرة من السلطة التشريعية في هذا المجال نجد ما يلي:

1- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/ 11/ 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في

العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم

بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21/ 12/ 1991، الجريدة الرسمية رقم 68 لسنة 1991.

2- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 09/ 02/ 1990 المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية رقم

06 لسنة 1990.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

- 3- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 23 لسنة 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية عدد 68 لسنة 1991.
- 4- القانون 90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية عدد 23 لسنة 1990.
- 5- القانون 83-13 المؤرخ في 02 - 07 - 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.
- 6- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية رقم 21 لسنة 2008، المعدل والمتمم.

3- النصوص التنظيمية:

يقصد بالنصوص التنظيمية تلك الأعمال الصادرة من السلطة التنفيذية والتي تسعى من خلالها إلى تنفيذ وتكملة وتوضيح تلك الأحكام الصادرة عن السلطة التشريعية، فنظرا لتنوع واختلاف مجالات قانون العمل يقتضي وجود نصوص قانونية لتنظيم هذه الجوانب بواسطة مراسيم رئاسية إذا كانت صادرة من طرف رئيس الجمهورية أو مراسيم تنفيذية إذا صدرت من طرف الوزير الأول.

ومن بين النصوص التنظيمية التي صدرت في إطار علاقات العمل نجد المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، والمرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية، والمرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288 المؤرخ في 06 جويلية 1992 الذي جاء تطبيقا للقانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

وعليه فتعد النصوص التنظيمية مصدرا مهما لقانون العمل لقدرتها على مسايرة مختلف مجالات العمل المتنوعة والقابلة للتغير والتزايد وفقا للتطورات ومشاكل علاقات العمل على غرار الوقاية الصحية والأمن في مجال العمل ومنازعات العمل...إلخ.

4- أحكام القضاء:

اختلف الفقه في الأخذ بالأحكام القضائية ضمن زمرة المصادر الرسمية، وإن كان الإجماع قد وقع باعتبارها مصدرا ماديا للكثير من الأحكام التشريعية، أو التنظيمية، أو الاتفاقية، من خلال المبادئ القضائية التي يستقر عليها القضاء بمناسبة الفصل في مختلف الدعاوى المرفوعة إليه.

ويلعب القضاء دورا أساسيا في تفسير النصوص القانونية التي لا تحمل معها دقة في إطار المبادئ القانونية، لذلك تعتبر الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم إحدى مصادر قانون العمل، فالقاضي تقتصر مهمته على تفسير النصوص القانونية وتطبيقها على القضايا المعروضة واستكمال النقص الذي قد يلاحظ فيه، وإزالة الغموض الذي قد يشوب قواعده.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

والقاضي عندما تعرض عليه مسألة للفصل فيها يكون ملزماً بإصدار أحكامه والاجتهاد في إيجاد الحلول، حتى وإن لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي يستند إليه، وإلا عد ناكراً للعدالة.

ثانياً: المصادر التفسيرية.

تتميز قواعد قانون العمل بذاتية مصدرها، وواقعية أحكامها، ومرد هذه الميزة أن هذه القواعد تعود في غالبيتها إلى إرادة أطراف علاقة العمل، مما ترتب عنه ظهور فئة من المصادر غير الرسمية، أي تلك التي لا ينشئها القانون أو السلطات الرسمية في الدولة.¹ وتتمثل المصادر التفسيرية لقانون العمل فيما يلي:

1- العرف والعادات المهنية:

يعتبر العرف مصدر من مصادر قانون العمل ويقصد به إتباع العامل أو صاحب العمل لسلوك معين بصورة منتظمة ومستمرة في مكان معين أو في حرفة معينة، بحيث يسود الاعتقاد بأن هذه القواعد ملزمة، ولكي يصبح سلوك العامل وصاحب العمل عرفاً و مصدرًا من مصادر قانون العمل، يجب أن يتوافر فيه ركنان : ركن مادي و ركن معنوي.

¹ علي عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، 2001، دار الفكر الجامعي، ص102

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

أ- الركن المادي:

يتمثل الركن المادي باعتياد وتكرار العامل وصاحب العمل على إتباع سلوك معين في نشاط معين وقد يكون هذا الاعتياد ايجابياً يظهر في صورة القيام بعمل، كما يمكن أن يكون سلبياً في صورة الامتناع عن القيام بعمل ما، على أن يكون هذا العمل أو الامتناع بشكل ثابت ومستقر ويتكرر في الحالات المماثلة بشرط أن يمضي الزمن الكافي لاستقراره.

ب- الركن المعنوي:

يقصد بالركن المعنوي اعتقاد العامل وصاحب العمل بالزامية القاعدة المتبعة وضرورة احترامها وعدم مخالفتها واعتبار ذلك مخالفة قانونية تتطلب الجزاء.

وتتجلى الأهمية البالغة للعرف في مجال قانون العمل في كون أن الكثير من الأحكام القانونية في هذا المجال يعود مصدرها المادي إلى العرف والعادات المهنية، ومن بين هذه الأحكام ممارسة الحق النقابي، حق العامل في التعويض عن الإنهاء التعسفي، الحق في مهلة الإخطار، والحق في العطلة المدفوعة الأجر.

2- الاتفاقيات الجماعية:

تعتبر الاتفاقيات الجماعية مصدرا مهما من مصادر قانون العمل نظرا للدور الذي تلعبه في تقريب وجهات النظر بين العمال وأصحاب العمل في مجال العمل، وكونها أيضا تتضمن على قواعد قانونية أكثر ملائمة للعمال بسبب استقلاليتها عن السلطات الرسمية وأيضا كونها تخضع للإرادة الحرة للعمال وأرباب العمل دون المساس بالنظام العام وأحكامه.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

لقد حدد المشرع ضمن المواد من 114 إلى 134 الأحكام التي تنظم الاتفاقيات الجماعية، من توافر مجموعة من الشروط الموضوعية والشروط الشكلية بحيث يجب أن تكون مكتوبة ومحل إشهار في وسط العمال، وكذا القيام بعملية تسجيلها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة.

3- النظام الداخلي:

يعتبر النظام الداخلي مصدرا مهنيا من مصادر قانون العمل، ويتولى صاحب العمل بإعداده دون مشاركة العمال على أن لا يمس حقوقهم، ويجب على كل مؤسسة أن يكون لها نظامها الداخلي إذا تجاوز عدد العمال 20 عاملا.

وتتضمن هذه اللوائح التنظيمية مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات والاحتياطات الأمنية التي تصدر عن صاحب العمل، والنظم الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة من الناحية التقنية و لأمنية والصحية، فضلا عن الإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة على مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية، أو النظام الداخلي، بهدف المحافظة على الاستقرار والأمن في أماكن العمل.

الفرع الثاني: المصادر الخارجية.

نصت المادة 150 من دستور سنة 2016، والمادة 154 من دستور 2020 على سمو المعاهدات الدولية على القانون، بقولهما: " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون"، وضمن علاقات العمل تعتبر الاتفاقيات

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

الدولية أهم مصدر لقانون العمل المتمثلة أساساً في المعاهدات والاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والاتفاقيات الإقليمية الصادرة عن المنظمة العربية للعمل، فضلاً عن الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها الجزائر مع بعض الدول في إطار التعاون الثنائي.

أولاً: الاتفاقيات الدولية.

يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة والاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والثقافية لعام 1966 من أهم مصادر قانون العمل. فضلاً عن ما سبق، فقد صدر عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات الدولية تكاد تتناول كل مواضيع وجوانب علاقات العمل، ومن أهم الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية في مجال العمل نجد مايلي:

1- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية والحق النقابي.

2- الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 06-58 المؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق 11 فيفري 2006.

3- الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-518 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1403 الموافق 03 سبتمبر 1983.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

4- الاتفاقية 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 92-248.

5- الاتفاقية الدولية رقم 150 المتعلقة بإدارة العمل دورها ووظائفها وتنظيمها، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-714 المؤرخ في 28 صفر عام 1404 الموافق 03 ديسمبر 1983.

6- الاتفاقية رقم 154 المؤرخة في 3 جوان 1981 المتعلقة بتطوير التفاوض الجماعي.

ثانيا: الاتفاقيات الإقليمية.

بالإضافة إلى الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل هناك مجموعة من الاتفاقيات الصادرة عن المنظمات الإقليمية للعمل كمنظمة العمل العربية التي تشكل مصدرا من مصادر قانون العمل نذكر منها:

1- الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات الشغل المعدلة بالاتفاقية رقم 6 المؤرخة في مارس 1976.

2- الاتفاقية العربية رقم 7 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

3- الاتفاقية العربية رقم 12 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ببغداد في 16 مارس 1980 المتعلقة بالعمال الزراعيين.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

4- الاتفاقية العربية رقم 15 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بعمان في مارس 1983 المتعلقة بتحديد وحماية الأجور.

5- الاتفاقية العربية رقم 16 المصادق عليها بعمان في مارس 1983 المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية.

ثالثا: الاتفاقيات الثنائية.

إلى جانب الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في منظمتي العمل الدولية والعربية، نجد مجموعة من الاتفاقيات الثنائية التي تربط الجزائر بدول أخرى في مجال العمل كما هو الحال مع المملكة المغربية ودولة ليبيا نذكر منها:

1- اتفاقية التعاون في مجال العمل واستخدام الموارد البشرية بين الجزائر ودولة ليبيا الموقعة في طرابلس يوم 20 ديسمبر 1987 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-89 المؤرخ في 10 ربيع الأول 1410 الموافق 10 أكتوبر 1989.

2- الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي بين الجزائر والمملكة المغربية الموقعة بالجزائر في 23 فيفري سنة 1991 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-215 المؤرخ في 2 محرم عام 1412 الموافق 14 جويلية 1991.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

المطلب الثالث: علاقة قانون العمل بالفروع القانونية الأخرى.

يتصل قانون العمل في تنظيم علاقات العمل بعدة فروع قانونية، بحيث لا يستقل وحده في تنظيم جميع مجالات العمل نظرا لسعتها وتطورها وارتباطها بظروف خاصة تستدعي تطبيق قوانين أخرى بشأنها.

الفرع الأول: علاقته بفروع القانون الداخلي.

نجد أن علاقة وطيدة بين قانون العمل وفروع القانون العام والقانون الخاص، وهي علاقة تبرز في مواضع ونقاط التأثير والتأثر فيما بينهما في القانون الجزائري.

أولاً: علاقته بالقانون الدستوري.

تعتبر معظم القواعد القانونية لقانون العمل تجسيدا لمبادئ مذكورة في الدستور، ومن أبرزها المبادئ المذكورة في الباب الخاص بالحريات مثل حق حرية إنشاء اتفاقيات وحق الإضراب وقد ظهرت علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري من خلال خضوع قواعد قانون العمل للأحكام الدستورية، فنجد جليا منذ أمد طويل في شتى الدساتير التي تقر حماية وأمن العامل وحرية العمل والحق في الإضراب، الحق النقابي والحق في الراحة، تحديد ساعات العمل فضلا عن الحق في التأمين الاجتماعي.

وهكذا تتضح العلاقة الوطيدة بين القانون الدستوري وقانون العمل من خلال تأثير المبادئ الدستورية على صياغة أحكام وقواعد قانون العمل.

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

ثانيا: علاقته بالقانون المدني.

تكمن العلاقة والصلة الجامعة بين القانونين في المسائل المشتركة بينهما من حيث التنظيم وتقرير شروطها، فمعظم أحكام الالتزامات الواردة في القانون المدني لا زالت تطبق على جوانب عديدة من علاقات العمل خاصة تلك الحالات التي لا توجد بشأنها أحكام خاصة في قواعد قانون العمل، حيث يتحتم على المتعاقدين الرجوع إلى الأحكام العامة للالتزامات الواردة في القانون المدني، لاسيما الأحكام الخاصة بالأركان العامة للعقد وعيوب الرضا...إلخ.

ومنه يمكن القول أن القانون المدني يعتبر كشرية عامة ينبغي الرجوع إليها إذا لم يتم النص في قانون العمل وبما لا يتعارض مع أحكامه.

بحيث تحال بعض المسائل في قانون العمل إلى القانون المدني، ومن أبرزها: إبرام عقد العمل.

ثالثا: علاقته بالقانون الاقتصادي (التجاري).

ينظم قانون العمل العلاقة بين مالكي رأس المال بالعمال، وينظم القانون الاقتصادي (التجاري) العلاقة بين مالكي رأس المال ببعضهم البعض، وبين العمال ومن هنا تظهر العلاقة التكاملية بصورة واضحة بين القانونين.

وتتجلى كذلك علاقة التكامل بين القانونين من خلال الاقتصاد الكلي والاقتصاد الجزئي، فعلى مستوى الاقتصاد الكلي (المنظومة الاقتصادية العامة) نجد أن قانون العمل يهتم بشريحة العمال من حيث حقوقهم المادية والمعنوية، ومشاركتهم في تنمية الثروة الاقتصادية وهو نفس هدف القانون الاقتصادي الذي يضع الإطار التنظيمي للنهوض بالاقتصاد الوطني، أما على مستوى الاقتصاد

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

الجزئي نجد ان قانون العمل ينظم العلاقة بين الجهاز المسير والعمال، في حين أن القانون الاقتصادي ينظم الهياكل المادية والعملية للمؤسسة وعلاقتها بالمتعاملين معها تجاريا وماليا.

رابعاً: علاقته بالقانون الإداري.

لحماية المال العام تتدخل الدولة من خلال بعض اللوائح والقرارات الإدارية المتعلقة بإدارة العمل، مثل مفتشيات العمل، وكذا من خلال تنظيم بعض الهيئات المهنية الانتخابية أو مكاتب المصالحة، وكذا تنظيم المسائل المتعلقة بالأمن والصحة والسلامة في أماكن العمل، ومن هنا تتجلى العلاقة الوطيدة بين القانونين منذ بدأت السلطة العامة تتدخل في مجال تنظيم العمل.

خامساً: علاقته بالقانون الجزائي.

على غرار القانون الدستوري والقوانين السابق ذكرها هناك علاقة وطيدة بين قانون العمل مع القانون الجنائي ومن مظاهر هذه العلاقة نجد أن القانون الجنائي يتناول مجموعة الأفعال الإجرامية التي تهدد علاقات العمل بحيث يعتبرها جرائم، كما يحتوي على عقوبات جزائية ردعية لقمع كل الجرائم التي ترتكب نتيجة مخالفة أحكام قانون العمل.

كما نظم قانون العمل بعض العقوبات والجزاءات عند مخالفة أحكامه منها ما يتعلق بتشغيل الأطفال تحت سن 16 سنة، والمدة القانونية للعمل وإبرام عقود محددة المدة خارج الحالات المنصوص عليها في القانون، إضافة إلى المتابعة الجزائية على عدم التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وعدم انتسابهم، والمخالفات المترتبة على عدم توفير وسائل الوقاية والحماية والصحة للعمال...

الفصل الأول: ماهية قانون العمل

سادسا: علاقته بقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يهتم قانون الإجراءات المدنية والإدارية بتحديد وتنظيم وضبط مختلف الإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية، أما قانون العمل فينظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال الذين يعملون لديهم، فيرتبط كلا القانونين بصفة عامة بعلاقة تكاملية واضحة، حيث أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية يبين مختلف الإجراءات التي يجب إتباعها أمام القسم الاجتماعي عند وقوع نزاع بين العمال وأصحاب العمل.

كما تبرز هذه العلاقة أيضا من خلال تأثير قانون العمل على موضوعات قانون الإجراءات المدنية والإدارية منها تضمن قانون العمل على بعض الإجراءات الخاصة التي يتميز بها قبل اللجوء إلى القضاء مثل التسوية الودية الداخلية والخارجية، وكذا حصول العامل على محضر عدم الصلح قبل رفع الدعوى، فضلا عن إبرازه تشكيلة القسم الاجتماعي الذي يختلف عن باقي أقسام المحكمة، وإجراءات التقاضي إلى غاية الفصل في النزاع، وتبيان طرق الطعن في الحكم الاجتماعي، وكل هذه الجوانب تجعل القانونين أكثر تأثيراً وتأثيراً في بعضهما البعض.

الفرع الثاني: علاقته بالقانون الدولي.

تتجلى العلاقة بينهما في كون أن الاتفاقيات الدولية تعتبر أهم مصدر خارجي لقانون العمل، والمتمثلة أساساً في المعاهدات والاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والاتفاقيات الإقليمية الصادرة عن المنظمة العربية للعمل، فضلا عن الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها الجزائر مع بعض الدول في إطار التعاون الثنائي.

ولهذه الاتفاقيات الدور الإيجابي في تفعيل وحماية حقوق العمال في مختلف الدول عبر العالم.

الفصل الثاني:

عقد العمل

الفصل الثاني: عقد العمل

الفصل الثاني: عقد العمل.

لدراسة هذا الفصل نقسمه إلى مبحثين، نتناول بالدراسة في المبحث الأول عن ماهية عقد العمل، وفي المبحث الثاني دراسة منازعات العمل.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل.

يقتضي التطرق لماهية عقد العمل، بتبيان مفهوم عقد العمل في المطلب الأول، ثم وقف علاقة العمل وانتهائها في المطلب الثاني، ثم التطرق إلى حقوق وواجبات العامل وصاحب العمل في المطلب الثالث.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل وتبيان خصائصه.

أولاً: تعريف عقد العمل.

لم يهتم المشرع الجزائري بتعريف عقد العمل، تاركاً اختصاص التعريف إلى الفقه، الذي اتجه في هذا الصدد إلى تبني تعاريف تأخذ بعين الاعتبار العناصر المشكلة لعقد العمل، ومن أهم التعاريف لعقد العمل. " هو اتفاق بين شخص للعمل لقاء مقابل مالي لحساب شخص آخر وتحت سلطته وإشرافه، في مدة معينة.".

كما عرف بأنه: " العقد الذي يلتزم العامل ببذل جهده لمصلحة رب العمل، وتحت إشرافه وتوجيهه، مقابل التزام هذا الأخير على تمكينه من الأجر.

الفصل الثاني: عقد العمل

كما عرف بأنه: "عقد يتعهد به أحد الطرفين، بأن يخصص عمله لخدمة طرف آخر تحت توجيهه مقابل أجر تعهد به الطرف الآخر.

ثانياً: خصائص عقد العمل.

1- عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين: يترتب عقد العمل التزامات متقابلة على عاتق كل من

المتعاقدين، يتمثل التزام العامل بتقديم الخدمات، ويتمثل التزام المستخدم أو صاحب العمل بدفع الأجر.

2- عقد العمل من عقود المعاوضة: أي أن كل طرف يأخذ مقابلًا لما يقدمه، باعتبار أن عقد العمل ليس من عقود التبرع.

3- عقد العمل من العقود الرضائية: يشترط لانعقاده توافق إرادة المتعاقدين، بحيث يتفقان على أن يقوم العامل بالعمل لحساب صاحب العمل، مقابل التزام هذا الأخير بدفع أجر له.¹

4- الصفة الاستمرارية: لا ينتهي بمجرد توافق الإرادتين، وإنما يستمر إلى غاية نهاية المدة المتفق عليها.

5- الاعتبار الشخصي لعقد العمل: أي أن العامل يلتزم شخصياً بأداء مهامه اتجاه المستخدم، كون أن عقد العمل هو عقد شخصي.

¹ عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، الجامعة الجديدة، مصر، 2015، ص 14.

الفصل الثاني: عقد العمل

الفرع الثاني: أنواع عقود العمل.

أولاً: عقد العمل محدد المدة و عقد العمل غير محدد المدة.

1- عقد العمل محدد المدة: هو العقد الذي ينتهي بانتهاء المدة الزمنية المحددة له.

2- عقد العمل غير محدد المدة: يعتبر عقد العمل غير محدد المدة إذا كان مكتوباً، ولم ينص فيه

على مدة انتهائه صراحة، أو إذا كان عقد العمل غير مكتوب فيعتبر لمدة غير محدودة،

ثانياً: عقد العمل المكتوب وعقد العمل غير المكتوب.

1- عقد العمل المكتوب: هو عقد مدون ضمن وثيقة.

2- عقد العمل غير المكتوب: هو عقد غير مدون، إما أن يكون شفهي، أو غير ذلك.

الفرع الثالث: أركان عقد العمل.

كبقية العقود المدنية، فعقد العمل يتوافر على أركان لانعقاده، وهذه الأركان تعتبر شروط لصحة

عقد العمل.

أولاً: الأهلية:

هي صلاحية الشخص لصدور العمل القانوني منه على وجه يعتد به قانوناً، وتعتبر الأهلية من

الأركان الجوهرية والأساسية لصحة العقد، وتتميز في ذلك بين أهلية العامل، وأهلية رب العمل.

1- أهلية العامل:

تلزم الأهلية على توفر شروط في العامل، ببلوغه سن الرشد وهو 19 سنة كاملة طبقاً للمادة

40 من القانون المدني، وسلامة عقله من الجنون أو العته أو السفه. حيث مكن المشرع العامل

الفصل الثاني: عقد العمل

القاصر من إبرام عقود العمل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعي متى بلغ 16 سنة (المادة 1/15 من القانون 90-11).

2- أهلية صاحب العمل:

لم يتضمن القانون أحكاما خاصة بها، وبالتالي يطبق بشأنها القواعد العامة في الأهلية لا سيما المادة 78 من القانون المدني، فإذا كان الشخص طبيعيا، هنا يجب أن تتوفر فيه الأهلية الكاملة طبقا للمادة 40 من القانون المدني، أما إذا كان الشخص معنويا، فإن أهليته يقابلها اختصاصه، حسب ما تحدده القوانين الداخلية للمؤسسات المستخدمة مثلا أن يكون مديرا للمؤسسة.

ثانيا: الرضا:

لم تنص تشريعات وقوانين العمل على أحكاما خاصة بهذا الركن، وبالتالي فإنه يتم الرجوع إلى أحكام القانون المدني، والتراضي أو الرضا يعني وجود إرادتين متوافقتين، ويجب أن تتجه هذه الإرادة إلى إحداث أثر قانوني، والتعبير عن الرضا في عقد العمل يمكن أن يكون بجميع الوسائل، بالكتابة أو شفاهة.

وكبقية العقود الأخرى يجب أن يكون الرضا في عقد العمل خاليا من العيوب كالغلط، والإكراه والتدليس والاستغلال.

الفصل الثاني: عقد العمل

ثالثا: المحل والسبب.

1-المحل:

يقصد به العمل القانوني المراد تحقيقه، ويتجسد هذا العمل في قيام العامل بالعمل المطلوب منه، وتنفيذه مقابل أجر، ويشترط أن يكون العمل مشروعاً او مباحاً، بمعنى غير مخالف للآداب العامة أو النظام العام مثلاً العمل لبيع خمر أو مخدرات، أو القيام بالتهريب، ويشترط أن يكون العمل ممكن تحقيقه أي عدم الاستحالة.¹

2-السبب:

ويقصد به الدافع أو الباعث للقيام بالعمل، فالسبب عند المستخدم او صاحب العمل هو قيام العامل وتنفيذه لعمله²، أما السبب عند العامل فهو الرغبة في الحصول على أجر من صاحب العمل.

الفرع الرابع: عناصر عقد العمل.

لعقد العمل عناصر أساسية تتمثل فيما يلي:

أولاً-عناصر الأجر:

الأجر هو المقابل المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل المتفق عليه شهرياً أو أسبوعياً أو يومياً، وفي حالة الاتفاق بين الطرفين على أداء العمل دون أجر، فهنا لا نكون

¹ بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000 ص 56.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، الجزء

الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 98.

الفصل الثاني: عقد العمل

بصدد عقد عمل، كون أن الأجر هو عنصر أساسي لقيام عقد العمل، ويستحق الأجر بعد أداء العمل وتنفيذه من طرف العامل.

والأجر يتكون بدوره من عنصرين أساسيين هما: العنصر الثابت، أي الأجر الأساسي، أو بما يسمى أجر المنصب أو الأجر القاعدي، وعنصر متغير والذي يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة بالإنتاجية، ويحدد الأجر بالتفاوض الفردي فيما بين العامل وصاحب العمل، أو من خلال التفاوض الجماعي، بمقتضى الاتفاقية الجماعية التي تتبعها المؤسسة، ونظرا لأهمية الأجر فقد أولى له المشرع حماية قانونية بعدم جواز الحجز عليه لا من طرف المؤسسة المستخدمة ولا من طرف الغير، عدم جواز التنازل عن الأجر، امتياز الأجر عن بقية الديون في حالة إفلاس المؤسسة المستخدمة، فعلى هذه الأخيرة تسديد الأجور وتسبيقها على بقية الديون بما فيها دين الخزينة العامة. وهناك معايير تدخل في إطار تحديد الأجور تتمثل في:

1-الأداء: إذ يتقاضى العامل أجرا يتناسب مع أدائه، تبعا لمعايير موضوعية محددة.

2-الجهد: يستخدم الجهد كمعيار لتحديد الأجور، بحيث يستوفي العامل أجره وفقا للمجهود المبذول من طرفه.

3-الأقدمية: تعتبر من أهم العوامل الأكثر وضوحا واستخداما في نظام العمل في الدولة، بحيث تؤثر الأقدمية في العمل على نظام الأجور.

4-المؤهل العلمي والخبرة: يعتبران عاملان مهمان في تحديد الأجر، ولسوق العمل دور أساسي في تحديد المقابل لهذه المهارة والخبرة.

الفصل الثاني: عقد العمل

5- مستوى صعوبة العمل: يختلف الأجر حسب اختلاف ظروف العمل، فكلما كان العمل بسيطاً

كان الأجر أقل، وكلما كان العمل معقداً أو صعباً يزداد قيمة الأجر.

6- المستوى المعيشي المناسب ومستوى الأسعار السائدة في السوق: تتأثر الأجور بتكاليف

المعيشة في المجتمع، فكلما ازدادت تكاليف المعيشة نقص الأجر وأدى ذلك إلى خفض مستوى

معيشتهم، لذلك يجب التناسق وذلك بتعديل الأجور كلما ازدادت الأسعار.

ثانياً - عنصر العمل:

وهو الجهد الذي يبذله العامل تحت إشراف صاحب العمل، سواء كان هذا الجهد فكرياً أو

جسيمياً مع مراعاة الاعتبارات التالية:

1- شخصية عنصر العمل، وذلك بالأداء الشخصي للعمل.

2- أن يبذل العامل في ذلك عناية الشخص المعتاد

3- الخضوع لتوجيهات وأوامر صاحب العمل

4- لا يجوز لرب العمل تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه.

5- توفير الظروف اللازمة للعمل من طرف صاحب العمل.

ثالثاً - عنصر المدة:

وهي الفترة الزمنية التي يقوم العامل من خلالها بوضع نشاطه أو جهده في خدمة صاحب

العمل، والطرفان هم من لهم الحرية في تحديدها مع مراعاة الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية

الخاصة بذلك.

الفصل الثاني: عقد العمل

رابعاً- عنصر التبعية:

ويقصد بها خضوع العامل في عمله إلى سلطة وإشراف صاحب العمل، باعتبارها مظهراً من مظاهر السلطة الممنوحة قانوناً لرب العمل في إطار علاقة العمل.

خمساً- مراحل عقد العمل.

يمر عقد العمل بمرحلتين هما:

1- المرحلة التجريبية.

يكون العامل الجديد تحت الملاحظة والتجربة مدة معينة قصد التأكد من كفاءته حسب ما جاء في نص المادة 18 من قانون علاقات العمل 11/90 وتكون المدة التجريبية لمدة 06 أشهر، يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهراً لمناصب العمل ذات التأهيل العالي. وفي هذه المرحلة يمكن إتاحة الفرصة لكلا طرفي التعاقد، فصاحب العمل يتمكن من الوقوف على كفاءة العامل وخبرته، والعامل يتمكن من معرفة مدى ملائمة العمل وظروفه وطبيعته وشروطه، وعلى هذا الأساس يمكن له تحديد مدى إمكانية الاستمرار فيه، أو التخلي عن العمل دون أن تترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه.

ويتمتع العامل خلال الفترة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة، ويخضع لنفس الواجبات، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية.

2- مرحلة التثبيت أو الترسيم:

الفصل الثاني: عقد العمل

إذا أنهى العامل الفترة التجريبية بنجاح يتم تثبيته في منصب عمله، وهنا يتحول عقد العمل من عقد مؤقت إلى عقد نهائي منتجا لكافة آثاره القانونية لكلا الطرفين، حيث يتمتع العامل بكافة الحقوق ويتحمل كافة الالتزامات المرتبطة بالتثبيت.

المطلب الثاني: وقف علاقة العمل وانتهاء علاقة العمل.

الفرع الأول: وقف علاقة العمل.

وهي تعليق علاقة العمل لمدة معينة، أي الامتناع عن العمل لمدة، ويعاد إدراج العمال قانونا في مناصب عملهم، أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل، وتتمثل حالات الوقف في:

أولاً- توقيف العامل عن العمل:

إذا ارتكب العامل خطأ غير جسيم، أو أخل بأحد التزاماته المهنية، فهنا قد يوقف العامل عن الشغل كإجراء تأديبي.

ثانياً - توقيف نشاط المؤسسة:

قد يتوقف نشاط المؤسسة لأسباب أو اعتبارات مختلفة، أو تعرض المؤسسة لأخطار طبيعية أو صعوبات مالية، أو في التموين بالمادة الأولية، فهنا يضطر صاحب العمل إلى وقف العمل وغلق مقرات العمل.

وفي هذا الصدد ألزم المشرع الجزائري المستخدم بضرورة وضع تدابير القصد منها الحفاظ على الشغل وحماية العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

الفصل الثاني: عقد العمل

ثالثا- التعليق القانوني لعلاقة العمل:

قد تعلق علاقة العمل مؤقتا لاعتبارات قانونية دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها وذلك في الحالات

التالية:

1- اتفاق الطرفين المتبادل.

2- عطل مرضية.

3- أداء التزامات الخدمة الوطنية.

4- ممارسة مهمة انتخابية عمومية.

5- ممارسة حق الاضراب في إطاره القانوني.

6- أداء واجب الخدمة الوطنية.

الفرع الثاني: انتهاء علاقة العمل.

انتهاء علاقة العمل هو القطع النهائي لعلاقة العمل بين العامل والمستخدم، فإذا لم يلتزم أحد

المتعاقدين بالتزامه، جاز للطرف الآخر أن ينهي العقد، أي أن يطالب بفسخه، ويطلب بالتعويض

إذا لحقه الضرر، وتنتهي علاقة العمل بإحدى الطرق التالية:

أولا- الإلغاء القانوني:

إذا تم الإخلال بشرط من الشروط العامة للعقد كاستخدام أطفال مادون سن السادسة عشر،

فيعقد العمل في هذه الحالة يكون أصلا لاغيا وباطلا وغير قانوني.

الفصل الثاني: عقد العمل

ثانياً - انقضاء العقد:

ينتهي عقد العمل المحدد المدة بالأجل المتفق عليه في العقد، ولا يمكن إنتهائه قبل ذلك إلا إذا طرأ على علاقة العمل ما يبرر انحلالها كعجز العامل عن تنفيذ التزاماته.

ثالثاً - الاستقالة:

هي حق معترف به للعامل، وهي إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، بشرط احترام الإجراءات المحددة قانوناً للاستقالة.

رابعاً - التسريح والتسريح لأسباب اقتصادية:

يسمح القانون لصاحب العمل بإنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً.

وقد يكون التسريح لأسباب اقتصادية حيث يتم تسريح العامل بسبب لجوء المؤسسة إلى تقليص عدد عمالها في حالة مواجهتها لصعوبات اقتصادية أو مالية تحول دون قدرتها على دفع أجور العمال، فيكون التسريح في هذه الحالة جماعياً.

خامساً - التقاعد والوفاة:

التقاعد هو النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وذلك بنهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل بعد الخضوع لبعض الشروط القانونية والمهنية.

أما وفاة العامل فهي تعتبر من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل، كون أن شخصية العامل هي محل اعتبار في عقد العمل.

الفصل الثاني: عقد العمل

سادسا- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة: وذلك بغلق المؤسسة.

المطلب الثالث: حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل.

بما أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فإنه بذلك يرتب حقوق والتزامات على طرفيه يمكن تحديدها فيما يلي:

الفرع الأول: حقوق والتزامات العامل.

يتمتع العامل بمجموعة من الحقوق الناتجة عن عقد العمل، كما أنه يخضع في المقابل لمجموعة من الالتزامات.

أولا: حقوق العامل:

نص قانون العمل على مجموعة من الحقوق يتمتع بها العامل من أهمها:

1- الحق في الأجر:

يعتبر الأجر من أهم الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل، وهو من أهم التزامات صاحب العمل، باعتباره جوهر علاقات العمل.

وهو المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل الجهود الذي أداه هذا الأخير من عمل، أو هو مبلغ من النقود يتفق عليه المتعاقدان في العقد وفقا لأسس تحديد الأجر.

2- الحق في ممارسة النشاط النقابي:

ممارسة النشاط النقابي يعتبر حق دستوري، أقر به الدستور الجزائري على أنه لجميع المواطنين الحق في الممارسة النقابية من خلال الاعتراف لهم بتأسيس نقابة.

الفصل الثاني: عقد العمل

كما نص على ذلك الأمر رقم 90-14 المؤرخ بتاريخ 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي وذلك في المادة 02 منه بقولها: " أنه يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون للمهنة الواحدة، أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية."

وفي إطار حماية الحق النقابي، فقد أقر لهم إجراءات خاصة من أجل تكريس حماية قانونية للنقائيين تضمن لهم ممارسة نشاطهم بكل ضمانات واستقلالية. تتمثل بالخصوص في حظر الإجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقائيين بمناسبة ممارستهم لمهامهم.

3- الحق في التكوين والترقية المهنية:

ألزم المشرع صاحب العمل بما جاء في نص المادة 57 من القانون 90-11 بإجراء دورات تكوينية وتنظيم ملتقيات وندوات دراسية لمصلحة العمال لتحسين مستواهم ومؤهلاتهم المهنية وتزويد معارفهم ورفع مردوديتهم أثناء عملهم وترقيتهم مهنيا.

4- الحق في التقاعد:

من بين أهم حقوق العامل حقه في التقاعد، يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه، لاسيما شرط السن، وذلك ببلوغ العامل 60 سنة على الأقل، والمرأة يجوز بناء على طلبها بإحالتها على التقاعد ببلوغها سن 55 سنة.

5- الحق في الراحة والعطل القانونية:

الحق في العطل حق مكفول دستوريا، حسب ماجاء في نص المادة 03/55 من الدستور.

الفصل الثاني: عقد العمل

6- الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي:

الحق في التأمين والضمان الاجتماعي حق محول للعامل على عاتق صاحب العمل ملزم هذا الأخير بالقيام به كواجب والتزام، حتى أن المشرع قد جرم وعاقب كل مستخدم لم يصرح بالعمال أمام صندوق الضمان الاجتماعي، وهذا كله لمصلحة العامل وخلفه وأصوله المكفولين ولزوجه باعتباره مصدر رزق لهم.

ومن امتيازات هذا الحق هو حماية العامل عند تعرضه لحادث عمل، أو مرض مهني، أو حتى لأسباب غير مرتبطة بعلاقة العمل، كما هو الحال بالنسبة للشيخوخة والمرضى وفق أحكام الضمان الاجتماعي.

ثانياً: التزامات العامل:

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها العامل، هناك التزامات على عاتق العامل من أهمها:

1- القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل:

يعتبر هذا الالتزام أساسياً وينصب على عاتق العامل بمجرد إبرام عقد العمل، وهذا ماجاء في نص المادة 07 من القانون 90-11 بحيث لا يجوز الإخلال به، وإنما يجب على العامل أن يؤدي العمل موضوع العقد بنفسه، ولا يجوز إسناد تنفيذه إلى غيره دون موافقة صاحب العمل، وفي حالة الإخلال بهذا الالتزام قد يؤدي بالعامل إلى التسريح بدون الحق بالتعويض وفقاً لنص المادة 73 من القانون 90-11.

الفصل الثاني: عقد العمل

2- تنفيذ التعليمات:

يعد هذا الالتزام من الواجبات الأساسية المترتبة على عاتق العامل، استنادا إلى عنصر التبعية وسلطة صاحب العمل في التوجيه والإشراف والرقابة، وتترتب على مخالفة هذا الالتزام مسؤولية تقصيرية وعقدية بما جاء في نص المادة 07 الفقرة الثالثة من القانون 90-11.

3- الالتزام بالحفاظ على السر المهني:

يعد هذا الالتزام ضروري وواجب على العامل الحفاظ عليه احتراما لعلاقة العمل التي تقوم على أساس الثقة المتبادلة بين العامل وصاحب العمل.

بحيث أنه لا يحق تحت أي ظرف أن يفشي العامل بالسر المهني بتسريب أسرار العمل للغير مما قد يؤدي إلى الإضرار بمصلحة العمل وصاحب العمل الذي ائتمنه على ممتلكاته وأسراره المهنية أو جزء منها، وأي إخلال بهذا الالتزام من الأخطاء المهنية الجسيمة حسبما جاء في نص المادة 73 فقرة 02 من القانون 90-11.

4- وجوب المحافظة على وسائل العمل:

يلتزم العامل بالحفاظ على وسائل العمل المسلمة له من طرف صاحب العمل، وذلك باتخاذ لجميع التدابير اللازمة لحفظ هذه الوسائل من التلف والضياع بما يقتضيه مبدأ عناية الرجل العادي.

الفرع الثاني: حقوق وواجبات صاحب العمل:

لصاحب العمل حقوق والتزامات تقع على عاتقه نذكرها وفقا لما يلي:

الفصل الثاني: عقد العمل

أولاً: حقوق صاحب العمل.

لصاحب العمل حقوق يقتضيها عقد العمل مع العامل تتمثل في:

1- الحق في الإدارة والتنظيم:

لصاحب العمل الحق في الإدارة والتنظيم الداخلي لشؤون العمل بما يحقق النظام والأمن داخل المؤسسة، وذلك من خلال صلاحية اتخاذ الإجراءات التنظيمية داخل مقرات العمل، مثل صلاحية إصدار وثيقة النظام الداخلي، حتى وإن كانت خاضعة للرقابة الإدارية لمفتش العمل المختص.

2- الحقوق المرتبطة بعقد العمل:

وتتمثل هذه الحقوق في الالتزامات التي تقع على عاتق العامل، على اعتبار الطابع التبادلي للحقوق والالتزامات لعقد العمل، وعلى هذا الأساس يكون التزام العامل ببذل الجهد في العمل حق لصاحب العمل، كما أن التزام العامل بالحفاظ على السر المهني يعد حقاً لصاحب العمل للحفاظ على سيرورة عمله في أمان وللحفاظ على مصالحه المادية، ونفس الشيء لباقي الالتزامات للعامل فهي في المقابل حقوق لصاحب العمل.

3- صلاحية توقيع الجزاءات التأديبية:

حتى وإن كانت هذه السلطة محدودة قانوناً، فإنه يحق للمستخدم سلطة توقيع الجزاءات بما خوله المشرع من سلطة تأديبية، حيث تتوقف عند التسريح الذي يخضع لإجراءات وشروط قانونية.

الفصل الثاني: عقد العمل

ثانياً: واجبات صاحب العمل.

إن الطابع المزدوج والتبادلي لعقد العمل يجعل من الحقوق الثابتة للعامل التزامات على عاتق

صاحب العمل، ومن أهم هذه الالتزامات أو الواجبات ما يلي:

1- دفع أجور العمال مقابل أداء عملهم.

2- تنظيم أعمال التعليم والإعلام والتكوين لفائدة العمال.

3- الضمان الاجتماعي والمحافظة على صحة العمال وسلامتهم مع توفير لهم الحماية والأمن في محيط

العمل من كل الأخطار المهنية.

4- الالتزام بتنظيم وقت العمل، واحترام العمال وعدم الإساءة إليهم.

5- تمكين العامل من تنفيذ العمل الموكل إليه من خلال توفير وسائل وأدوات العمل، وتحسين ظروفه،

وتوفير وسائل الأمن.

6- تمكين ممثلي العمال في النقابات والاتحادات المهنية من ممارسة نشاطهم النقابي.

الفصل الثاني: عقد العمل

المبحث الثاني: منازعات العمل.

يقصد بمنازعات العمل كل خلاف يكون بسبب علاقة العمل بين العامل أو العمال والهيئة المستخدمة أو ممثليها نتيجة خرق التزامات قانونية أو تعاقدية أو اتفاقية، ولم يوجد لها حل. ومن خلال هذا التعريف يتجلى لنا وجود نوعان من المنازعات، وهي منازعات العمل الفردية، ومنازعات العمل الجماعية.

المطلب الأول: منازعات العمل الفردية.

عرفها المشرع الجزائري في القانون 90-04 بأنها كل خلاف قائم بين العامل والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذ لم يتم حلها في إطار التسوية داخل الهيئة المستخدمة. بمعنى أن منازعات العمل الفردية هي الخلاف القائم بين العامل وصاحب العمل بسبب تنفيذ أو تفسير عقد العمل، أو قطع علاقة العمل، وقد تكون متعلقة بآثار علاقة العمل كحساب التقاعد والضمان الاجتماعي.

وتتمثل إجراءات تسوية النزاعات الفردية من خلال التزام الأطراف أولاً بأحكام التسوية الودية، وفي حالة فشلها يتم اتخاذ إجراءات التسوية القضائية.

الفرع الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية.

يقصد بالتسوية الودية تلك الإجراءات التي يقوم بها كل من العامل وصاحب العمل قصد حل النزاع القائم بينهم قبل اللجوء إلى القضاء، وتميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل المؤسسة، وتلك التي تباشر خارجها في إطار المصالحة.

الفصل الثاني: عقد العمل

أولاً- التسوية الداخلية:

تتمثل في اتفاق طرفي علاقة العمل على عدم تدخل أي طرف آخر خارجي في حل النزاع والاكتفاء بالحل الودي الداخلي للنزاع، ولم يتدخل المشرع في تحديد طرق التسوية الداخلية، ولكنه أناط الأمر إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل التي تحدد ماهية الإجراءات الواجبة الاتخاذ داخل المؤسسة لحل النزاع، حيث يمكن للعامل أن يرفع تظلمه إلى رئيسه داخل المؤسسة، وهنا يمكن للمؤسسة المستخدمة التراجع عن الإجراء المسبب للنزاع.

ثانياً: المصالحة:

هي إجراء وجوبي يقوم به طرف ثالث يهدف إلى التقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع قصد الوصول إلى تسوية ودية للنزاع، ويأتي هذا الإجراء بعد استنفاد العامل لإجراءات التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة.

وتتم المصالحة أمام مكتب المصالحة التابع لمكتب مفتشية العمل وتبدأ إجراءات المصالحة بعريضة يودعها المدعي ، سواء العامل أو الهيئة المستخدمة على مفتش العمل ، أو بحضور المدعي شخصياً، حيث يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي وذلك حسب المادة 26 من قانون تسوية النزاعات الفردية، ثم يقوم مفتش العمل خلال 03 أيام من تبليغه بإخطار مكتب المصالحة، ويقوم مكتب المصالحة باستدعاء الأطراف خلال 08 أيام قبل عقد جلسة الصلح، فإذا حضر الطرفان وتمت المصالحة ففي هذه الحالة ينقضي النزاع ويحرم مكتب المصالحة محضر صلح، وإذا لم تتم المصالحة يقوم بتحرير محضر عدم المصالحة، وهذا المحضر يستخدم في مباشرة الدعوى القضائية.

الفصل الثاني: عقد العمل

و في حالة إذا لم يحضر المدعى عليه شخصيا أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد يستدعى من جديد، وإذا تغيب للمرة الثانية يجرر محضر عدم الصلح ويسلم للمدعي.

الفرع الثاني: التسوية القضائية للنزاع.

إذا لم تتم المصالحة بين الطرفين، يلجأ المدعي إلى القضاء من خلال رفع دعوى قضائية أمام

المحكمة

أولاً- المحكمة المختصة بالنزاع.

1- من حيث الاختصاص الإقليمي: المحكمة المختصة إقليميا هي المحكمة التي تم إبرام عقد العمل

في دائرة اختصاصها، أو ينفذ في دائرة اختصاصها، أو التي يوجد فيها موطن المدعى عليه.

2- أما من حيث الاختصاص الموضوعي: فتختص محكمة العمل (القسم الاجتماعي) في كل

القضايا التي يحيلها عليه قانون العمل، لاسيما:

- الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل.

- كافة القضايا الأخرى المحالة قانونا إلى المحكمة العمالية (القسم الاجتماعي)، لا سيما تلك المتعلقة

بالضمان الاجتماعي واحتساب التقاعد.

ثانيا: تشكيل المحكمة المختصة في الفصل في نزاعات العمل.

يتشكل القسم الاجتماعي من قاضي يرأس المحكمة، وممثلين اثنين للعمال وممثلين اثنين لأرباب

العمل، أما بالنسبة للغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا فهي تتشكل

حصرا من قضاة.

الفصل الثاني: عقد العمل

ويختص القسم الاجتماعي نوعيا بموجب المادة 2/500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية "

بتنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.

ثالثا: إجراءات التقاضي.

بالنسبة إلى إجراءات التقاضي أمام المحكمة (القسم الاجتماعي) فهي نفس الإجراءات المقررة

للتقاضي عموما المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إلا أنه في نزاعات العمل

يشترط إرفاق محضر عدم المصالحة، وترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا

للقواعد المقررة قانونا.

وأضاف هذا القانون أنه يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 06

أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، كما هو مقرر

في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ترفق عريضة افتتاح الدعوى الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة وذلك وفقا

لنص المادة 37 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، حيث تحدد الجلسة

الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وعلى المحكمة أن

تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية حسب نصوص

المواد 38 و 39 من القانون نفسه.

الفصل الثاني: عقد العمل

المطلب الثاني: منازعات العمل الجماعية.

منازعات العمل الجماعية هي تلك الخلافات التي تنور بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم والمستخدم من جهة أخرى، حول تطبيق أو تأويل اتفاقية جماعية للعمل أو بالمسائل الاجتماعية أو المهنية المتعلقة بالعمل، وعرفتها المادة 02 من القانون 90-02 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بأنها: "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه".

ولتجنب هذه النزاعات أو التخفيف من حدوثها فقد حاول المشرع فرض عقد اجتماعات دورية بين المستخدمين وممثلي العمال هدفها دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة.

وتتمثل إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية من خلال التسوية الودية والتسوية القضائية.

الفرع الأول: التسوية الودية للنزاع.

في حال حدوث خلاف بين المستخدم والعمال كما سبق ذكره حول تطبيق أو تأويل اتفاقية جماعية للعمل أو بالمسائل الاجتماعية أو المهنية المتعلقة بالعمل، نجد أن التشريع الجزائري قد تضمن إجراءات ودية مفادها تسوية هذه المنازعات، تتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

الفصل الثاني: عقد العمل

أولاً: المفاوضة المباشرة:

لقد نص المشرع على انه في حال وجود خلاف بين العمال والهيئة المستخدمة، فهم مدعوون لإجراء تفاوض بينهم وفق الإجراءات التي تنظمها الاتفاقيات الجماعية للعمل.

وتعد هذه الاجتماعات أسلوباً مباشراً للحوار بين الأطراف المتنازعة، لتبادل الآراء واقتراح الحلول المناسبة للوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح. أو القائم للتفاوض.

وقد نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في نص المادة 04 الفقرة الثانية من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم أنه يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يعالجون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

وإجراء المفاوضة ليس وجوبي، وإنما هو إجراء اختياري، وهذا ما يستشف من نص المادة 04 الفقرة الثالثة من نفس القانون والتي تحيل إلى الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

ثانياً: المصالحة:

بعد فشل المفاوضات المباشرة، يتم اللجوء إلى المصالحة كمرحلة ثانية لحل النزاع، ويقوم بهذا الإجراء طرف ثالث أجنبي محايد إذ أوكل المشرع الجزائري هذه المهمة إلى لجان يشكلها العمال وأصحاب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل.

الفصل الثاني: عقد العمل

وفي حالة فشل هذه اللجان، أو إذا لم يتفقوا في اللجوء إلى المصالحة، فهنا يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، حيث يستدعي مفتش العمل الطرفان إلى جلسة المصالحة خلال 08 أيام الموالية لرفع القضية إليه، وقد ألزم المشرع طرفي النزاع بالحضور. وعند انقضاء إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 15 يوما من تاريخ الجلسة الأولى يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، يدون فيه المسائل المتفق عليها، والمسائل التي لم يحصل بشأنها اتفاق، بحيث تصبح المسائل المتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودعها أحد الأطراف لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا، وفي حال فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، ويتم اللجوء إلى الوساطة.

ثالثا: الوساطة:

هي إجراء يتفق فيه طرفي النزاع إلى إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص ثالث يسمى الوسيط يشتركان في تعيينه، وتعتبر الوساطة إجراء اختياري يخضع إلى اتفاق الطرفين عليه، ومن واجبات الوسيط التقيد بالسرية المهنية إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته، كما يمكن لهذا الأخير طلب المساعدة من مفتشية العمل المختصة إقليميا في مجال تشريع العمل حسب نص المادة 11 من القانون 90-02.

يعرض الوسيط اقتراحاته على الطرفين لتسوية النزاع المطروح أمامه خلال الأجل الذي يحدده في شكل توصية معللة ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وذلك حسب المادة 12 من القانون 90-02.

الفصل الثاني: عقد العمل

رابعاً: التحكيم:

في حالة فشل الوسيط، يلجأ طرفي النزاع إلى التحكيم، بحيث يعتبر التحكيم المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية، ويتم ذلك في قيام الطرفين بعرض النزاع على محكمين يقوم بتعيينهم الطرفان يشكلون محكمة التحكيم، وذلك بموجب محضر عرفي أو رسمي، وعند اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ويجب أن يحدد الاتفاق موضوعات النزاع وأسماء المحكمين، وإلا كان باطلاً، ويمكن للأطراف المتنازعة أن يتفقا مسبقاً أثناء إبرام العقد على اللجوء إلى التحكيم في حالة وقوع أي نزاع بينهما وهو ماورد النص عليه في الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة عدم الاتفاق على تعيين المحكمين من أحد الطرفين أو كلاهما فيعيّنه رئيس الجهة القضائية الواقع في دائرتها محل العقد لتعيين المحكم أو المحكمين، بناءً على عريضة ترفع إليه، ويصدر قرار التحكيم خلال 30 يوماً التالية لتاريخ تعيين المحكمين، ويعتبر لقرار التحكيم قوة إلزامية، يجب على الطرفين الالتزام بمضمونه.

الفرع الثاني: التسوية القضائية.

في الأصل أن المنازعة الجماعية لا تخضع للحلول القضائية، كونها ذات طابع مهني أو اجتماعي أو اقتصادي، إلا أنه في بعض الحالات تحيل إلى القضاء المختص للنظر فيها. وهي الحالات المنصوص عليها في المادة 35 من القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وكذا نص المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي والمتمثلة حسب ترتيبها فيما يلي:

الفصل الثاني: عقد العمل

1- تفسير وتطبيق الاتفاقيات الجماعية واتفاقات المصالحة، وذلك وفقا لنص المادة 22 من القانون

04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

2- حالة إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب وهو ما نصت عليه المادة 35 من

القانون المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها.

3- حالة تمثيلية التنظيمات النقابية، وهو ما نصت عليه المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة

الحق النقابي في حالة نزاع أو خلاف ناتج عن تمثيلية التنظيمات النقابية موضوع طعن لدى الجهة

القضائية المختصة (القسم الاجتماعي) في أجل لا يتجاوز 60 يوما بحكم مشمول بالنفاذ

المعجل.

خاتمة

خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع قانون العمل، نستنتج بأن المشرع الجزائري قد أولى لهذا القانون مكانة نظرا لأهميته الاقتصادية، ويتجلى ذلك من خلال سعي المشرع في التوفيق بين مصالح مختلفة ومتناقضة للمستخدمين من جهة، ومصالح العمال من جهة أخرى.

ويتجلى دور الدولة في تدخلها من أجل تحويل هذه المصالح المتناقضة بين أطراف العقد إلى مصالح مشتركة، وذلك من خلال توجيه السياسة الاقتصادية المنتهجة، من خلال الاطلاع على احتياجات السوق الاقتصادي من الأيدي العاملة وتوزيعها حسب احتياجات القطاعات الاقتصادية، بالإضافة إلى التدخل من أجل ضمان أجر عادل يهدف إلى حماية القدرة الشرائية للعمال ورفعها من خلال نظام لحماية الأجور، إضافة إلى التدابير التي تضمن الدفع السليم للأجور، ومنها دفع الأجر بصفة شخصية ومباشرة، وفي الزمان والمكان العاديين، وتسليم قسيمة أو كشف الراتب.

كما أن النصوص القانونية لا تكفي وحدها لإرساء هذه الحماية، بل لابد أن تتدخل كل الجهات المعنية التي تضمن تفعيل هذه الحماية، بداية من المؤسسة، مروراً بمفتشية العمل، وصولاً إلى المحكمة في حالة فشل المساعي الودية كما سبق أن بيناه بمناسبة دراستنا لموضوع نزاعات العمل وطرق تسويتها.

وتزداد أهمية هذا القانون من خلال الحماية الجزائرية للحقوق العمالية، والتي تعتبر ضرورية لتفادي تعنت المستخدم وإجباره على احترام قواعد العمل وتنفيذها، خاصة ما يتعلق بصحة العامل

قائمة المراجع

وسلامته المهنية، وفي هذا الإطار أخذ المشرع الجزائري على عاتقه جملة من الالتزامات تتمثل في توقيع عقوبات جزائية على المخالفين بهدف ردعهم، وتجريم الأفعال التي تتم خرقا لقواعد قانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والنصوص المكملة له، من بين هذه الأفعال المجرمة عدم التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي، والتي شدد عليها المشرع من خلال قانون المالية التكميلي لسنة 2015 لتتراوح الغرامة من 100.000 دج إلى 200.000 دج عن كل عامل غير منتسب، وبعقوبة الحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين، وفي حالة العود يعاقب المستخدم بغرامة تتراوح بين 200.000 دج إلى 500.000 دج عن كل عامل غير منتسب، وبعقوبة الحبس من شهرين إلى 24 شهر، كما أنه وضع جزاءات عن كل استغلال يتعرض له القاصر داخل أماكن العمل يعرض حياته للخطر، وهذا كله بغية الحفاظ على كرامة وحق العامل في المجتمع.

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الفهرس:

1	مقدمة:
4	الفصل الأول: ماهية قانون العمل.
5	المبحث الأول: نشأة وتطور قانون العمل.
5	المطلب الأول: نشأة وتطور فكرة العمل في العصور القديمة والعصور الوسطى.
5	الفرع الأول: نشأة وتطور فكرة العمل في العصور القديمة:
6	الفرع الثاني: نشأة وتطور فكرة العمل في العصور الوسطى:
8	المطلب الثاني: نشأة وتطور قانون العمل في العصر الحديث.
9	الفرع الأول: فكرة العمل في الشريعة الإسلامية.
10	الفرع الثاني: نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر.
14	المبحث الثاني: مفهوم قانون العمل.
14	المطلب الأول: تعريف قانون العمل، و بيان خصائصه.
14	الفرع الأول: تعريف قانون العمل.
16	الفرع الثاني: خصاص قانون العمل.
18	المطلب الثاني: مصادر قانون العمل.
18	الفرع الأول: المصادر الداخلية.
24	الفرع الثاني: المصادر الخارجية.
27	ثالثا: الاتفاقيات الثنائية.
28	المطلب الثالث: علاقة قانون العمل بالفروع القانونية الأخرى.

قائمة المحتويات

28	الفرع الأول: علاقته بفروع القانون الداخلي.
31	الفرع الثاني: علاقته بالقانون الدولي.
33	الفصل الثاني: عقد العمل.
33	المبحث الأول: ماهية عقد العمل.
33	المطلب الأول: مفهوم عقد العمل.
33	الفرع الأول: تعريف عقد العمل وتبيان خصائصه.
35	الفرع الثاني: أنواع عقود العمل.
35	الفرع الثالث: أركان عقد العمل.
37	الفرع الرابع: عناصر عقد العمل.
41	المطلب الثاني: وقف علاقة العمل وانتهاء علاقة العمل.
41	الفرع الأول: وقف علاقة العمل.
42	الفرع الثاني: انتهاء علاقة العمل.
44	المطلب الثالث: حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل.
44	الفرع الأول: حقوق والتزامات العامل.
47	الفرع الثاني: حقوق وواجبات صاحب العمل.
50	المبحث الثاني: منازعات العمل.
50	المطلب الأول: منازعات العمل الفردية.
50	الفرع الأول: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية.
52	الفرع الثاني: التسوية القضائية للنزاع.
54	المطلب الثاني: منازعات العمل الجماعية.
54	الفرع الأول: التسوية الودية للنزاع.

قائمة المحتويات

57.....	الفرع الثاني: التسوية القضائية.
60.....	خاتمة:
63.....	الفهرس: