

البعد التعاقدى في علاقات العمل في التشريع الجزائري

The Contractual Dimension in Working Relationships in the Algerian Legislation

د. رقية سكيل

أستاذ محاضر "I"، كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف
عضو باحث في مخبر القانون الخاص المقارن-فرقة قانون العقود المقارن-
rekia07@hotmail.fr

ملخص

وجدت فكرة العمل بوجود الإنسان وتطوّرت بتطوّره عبر العصور، وقد نشأت وترعرعت علاقات العمل بداية في العصر الحديث في ظل أحكام القانون المدني، بموجب مبدأ سلطان الإرادة، غير أنّ الثورة الصناعية وما فرضته مزاحمة الآلة للإنسان، وما نجم عنه من فرض ربّ العمل من شروط تعسفية على العمل، نظرا لعدم التوازن في المراكز التعاقدية، ممّا أثبت بلا جدل فشل هذا المبدأ في تنظيم مثل هذه العلاقات، وهو ما اضطرّ المشرّعين في مختلف الدول تحت ضغط عدّة عوامل للتدخل في تنظيمها من خلال قواعد من النظام العام لحماية العمّال باعتبارهم الطرف الضعيف.

أمّا في الجزائر فقد مرّ تنظيم علاقات العمل بمرحلتين؛ مرحلة النظام اللائحي الذي يقتضي تدخل الدولة في تنظيم جميع نواحي علاقات العمل لاسيّما من خلال القانون الأساسي العام للعامل رقم 12-78، المؤرخ في 5 أوت 1978، وهو ما يستجيب لفلسفة النظام الاشتراكي منذ سنة 1962 إلى غاية سنة 1989.

ثمّ يليها مرحلة النظام التعاقدى، والذي يقتضي انسحاب الدولة من تنظيم هذه العلاقات فاسحة المجال لأطرافها لتنظيمها بإرادتهم، إلاّ فيما يتعلق بمسائل النظام العام لحماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف، وهذا ما يتفق ومبادئ النظام اللبرالى السائد منذ سنة 1989 إلى يومنا هذا، والذي تجسد لاسيّما من خلال القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أفريل 1990.

ونحن من خلال هذه الدراسة البسيطة سنسلط الضوء على المرحلة الثانية من تنظيم علاقات العمل (مرحلة النظام التعاقدى لعلاقات العمل)، لكي نبين كيفية تجسيد المشرّع الجزائري لمبدأ سلطان الإرادة في مجال علاقات العمل الفردية والجماعية، والقيود التي فرضها عليه والمتمثلة في قيد النظام العام المدني، وكذا النظام العام الاجتماعى الحمائي.

الكلمات الدالة: العامل، رب العمل، علاقات العمل، البعد التعاقدى، التشريع الجزائري.

Abstract

Thinking of getting a job has existed from the first beginning of human being, and blossomed over the historical evolution of this latter. Working relationships emerged and developed from the beginning of the modern era, under common law, based on the principle of autonomy of the will. However, the industrial revolution which favored the mechanization, at the expense of manual force, caused a certain contractual imbalance for the benefit of the employers, by imposing, more and more, unfair conditions at work. This made it necessary for the legislators to intervene, under pressure from various factors, to adapt these reports to the rules of public order, and consequently, protect workers as a weaker party.

In Algeria, the organization of work relationships, has materialized in two phases: the first from 1962 to 1989, has been characterized by the implementation of the system of regulations, which consisted of a broad framing of these reports by the State, particularly through Law N°78-12 (12/08/1978), inspired by socialist ideology. The second phase, In progress, refers to the contractual regime and allows the disengagement of the State, giving the parties the ability to freely negotiate their contracts, subject to the application of the provisions of the public policy, established since 1989.

We are devoting this study to the second phase, while specifying the manner in which the Algerian legislator has opted for the principle of freedom of contract in individual and collective labor relations, and the limits thus established with regard to public order, both civil and social protector.

Keywords: the employee, the employer, working relationships, the contractual dimension, Algerian legislation.

ممارسة الأعمال التي يختارونها، ولذا اتخذت إجراءات عملية هامة، أولها إلغاء نظام الطوائف بموجب مرسوم سمي Decret dallard سنة 1791م، والذي جاء فيه: "يحق لكل شخص، وبكل حرية أن يمارس أي عمل أو أية مهنة يريد..."، و"كل شخص حر ليعمل لحساب من يريد أو تشغيل من يريد". ثم قانون شابيليه «Loi Chappelier» سنة 1791م، والذي ضيق النطاق على العمال والمستخدمين، لإنشاء علاقات عمل فردية، بشروط معقولة.⁽⁴⁾

غير أنه بقيام الثورة الصناعية بدأت البطالة الجماعية تسري وتتفاقم بين الطبقات العمالية، وأخذت العلاقات المهنية تتوتر بين العمال والمستخدمين لانعدام التوازن الاقتصادي بينه، وعدم التساوي في المراكز القانونية؛ إذ أصبح العمال تحت ضغط الحاجة الاقتصادية والاجتماعية يتحملون الشروط التفسيرية لأرباب العمل لاسيما الانخفاض الرهيب للأجور، والضمانات المهنية والاجتماعية، غير أن نضج الوعي السياسي لديهم، وإدراكهم خطورة هذه الأوضاع، أخذوا يتجمعون في شكل تجمعات ونقابات سرية وعلاوية للمطالبة بحقوقهم، الأمر الذي أدى بأصحاب العمل إلى غلق المصانع وأماكن العمل، مما أدى إلى فشل مذهب الحرية التعاقدية، وبالتالي فشل مبدأ سلطان الإرادة على إطلاقه في حكم وتنظيم علاقات العمل.⁽⁵⁾

وقد ساعدت هذه الأوضاع وبشكل مباشر على دفع الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل، لإقامة نوع من التوازن بين المصالح الاجتماعية والاقتصادية المتضاربة، وبالتالي حفظ السلم والأمن الاجتماعيين، بالإضافة للعديد من المذاهب الفكرية والفلسفية رأسمالية واشتركية، ومن أبرز دعاة هذا

مقدمة

إن فكرة العمل قديمة قدم المجتمعات البشرية في الوجود؛ فالعمل يعدّ العنصر الأساسي لتشكيل هذا العالم، باعتباره وسيلة الإنسان في سعيه أن يكون خليفة في الأرض، وأن يكون جديرا بهذا التكليف الإلهي، كما أنه يعدّ مصدر كل إنتاج وثروة، وبفضلة تحرر الإنسان من سطوة الطبيعة وهيمنتها، وأقام علاقاته اجتماعية، ونمت المجتمعات وازدهرت الحضارات، وتفرّعت عنه عدّة مفاهيم حديثة مثل: التشغيل، تنظيم العمل، العدالة الاجتماعية، البطالة، علاقات العمل... الخ.⁽¹⁾

وقد تطوّرت واختلّفت نظرة المجتمعات للعمل عبر الزمن؛ ففي ظلّ الحضارات القديمة ساد المفهوم المادي للعمل؛ إذ لم تكن قوّة العمل إلا بضاعة يتحكّم في سوقها الأشراف والنبلاء، فلم تعرف القيمة الحقيقية للعمل إلا بمجيء الديانات السماوية ثم الثورة الصناعية، بالإضافة لعدم وجود علاقات عمل محدّدة قائمة على أسس ومبادئ قانونية أو عرفية معيّنة.⁽²⁾ ثم اتخذ نظام العمل في العصور الوسطى، تحت ضغط عدّة عوامل لاسيما العامل الديني شكلا آخر من العبودية أخفّ وطأة سميّ نظام الإقطاع في المجتمع الزراعي؛ الذي قام على تبعية الأبقان (عبيد الأراضي) لملالك الأراضي، وفي المجتمع الصناعي من خلال نظام الطوائف المهنية، الذي يقوم على احتكار حرفة معيّنة، ويشكّلون طائفة مهنية تتدرج تدرجا هرميا من حيث التخصص (شيخ المهنة، المعلمون، الصبية...)⁽³⁾.

وظلّ هذا النظام سائدا إلى غاية قيام الثورة الفرنسية سنة 1789م، والتي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل، وكرّست مبدأ سلطان الإرادة انطلاقا من المبدأ العام للحرية؛ إذ ألغت نظام الطوائف المهنية، وأطلقت الحرية للأشخاص في

المحور الأول

تجسيد البعد التعاقدى في علاقات العمل

إنّ البعد التعاقدى في علاقات العمل، نقصد به تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في علاقة العمل الفردية والجماعية، والذي سنوضحه فيما يلي:

أولاً: تجسيد البعد التعاقدى في علاقات العمل الفردية

تنشأ علاقة العمل الفردية بين العامل وربّ العمل بموجب عقد العمل؛ والتي يمكن تعريفه كالتالي: "الاتفاق الذي يلتزم من خلاله شخص يدعى "العامل" بالعمل تحت تبعية القانونية لشخص آخر "المستخدم"، في مقابل أجر".⁽¹²⁾ أو هو الاتفاق الذي يلتزم من خلاله شخص يدعى "العامل" بالعمل لحساب، وتحت توجيه شخص آخر، يدعى ربّ العمل في مقابل أجر.⁽¹³⁾ ويعتبر مصطلح عقد العمل حديث العهد؛ إذ لم يستعمل إلاّ في بداية هذا القرن، وجاء ليحلّ محلّ "عقد إيجار الخدمات"، وسمي كذلك لكون العامل يؤجر قوّة عمله لصاحب العمل لمدة معينة مقابل أجر، فقوّة العمل عبارة عن بضاعة يعرضها صاحبها لأرباب العمل، ومنه يتضح مدى بشاعة الاستغلال الذي تعرّض له العمّال من قبل الطبقة البرجوازية بعد ظهور الثورة الصناعيّة.⁽¹⁴⁾

ولم تتعرّض أغلب التشريعات المقارنة لتعريف عقد العمل تاركّة المهمّة للفقه والقضاء، مكتفية بذكر أطراف العلاقة، وهو نفس ما ذهب إليه التشريع الجزائري؛ إذ لم يعرف عقد العمل عبر التشريعات المتعاقبة، غير أنّه تراجع في موقفه في المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد إذ عرّف عقد العمل في المادة 20 منه باعتباره الاتفاق الذي من خلاله يلتزم العامل بتنفيذ عمل لحساب ربّ العمل، وتحت سلطته لقاء أجر. ونلاحظ أنّه يقتصر على العناصر الثلاث لعقد العمل؛ وهي العمل، التبعية والأجر، ولا يشتمل على عنصر المدة مع أهميته، ممّا يعرضه للانتقادات التي تعرّضت إليها التشريعات التي عرّفته.

1- تجسيد البعد التعاقدى في إنشاء علاقات العمل الفردية

تنص المادة الثامنة من القانون رقم 90-11: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة على أيّة حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل". كما قضت المادة التاسعة منه بأنّه يتمّ عقد العمل أو علاقته بأيّ وسيلة كانت.

وممّا سبق فإنّ المشرع الجزائري أعطى لطرفي علاقة العمل حرية إنشاء العلاقة بأيّة وسيلة كانت، ودون اشتراط أيّ شكل معين. وهو بذلك قد اهتم من خلال هذا النصّ بالدرجة الأولى بالجانب التنظيمي والموضوعي لعلاقة العمل، دون الاهتمام بالجانب الشكلي الذي تنعقد بواسطته هذه العلاقة، وهو بذلك

التدخل المفكر السويسري "سيسموندي"، والانجليزي "كينز" في نظريته حول التشغيل الكامل، و"وليام فريديج" الذي طالب بتحقيق الضمان الاجتماعيّ للعمّال، كالتأمين ضد المخاطر، وإنشاء وزارة للضمان الاجتماعيّ.⁽⁶⁾ كما ساهمت هذه العوامل المختلفة على ظهور قانون العمل تدريجيّاً ليشمل كلّ المجالات الاجتماعية والاقتصادية التي تتصل بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وقد حدثت في تلك الفترة عدّة إصلاحات فعلية في مجال العمل اعتبرت بداية لظهور قانون العمل الحديث من بينها القانون المؤرخ في

21 مارس 1884م في فرنسا، الذي اعترف بحرية الجمعيات المهنية، ثمّ القانون المؤرخ في 13 جويلية 1906م الذي حدّد الراحة الأسبوعية، وقد انتهجت البلدان الأخرى نهج فرنسا في عمليّة وضع التشريعات المنظمة للعمل، وأثر ذلك حركة التقنين في بعض الدول التي عملت على جمع تشريعات العمل.⁽⁷⁾

أمّا في الجزائر فقد انتقل قانون العمل من النظام اللأحي إلى النظام التعاقدى أو التفاوضي؛ حيث مرّ من الاستقلال إلى يومنا هذا بمرحلتين مختلفتين؛ عرفت الأولى بمرحلة النظام اللأحي، وهي فترة الاقتصاد الموجه الذي دام إلى غاية صدور دستور سنة 1989،⁽⁸⁾ اقتضت هذه المرحلة تدخل الدولة المطلق في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية في القطاعين الخاصّ والعامّ، شمل حتّى المسائل الجزئية كتحديد فترة الإشعار المسبق، وفترة التجربة، وعرفت المرحلة الثانية بمرحلة النظام التعاقدى أو التفاوضي، التي جاءت لتساير اقتصاد السوق القاضي بانسحاب الدولة، وعدم تدخلها في تنظيم علاقات العمل إلاّ في المسائل الضرورية لحماية للطرف الضعيف فاسحا المجال لأطراف العلاقة "العمّال بواسطة ممثليهم النقابيين والمستخدم أو الهيئة المستخدمة" تنظيم أمورهم المهنية بواسطة الاتفاقيات الجماعية التي هي بمثابة دستور علاقات العمل الفردية والجماعية.⁽⁹⁾ فتراجع مبدأ سلطان القانون أمام القواعد التي نشأت عن المطالب العمالية أي مبدأ سلطان الإرادة جاء مسaire لما تمخضت عنه التجربة الاقتصادية الجزائرية، والتي عرفت تحولات جذرية ونقلته نوعيّة من نظام بدأ في الزوال إلى نظام ساد العالم، وانتقال العالم أجمع من ثنائية إلى أحادية قطبية.⁽¹⁰⁾

ونحن من خلال الدراسة سنركّز على المرحلة الثانية من تنظيم علاقات العمل؛ أي النظام التعاقدى (التفاوضي) لعلاقات العمل، وذلك بدءاً من سنة 1989 إلى يومنا هذا، لاسيّما من خلال نص القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل،⁽¹¹⁾ وذلك للإجابة على الإشكالية التالية: كيف جسّد المشرع الجزائري البعد التعاقدى (مبدأ سلطان الإرادة) في تنظيم علاقات العمل، وما هي حدوده؟

وهذا من خلال محورين نتناول في المحور الأوّل: تجسيد البعد التعاقدى في علاقات العمل، أمّا المحور الثاني فسنعرضه لدراسة حدود البعد التعاقدى في علاقات العمل.

كل الوسائل يمكن أن لا تكون فعالة في إثبات علاقة العمل في الحالات التي تتم فيها هذه العلاقة شفويا، أو بخصوص حالات العمل المؤقت أو الموسمي في المناطق المعزولة.⁽²³⁾

3- تجسيد البعد التعاقدى في تعديل علاقات العمل الفردية

تنص المادة 62 من القانون رقم 90-11: "يعدّل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمّال من تلك التي نصّ عليها عقد العمل". كما تنص المادة 63 من القانون رقم 90-11: "يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون".

يتبيّن من خلال أحكام هاتين المادتين أنّ التعديل في علاقة العمل بوجه عام يتمّ إما بناء على تغيير النصوص القانونية والاتفاقية أو بناء على اتفاق الطرفين؛ فبالنسبة للحالة الأولى يغيّر بند عقد العمل الذي يكون أقلّ فائدة من ذلك الذي تنص عليه تلك النصوص، ومثاله التغيّر المستمر والدوري للأجور لفائدة العمّال، أمّا الحالة الثانية فيجب أن يتمّ التعديل باتفاق الطرفين لاسيّما موافقة العامل؛ إذ لا يجوز أن يفرض عليه منصب لا يتناسب مع مؤهلاته، أو لا يحترم كرامته.⁽²⁴⁾

وهذا ما أقرته المحكمة العليا في إحدى قراراتها إذ اعتبرت نقل عامل من مكان إلى آخر دون موافقته، بحجة الصالح العام غير كاف، حيث جاء في حيثياته: "حيث أنّ العقد شريعة المتعاقدين، وأنّ مكان العمل ليس شكّل عنصرا أساسيا في عقد العمل، ولا يمكن تغييره بالإرادة المنفردة لأحد المتعاقدين خارج عمّا يخوّله التشريع حيث أنّه بالرجوع إلى القرار المنتقد لم يتبيّن أنّ نقل الطاعن إلى مكان آخر مندرج في النظام الداخلي للمؤسسة أو في بنود عقد العمل"، وأكدت أهمية المصلحة المشتركة للطرفين: "...متى كان هذا التغيير دون موافقة العامل فمن حق العامل أن يفرض هذا التغيير دون أن يسبّب ذلك حلا للعقد من طرفه.. وحيث أن تبرير النقل بالصالح العام غير كاف، لأنّ الصالح العام يكمن في المصلحة المشتركة للطرفين في إطار علاقة ينظّمها القانون، الذي يكون قد أخذ بعين الاعتبار الصالح العام، وماعدا الحالات التي ينص عليها لا يمكن الخروج عمّا هو أساسي في اتفاق الطرفين تحت داعي لم يرخّص به القانون"، وكما يراعي القانون مصلحة العامل الأجير فإنّه لا يهمل مصلحة صاحب العمل.⁽²⁵⁾

4- تجسيد البعد التعاقدى في تحديد آثار علاقة العمل الفردية

لم يتطرّق القانون رقم 90-11، بصورة مفصلة إلى حقوق والتزامات طرفي علاقة العمل الفردية، كما كان عليه الحال في القانون رقم 78-12 المتضمّن القانون الأساسي العام للعامل؛⁽²⁶⁾ حيث ترك أغلب المسائل المتصلة بها إلى ما يراه الأطراف مناسبا لهم، مدفوعا في ذلك برغبته في تكريس الطابع التعاقدى على آثار عقد العمل من حيث الحقوق والتزامات.⁽²⁷⁾

قد تأثّر بالواقع العملي من ناحية، ووسّع من دائرة الضمانات ووسائل حماية العمّال، الذين غلب عليهم طابع الأمية، وعدم الاهتمام بالجوانب الشكلية لإقامة وإبرام علاقات عملهم.⁽¹⁵⁾

وهذا الموقف يتماشى مع مبدأ حرية العمل الذي كرّسه دستور سنة 1989، كما يدمج عقد العمل ضمن العقود الرضائية التي نصّت عليها المادة 59 من القانون المدني،⁽¹⁶⁾ الصادر بموجب الأمر رقم 58-75.⁽¹⁷⁾ وبموجبه يحقّ لكل طرف في عقد العمل اختيار من يتعاقد معه، وإن وردت على هذه الحرية بعض القيود والتحفّظات الاجتماعية والاقتصادية، إلا أنّها تظلّ حقيقة قانونية مكرّسة فالتقاء إرادتي العامل وصاحب العمل لإبرام عقد العمل، هي السبيل الوحيد لإنشاء العلاقة بينهما.⁽¹⁸⁾ وتنشأ علاقة العمل في الأصل عن طريق عقد عمل غير محدد المدّة، ويعتبر العقد كذلك في حالة غياب عقد مكتوب حسب المادة 11 من القانون رقم 90-11.⁽¹⁹⁾

2- تجسيد البعد التعاقدى في إثبات علاقات العمل الفردية

تنص المادة العاشرة من القانون رقم 90-11: "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأيّة وسيلة كانت".

وعليه يمكن إثبات علاقة العمل بجميع الطرق المتاحة سواء الكتابة أو اليمين أو شهادة الشهود... ويكون المشرّع الجزائري بذلك قد خالف بهذا المسلك القواعد العامة في الإثبات بالنسبة للعلاقات المدنية والتجارية؛ إذ لا تجيز المادة 333 من القانون المدني الجزائري إثبات التصرف القانوني الذي تتجاوز قيمته 100.000 دج، أو غير محدد القيمة إلا كتابة.⁽²⁰⁾ وترجع الحكمة في توسيع دائرة وسائل الإثبات بالنسبة لعلاقات العمل إلى أمرين إنشئين: أوّلهما نتيجة توسيع وتنوع وسائل وأدوات إنعقاد هذه العلاقة، وعدم تقييدها بالشكلية المعروفة في بعض العقود الأخرى، ومنح أطرافها السلطة التقديرية في اختيار الطريقة المناسبة لإبرامها، طبقا لنص المادة التاسعة من القانون رقم 90-11، وثانيهما لطبيعة الحقوق والتزامات لاسيّما بالنسبة للعامل، والآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنتج عن هذه العلاقة بالنسبة لأسرته خاصة، والمجتمع بصفة عامة.⁽²¹⁾ ويمكن أن نلتمس تعدّد وتنوّع وسائل إثبات علاقة العمل بالرجوع إلى أحكام القانون الاجتماعي، كوثائق التصريح التي يقدّمها صاحب العمل إلى مصالح الضمان الاجتماعي، والتي تشمل الأقساط المستحقة للصندوق، وكذا قسيمة الأجر التي يقدّمها للعامل شهريا، كما يمكن الرجوع إلى الملف الإداري للعامل الذي يحتفظ به صاحب العمل، وغيرها من وسائل الإثبات الأخرى.⁽²²⁾

والتسهيل في إثبات علاقة العمل قد يعود بالفائدة على المجتمع بأكمله، لأنّه يؤدي إلى تحقيق نوع من السلم الاجتماعي، كما قد يؤدي إلى حلّ العديد من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية، لأنّ أداء العامل واجبه المهنيّ ياتقان، قد يؤدي إلى زيادة نشاط المؤسسة نتيجة لشعوره بالاستقرار في عمله. إلا أنّ

5- تجسيد البعد التعاقدى في تعليق علاقات العمل الفردية

تقضي القاعدة العامة المعمول بها بأن عدم الوفاء بالتزام يؤدي إلى حل الاتفاق أو العقد؛ بينما يبقى عقد العمل قائماً في علاقة العمل إذا ما حدث ما يحول دون تنفيذ الالتزامات الواردة به؛ هذه الحيلولة أو التعليق يؤديان إلى توقيف مؤقت للعقد لتستعيد علاقة العمل سريانها بعد زوال العائق أو سبب الوقف، ومن أجل ذلك منحت التشريعات والقوانين العمالية الحديثة الحق في التوقف عن ممارسة أعمالهم دون أن يؤدي ذلك إلى إنهاء وقطع علاقة العمل بسبب حتميات وظروف خاصة بكل حالة تمنع العامل من تنفيذ التزاماته المهنية.⁽²⁸⁾

إذ تنص المادة 64 من القانون رقم 90-11: "تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية: اتفاق الطرفين المتبادل، عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي، أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها، ممارسة مهمة انتخابية عمومية، حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة، ممارسة الحق في الإضراب، عطلة بدون أجر".

6- تجسيد البعد التعاقدى في انتهاء علاقات العمل الفردية

وفقاً لنص المادة 66 من القانون رقم 90-11 تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطلان أو الإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، الإستقالة، العزل، العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع، التسريح للتقليص من عدد العمال، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة. وعليه فإن انتهاء علاقة العمل قد يتم بعوامل إرادية، أو خارجة عن إرادة الأطراف. والحالات الإرادية تتم سواء برغبة من العامل أو بفعل من المستخدم.⁽²⁹⁾

(أ) **الحالات الإرادية بالنسبة للعامل:** كما يترتب على امضاء عقد العمل التزامه بتنفيذ ما التزم به، فقد تتجه إرادته إلى فك الرابطة المهنية بسبب أو بدونه بواسطة الاستقالة، والذي تقدم عن طريق طلب كتابي للمستخدم، وبعد انتهاء فترة الإشعار المسبق المنصوص عليها في الإتفاقيات أو الإتفاقات الاجتماعية طبقاً لنص المادة 68 من القانون رقم 90-11، يصبح إلزاماً على المستخدم بعدم التعرض له، وليس له منعه من قطع العلاقة مادام قد التزم بالإجراءات القانونية.

(ب) **الحالات الإرادية بالنسبة للمستخدم:** اعتباراً للصلاحيات والامتيازات الممنوحة للمستخدم، والمنبثقة من حقه في الإشراف والمراقبة والإدارة، قد يلجأ لفك الرابطة المهنية بإرادته المنفردة عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك، أو لضمان حسن سيرها. ويتجلى هذا في إجراء التسريح التأديبي إذا صدر من العامل خطأ جسيم، أو لجوء المستخدم لوسيلة التسريح الجماعي للحفاظ على كيان المؤسسة إذا برزت ذلك ضرورات اقتصادية،

واستنفذ المستخدم وسائل أخرى دون جدوى.⁽³⁰⁾

(ج) **الحالات الإرادية لانتهاء علاقة العمل الفردية:** تتمثل في وفاة العامل، أما وفاة صاحب العمل لا يترتب عليها بالأساس انتهاء علاقة العمل؛ حيث تنتقل التزاماته إلى ورثته أو من يحلون محله إلا إذا استحال استمرار العلاقة بسبب الحل أو الغلق.⁽³¹⁾ وكذا التقاعد الذي يكون بوصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها من ضمانات تحوّل له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية.⁽³²⁾ بالإضافة لعجز الكامل عن العمل، أو البطلان، وإنهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة.

7- تجسيد البعد التعاقدى في المنازعات المتعلقة بعلاقات العمل الفردية

تعتبر المنازعة الفردية في مجال العمل كل منازعة تقوم بين العامل وصاحب العمل تتعلق بإثبات أو بتنفيذ أو إنهاء علاقة العمل التي تربط بين الطرفين، وقد عرفها المشرع الجزائري في المادة الثانية من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁽³³⁾ بأنها: "كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة".

وقبل اللجوء إلى التسوية القضائية للنزاعات الفردية ينبغي التسوية الودية على المستوى الداخلي للهيئة المستخدمة، وخارجها، المحددة في الاتفاقيات الجماعية وفي حال غيابها أحكام هذا القانون، والتي تتمثل من الناحية الداخلية أما الأولى في إجراء التظلم أمام الرئيس المباشر، والذي يلزم بالرد خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار، وبعد ذلك يكون أمام الهيئة المكلفة بتسيير شؤون المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة، في حال عدم الرد، أو عدم رضی العامل بمضمونها، والتي تلزم بالرد خلال (15) يوماً من تاريخ الإخطار. أما الاجراءات الخارجية فتكون أمام مكاتب المصالحة المتواجدة على مستوى مفتشية العمل المختصة اقليمياً، ويعتبر إجراء المصالحة إجبارياً قبل المرور إلى التسوية القضائية وفقاً لنص الفقرة الأولى من المادة 19 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.⁽³⁴⁾

ثانياً: تجسيد البعد التعاقدى في علاقات العمل الجماعية

برزت أهمية علاقات العمل الجماعية، ببروز أهمية التنظيم النقابي؛ إذ أنّ المشاركة العمالية في تنظيم وتحديد ظروف العمل وشروطه على كافة المستويات بإبرام اتفاقيات عمل جماعية مع المستخدم، والسهر على تطبيقها والتدخل في التفاوض لحل الخلافات بشأن تنفيذها. ومن ثمّ فإنّ الشروط التي يمكن للعامل أن يتحصّل عليها تكون بدون شك أحسن بكثير من تلك التي يتحصّل عليها لو تعاقد منفرداً، من هنا ظهرت فكرة أهمية توسيع مجال عمليّة إبرام علاقات عمل من فردية إلى جماعية بناء على اتفاق بين ممثلي العمال

يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية.

1- تجسيد البعد التعاقدى في تكوين الاتفاقية الجماعية للعمل

تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم، والممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.⁽⁴⁰⁾ وتعتبر من أهم مصادر قانون العمل، وهذا لكونها تتم بأسلوب التفاوض الحر الذي تبرم بواسطته؛ حيث يتراضى الطرفين بكل حرية واستقلالية على كافة أحكامها، الأمر الذي يعطيها مصداقية أكثر وشرعية والتزام من قبلهما كونها نابعة من إرادتهما، وليست مفروضة عليهما، وهو ما يقلل من تعرضها للإخلال بها أو عدم تنفيذها.⁽⁴¹⁾

1.1 الشروط الموضوعية لتكوين الاتفاقية الجماعية

يشترط في العمال المفاوضين توافر الصفة الجماعية؛ بمعنى تمثيلهم من طرف منظماتهم النقابية لما تتمتع به من صفة الدوام والاستقرار، وكذا ما لها من سلطة على العمال المنضوين تحت عضويتها، وقدرتها على التفاوض مع صاحب العمل من موقع الند للند، مما يفرض احترام مضمون الاتفاقية.⁽⁴²⁾ وهو ما يتفق مع موقف المشرع الفرنسي، وذلك باستثناء المؤسسات التي تخلو من المنظمات النقابية.⁽⁴³⁾ وتعني النقابة تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة.⁽⁴⁴⁾ ولقد تحسنت ظروف العمل تاريخيا بفضل نضالاتها، وعلى حد تعبير الأستاذ عبد السلام ذيب فإن النقابة تعد ترجمة لواقع سياسي واقتصادي واجتماعي تؤثر فيه وتتأثر به، فهي مؤسسة قانونية تعكس صورة واقع اجتماعي،⁽⁴⁵⁾ وهي تضطلع بدور الاهتمام بالقواعد الحمائية للعمال.⁽⁴⁶⁾ أما رب العمل فيمكنه التفاوض بنفسه، أو في إطار مجموع أصحاب العمل، وهذا نفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي.⁽⁴⁷⁾

ويكون التفاوض بناء على طلب من أحد الطرفين من قبل لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال، وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم، ويختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه. أما اتفاقيات المؤسسة فيمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين عدد يتراوح من ثلاثة (3) إلى سبعة (7) أعضاء، وفي الاتفاقيات من درجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا.⁽⁴⁸⁾ ويعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية، رئيسا يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي.⁽⁴⁹⁾

أو النقابات والمستخدم يعني تنظيم شروط تشغيل العمال وظروف عملهم، عن طريق التعاقد.⁽³⁵⁾

وقد قام هذا التعاقد بالفعل قبل أن يتناولته المشرع بالتنظيم، ولم يجد القضاء مانعا من الاعتراف بمشروعيتها؛ إذ حتى وإن اعتبر في البداية ظاهرة اجتماعية، إلا أنه لا بد أن تأخذ مكانة لها ضمن الظواهر القانونية، ولم تلبث تشريعات العمل أن تهتم بتنظيم مثل هذه العلاقات، حتى تؤدي وظيفتها التي أنشأت لأجلها، لأنها لا تخدم مصالح العمال والمستخدمين فحسب، بل تقلل من تدخل المشرع في علاقة العمل، ويؤدي بالتبعية إلى تجنب مساوئه لأن تدخل الدولة عن طريق المشرع في فرض نمط معين لتنظيم علاقات العمل؛ قد يفرض على المستخدم تراجعا وتخفيفا في تشدده لتحقيق نوع من الاستقرار الذي لا يتحقق إلا إذا تساوت وضعيتا الطرفين فيه؛ إذ لا يمكنه أن يفرض سلطانه على العامل، حتى يضعف إمكانيات واحتمالات الالتجاء إلى خلق نزاعات، يستعمل كل طرف فيها سلاحه المشروع في نطاق علاقات العمل، فيجد بذلك المشرع أمامه أسس عمل مستقرة ارتضاها ذوو الشأن فتقتصر مهمته على تقنين هذه الأسس فقط.⁽³⁶⁾

وقد برزت اتفاقية العمل الجماعية كوسيلة لحكم علاقة العمل في أواخر القرن التاسع عشر في بعض الدول مثل فرنسا؛ حيث كانت السيادة للمذهب الفردي، وكذا احتكار مبدأ سلطان الإرادة لتنظيم العلاقات القانونية. وقد اختلف في تحديد طبيعتها بين اعتبارها عقدا كسائر العقود، أو قانونا وانتقد كلا الرأيين على اعتبار الأثر النسبي للعقد والذي لا يتوفر فيها، كما أنه لا يمكن تجريدتها من كل صبغة تعاقدية، وإضفاء خصائص القاعدة القانونية عليها من عمومية وتجريد والزام.⁽³⁷⁾

وقد اعترف المشرع الجزائري بوجود علاقات عمل جماعية إلى جانب علاقات العمل الفردية بموجب نص المادة الأولى من القانون رقم 90-11، ويتم تنظيم هذه العلاقات بين العمال من جهة ورب العمل من جهة أخرى عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية. ويعتبر إدراج التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية بكل تأكيد الجديد المهم للمشرع في سنة 1990، حيث ابتدع نظاما قانونيا اجتماعيا مهنيا مختلفا عن ذلك الذي كانت تضعه الدولة في السنوات العشرين السابقة، تماشيا مع روح السيطرة الصارم لها في هذه الفترة.⁽³⁸⁾ حيث يتفق أغلب الكتاب أن هذا القانون هو قانون إطار؛ اكتفى بتحديد الخطوط العريضة لعلاقة العمل تاركا أغلب المسائل التفصيلية لعملية التفاوض، التي تتم بين ممثل العمال، وممثلي الهيئة المستخدمة أو الهيئة.⁽³⁹⁾

وعرف الاتفاقية الجماعية في نص الفقرة الأولى من المادة 114 منه بأنها اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، أما الاتفاق الجماعي فقد عرفه في الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه اتفاق مدون

فكل ذلك يجعل من الصعب تركها للتوافق الشفوي، مما جعل من الضروري كتابتها، كما أن ذلك راجع لاتساع نطاقها.⁽⁵³⁾ ولم يحدد المشرع الجزائري القيمة القانونية للكتابة صراحة غير أنه يفهم ضمنا من نص المادة 114 من القانون رقم 90-11 أنها شرط للانعقاد بترتب على تخلفها البطلان حيث جاء فيها "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون...الاتفاق الجماعي اتفاق مدون...".

وهذا ما ذهبت إليه التشريعات العمالية المقارنة، كما أجمع الفقه الفرنسي على اشتراطها في التعديل أيضا، واعتبرت محكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها أن كتابة الاتفاقية الجماعية إضفاء للمصادقية عليها بالإضافة لكونها وسيلة إثبات، ولم يشترط المشرع الجزائري أيضا شكلا معينًا للكتابة، فقد تكون في شكل عقد عري مكتوب وموقع عليه من الطرفين، أو محضر مصالحة يضع حدا للنزاعات الجماعية في العمل. والتوقيع شرط أساسي كما أنه لا بد أن يحدد الموقع النقابة التي ينتمي إليها، كما يجب أن يتم التوقيع على جميع النسخ الأصلية. ولم يشترط لغة معينة على عكس المشرع الفرنسي، الذي اشترط اللغة الفرنسية، وكذا بعض التشريعات العمالية العربية التي اشترطت اللغة العربية، ويجدر بالمشرع الجزائري تدارك ذلك، واشترط اللغة العربية، أو على الأقل باللغتين، مما يتماشى ومبادئ الدستور الجزائري.⁽⁵⁴⁾

ب) شرط ايداع واشهار الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية: نص المشرع الجزائري في المادة 126 من القانون رقم 90-11، أن طريفة التفاوض الجماعي، أو الطرف الأكثر استعجالا منهما يقدم الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي قصد التسجيل فقط إلى مفتشية العمل، وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية: مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة، في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية، في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة، وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع الوطنية. ومن ثم تلزم هذه الاتفاقيات الجماعية المسجلة كل من وقع عليها أو انضمت إليها فور استكمال هذه الاجراءات وفقا لنص المادة 127 من نفس القانون.

وأوجب المشرع الجزائري ضمنا لإعلام العمال بمضمونها إشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين، وتوضع نسخة منها دوما تحت تصرف العمال، وفي موضع مميز في كل مكان عمل (المادة 119 من القانون رقم 90-11).

2) تجسيد البعد التعاقدية في انتهاء الاتفاقية الجماعية للعمل

ترك المشرع الجزائري لأطراف الاتفاقية الجماعية حرية تحديد مدة سريانها؛ إذ يمكن أن تبرم لمدة محددة أو غير محددة،

وبالنسبة لمحتوى الاتفاقية الجماعية فالمشرع الجزائري وعلى الرغم من اعتماده لمبدأ الحرية التعاقدية بشكل واسع، إلا أنه سار على نهج المشرع الفرنسي والمغربي في إلزام الأطراف بحد أدنى من المسائل الواجب معالجتها في كافة الاتفاقيات الجماعية؛ حيث أنه بالإضافة إلى بعض المواد التي أحالت بعض القضايا على التفاوض الجماعي، فقد تضمنت المادة 120 من القانون رقم 90-11 حدا أدنى لمجال التفاوض، ويتمثل في: التصنيف المهني، مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها، الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقية، المكفآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود، تحديد النفقات المصرفية، فترة التجريب والإشعار المسبق، مدة العمل الضلعي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط، التغييرات الخاصة، إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل، الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب، ممارسة الحق النقابي، مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

وقد جاءت هذه المواضيع على سبيل المثال الذي يشكل الحد الأدنى الذي لا يمنع الأطراف من التوسع في معالجة المواضيع الأخرى التي لم ترد في هذا النص، مما يؤكد الطابع الاستثنائي لفكرة التحديد القانوني لمضمون الاتفاقية الجماعية، وأن التحديد الاتفاقي هو المبدأ المعتمد في مختلف النظم المقارنة.⁽⁵⁰⁾

وهناك نوعين من الاتفاقيات؛ تلك التي تبرم في نفس الهيئة المستخدمة (المؤسسة) بين رب العمل، والممثلين النقابيين للعمال، وأخرى أعلى درجة تبرم بين عدة تنظيمات نقابية للمستخدمين من جهة، وعدة تنظيمات نقابية للعمال من جهة أخرى، وهذا وفقا لنصي المادتين 121، 122 من القانون رقم 90-11...ويمكن أن تبرم لمدة محددة أو غير محددة، كما أنها يمكن أن تطبق وطنيا أو جهويا أو محليا، أو أن تخص قطاع نشاط معين.⁽⁵¹⁾

2.1 الشروط الشكلية لتكوين الاتفاقية الجماعية

تحظى الاتفاقية الجماعية باعتبارها أداة فعالة لتنظيم علاقة العمل، وتحقيق السلم الاجتماعي، بأهمية خاصة، وتأكيدا لمضمونها، ودرعا لما قد يثور بشأنها من منازعات، وإعلانا لمضمونها للغير بغية تيسير انضمامهم لها، استلزم المشرع الجزائري ركن الكتابة، وشرط الشهر،⁽⁵²⁾ وهذا يعد قيدا على حرية الطرفين لكنه في ذات الوقت مراعاة لمصالحهما معا.

أ) ركن الكتابة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية: اشترط المشرع الجزائري كتابة الاتفاقية والاتفاق الجماعية في نص المادة 114 من القانون رقم 90-11، وذلك مراعاة لما قد يسبقها من نزاعات واختلافات في وجهات النظر بين العمال وأرباب العمل، وكذا ما يسبقها من مفاوضات تكون مضنية وطويلة في غالب الأحيان، كما أنها تعبر عن الحلول المتوصل إليها،

بينها مجال العمل؛ حيث تعرّضت مصالح العمّال وحقوقهم للإجحاف والانتهاك من جراء سيطرة وقوّة أصحاب العمل، الذين كانوا يمارسون ذلك تحت حماية القانون المطبق آنذاك؛ أي قانون السوق، ولذلك جاء تدخل الدولة عن طريق قواعد منظمّة لعلاقات العمل متشدّدا في صياغة هذه القواعد، وعدم السماح لأطراف هذه العلاقة بتجاوزها أو الاتفاق على مخالفتها.⁽⁵⁷⁾

فقد جاء هذا التدخل لمواجهة عجز الرأسمالية الصناعية، ومبادئ حرية التعاقد أو سلطان الإرادة عن تحقيق التقدّم الاجتماعي بشكل تلقائي، ففي أواخر القرن الثامن عشر وخلال القرن التاسع عشر "عصر محنة العمّال الكبرى"، تعرّضت الطبقة العاملة، وبخاصة النساء والأطفال، لأكبر حملة من الاستغلال من حيث سوء ظروف وشروط التشغيل، وفي المراحل الأولى من تدخل الدولة استهدفت التشريعات الاجتماعية معالجة اختلال القانون الاجتماعي، والحيلولة دون إساءة استغلال أصحاب الأعمال قدراتهم الاقتصادية، لفرض شروط عمل محفّزة، أو غير إنسانية ولعلّ أولى هذه التشريعات، التشريع الصادر في إنجلترا لتنظيم عمل صغار السن.⁽⁵⁸⁾

ولقد تبين أنّ قاعدة المساواة القانونية وحرية الإرادة الفردية (التي تعدّ من شعارات الثورة الفرنسية)، لم تكن سوى شعارات براقة - وهم وسراب - عندما يسود قانون الأقوى اقتصاديا، كما تبين أنّ الإدعاء بحرية العامل في رفض عقود العمل المعروضة عليه، والمقترنة بشروط عمل محفّزة هو أمر نظري أضف إلى ذلك أنّ العامل لم يكن بحاجة إلى تقييد حرية التعاقد بموجب قوانين أمرة ملزمة فحسب، إنّما هو بنفس القدر في حاجة إلى الحماية في مواجهة الأخطار المهنية التي يتعرّض لها نتيجة ظروف وشروط العمل الجديدة، وتهدّد بشكل مباشر حياته بسبب الإصابات والأمراض المهنية.⁽⁵⁹⁾

ولقد ساعدت هذه الأوضاع ويشكل مباشر على دفع الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل والحدّ من الصراعات بين طرفي علاقات العمل، وإقامة نوع من التوازن بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية المتضاربة، وبالتالي حفظ السلم والأمن الاجتماعيين، وكان هذا التدخل عن طريق إصدار التشريعات القانونية لتقييد مبدأ الحرية التعاقدية، وبالتالي حماية العامل الطرف الضعيف اقتصاديا في علاقات العمل، وقد فسّر بعض الكتاب هذا التدخل بأنّه اضطراري أكثر منه اختياري، ممّا جعل قانون العمل، يتسمّ بخاصية الحماية للعامل.⁽⁶⁰⁾ وبخاصية النظام العام.⁽⁶¹⁾ فقانون العمل ليس حقا قانونا اتفاقيا، وذلك لأنّ العمل، الصحة، الحياة، ليست سلعا، ويجب إن لم تخرج عن التجارة المشروعة، أن تكون محلّ رقابة صارمة.⁽⁶²⁾

وتتلخص دوافع تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل في حدوث تطورات سياسية، تتمثّل في انضمام زعماء الحركات

ونص على أنّه في حين لم يتفق الأطراف على شروط مغايرة، تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حلّ أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدّد المدة حتّى يتوصّل الطرفان إلى اتفاقية جديدة (المادة 117 من القانون رقم 90-11). وبالرجوع لنص المادة 131 من القانون رقم 90-11، نجد أنّها تجسّد حرية الإرادة؛ إذ يجيز لكلّ طرف نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كلياً، ولكن شريطة أن يتمّ النّقض في غضون اثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها، ويبلغ النّقض برسالة مسجّلة إلى الطرف المتعاقد الآخر، مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل، التي سجّلت هذه الاتفاقية، وتسلمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها (132 من نفس القانون). ويلزم تبليغ الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين (30) يوما لإبرام اتفاقية جماعية جديدة، ولا يمكن في أيّ حال من الأحوال، أن يؤثّر نقض الاتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق، والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة (المادة 133 من نفس القانون).

ومن هنا نلاحظ أنّ المشرّع الجزائري من خلال القانون رقم 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل، واستجابة لمتطلبات النظام الاقتصادي المتبنى من خلال دستور سنة 1989، أي النظام اللبرالي أو نظام اقتصاد السوق، الذي يركز على مبدأ الحرية، تبنّى نظام التعاقد في تنظيم علاقات العمل سواء الفردية أو الجماعية، بترك الحرية للأطراف المتعاقدة بتنظيم شؤونهم بأنفسهم، إلا في المسائل التي تتعلّق بالنظام العام، وهذا هو موضوع المحور الثاني من هذه الورقة البحثية.

3) تجسيد البعد التعاقدى في تسوية المنازعات المتعلقة بالاتفاقية الجماعية للعمل

إنّ منازعة العمل الجماعية هي كلّ خلاف يثور بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل بين العامل أو العمّال أو ممثليهم، والهيئة المستخدمة أو ممثليها لإخلال أو خرق التزامات تعاقدية أو تنظيمية أو اتفاقية، وعرفها المشرّع الجزائري في المادة الثانية من القانون رقم 90-02،⁽⁵⁵⁾ كما يلي: "أنّ النزاع الجماعي هو كلّ خلاف يتعلّق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامّة للعمل، ولم يجد تسوية بين العمّال والمستخدمين باعتبارهما طرفين في هذه العلاقة". ويتمّ حلّ هذه النزاعات بطرق وديّة نص عليها القانون السابق الذكر تتمثّل في المصالحة للتوصل لحل رضائي يتفق عليه الطرفان، وهي إمّا أن تكون اتفاقية منصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية أو قانونية أمام مفتشية العمل المختصة إقليميا، وتتمثّل أيضا في الوساطة كإجراء ثان، أو التحكيم كإجراء ثالث.⁽⁵⁶⁾

المحور الثاني: حدود البعد التعاقدى في علاقات العمل

سبقت الإشارة إلى أنّ تنظيم علاقات العمل قد نشأ في ظلّ المذهب الفردي؛ حيث كان مبدأ سلطان الإرادة هو القانون المطبق في مختلف العلاقات التعاقدية في شتى المجالات ومن

إن المساواة الشكلية بين أرباب العمل والعمّال تولّد عنها لامساواة فعلية، وهو ما نتج عنه نصوص مهمّة من النّظام العام⁽⁶⁷⁾ فعلى الرغم من أنّ مبدأ سلطان الإرادة يجد مجاله الخصب في إطار القانون الخاصّ، إلا أنّ معاملات الأفراد يجب أن لا تخالف القواعد القانونية الأمرة فيه، لأنّها تحمي المصلحة الكلية للجماعة دونما حاجة لخصوصية قضائية بشأنها، فهي محمية بالقانون لكونها تشكّل جزءا من النّظام العامّ على اعتباره مجموع المصالح الأساسية للجماعة، ومجموع الأسس والدعامات التي يقوم عليه بناؤها وكيانها بحيث لا يتصوّر بقاء هذا الكيان سليما دون استقراره عليها.⁽⁶⁸⁾ فالقانون المعاصر لم يعد يتلاءم مع المساواة بالمفهوم المجرد، وهو يسعى باستمرار إلى تحقيق مبدأ المساواة الفعلية بين التزامات الأطراف المتبادلة، ويمائل التمييز بين المساواة المجردة والمساواة الملموسة، التمييز الذي يحصل غالبا بين العدل والإنصاف.⁽⁶⁹⁾ ويلاحظ المنتع لفكرة النّظام العام أنّها فكرة مرنة غير محدّدة، تتغيّر وفق الزمان والمكان، وتختلف وفق المذاهب والنظريات، وتتبلور وتتكوّن حسب الغرض الذي من أجله يراد تحديدها.⁽⁷⁰⁾

فكرة النّظام العامّ فكرة يصعب تحديدها، أو وضع تعريف جامع مانع لها، وقد قيل في شأن تعريف النّظام العامّ أنّه: "مغامرة على الرمال الزاحفة"، وهو: "مسلك محاط بالأشواك"، كما يقول القضاة الانكليزي: "أنك إن حاولت تعريف النّظام العام، فإنما تتركب حصانا جامحا لا تدري بأي أرض سيلقي بك"، ويقول بعض الفقهاء: "إنّ النّظام العام يتغيّر بطول أقدام القضاة".⁽⁷¹⁾ ويعتبر البعض النّظام العامّ ذا مفهوم ضبابي وغير واضح المعالم، وفائدته أنّه يرمي إلى الانسجام الاجتماعي.⁽⁷²⁾ ويرى الأستاذ Florence Canut أنّ النّظام العام هو من بين أكثر المفاهيم القانونية صعوبة في التّحديد.⁽⁷³⁾

وهي تختلف من زمن لآخر ومن بيئة لأخرى حسب الفكر السائد في المجتمع، فمثلا في ظلّ المذهب الاشتراكي تتسع فكرة النّظام العام، نظرا لأنّ مصلحة المجتمع وفقا لهذه الأفكار هي المقدّمة على مصالح الأفراد، ومن ثمّ تكثر القواعد الأمرة التي لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها، لكن على العكس تضيق فكرة النّظام العام في ظلّ المذهب الفردي، ذلك أنّ الفرد هو محوره حتّى ولو جاء على حساب المصلحة العامّة للمجتمع، وبالتالي يقلّ وجود القواعد الأمرة التي تحدّ من حرية الفرد.⁽⁷⁴⁾ خاصة لأنّ النّظام العامّ يصطدم بحق أساسي يقوم عليه المجتمع اللبرالي ألا وهو "الحرية العقديّة"، وحفاظا على هذا الحق تولّى المشرّع تكييف مختلف النصوص القانونية وتحديد ما إذا كانت من النّظام العام أو لا، حيث يقضي به النص صراحة أنّه لا يمكن الاتفاق على ما يخالفه.⁽⁷⁵⁾ وعليه هناك من يعرف النّظام العام على أنّه نقيض الحرية التعاقدية، وهو مانع لاستقلالية الحرية الفردية.⁽⁷⁶⁾

2. النّظام العام الاجتماعي قيد على إرادة طرفي علاقة العمل

تمتاز قواعد قانون العمل بكونها قواعد أمرّة لا يجوز لأطراف

النقابيّة للأحزاب السياسية وانحصار نفوذ أنصار مبدأ وجوب سلطان الإرادة وسياسة عدم التدخل، وتزايد نفوذ أنصار مبدأ تدخل الدولة في العلاقات الاجتماعية لحماية العامل وإقامة نوع من التوازن بين مصالح العامل ورب العمل، وضرورة توفير حد أدنى من تدخل الدولة للرقابة على الاحتكار، والحد من البطالة وسوء توزيع الثروة... الخ)، وتطورات فكرية كانتشار المذاهب الاشتراكية التي وجدت صدا لدى طبقة العمّال الذين يريدون العدالة وليس الإحسان، وتطورات اجتماعية إنسانية، وأخيرا تزايد الاقتناع لدى الطبقة البرجوازية بضرورة إيجاد حلّ للمشاكل الاجتماعية العمالية، تجنبا لاشتداد حدة الصراع الطبقي وحماية للسلم الاجتماعي.⁽⁶³⁾

وفي الجزائر بالرغم من تراجع الدولة عن التّكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل بموجب القانون رقم 90-11، لتسمح للأطراف المتعاقدة في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيم مختلف جوانب علاقات العمل التي تربطهم، تحتفظ بحق تنظيم وتأطير المسائل الأساسية والجوهرية في شكل قواعد قانونية أمرّة، ليعتبر كلّ شرط أو بند في العقود والاتفاقيات مخالفا لهذه القواعد، أو أبرم خرقا لها، باطلا وعديم الأثر بمخالفته الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، تعرّض موقعيها إلى عقوبات مختلفة باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة، مما يثير خلق نزاع بين العامل والمستخدم بشأنها، ويمكن فيها للطرف المتضرر- أي العامل غالبا- التمسك بحق طلب إلغاء الشرط أو البند الباطل، بالإضافة إلى التعويضات المناسبة للضرر اللاحق به.⁽⁶⁴⁾ ومنه فإنّ تنظيم علاقات العمل سواء الفردية والجماعية في ظلّ القانون رقم 90-11 يخضع لمبدأ سلطان الإرادة، غير أنّ هذا المبدأ مقيد بقيد النّظام العام الاجتماعي من جهة، والنّظام العام المدني والآداب العامّة من جهة أخرى، وسنوضح معناهما فيما يلي:

1. النّظام العام والآداب العامّة قيد على إرادة طرفي علاقة العمل

إنّ عقد العمل ينبغي أن يكون مطابقا للأحكام التقليدية الخاصة بالعقود المدنية، أو ما يسمّى أحكام الشريعة العامّة،⁽⁶⁵⁾ فهو لا يتمّ إلا بتوافق إرادتين وتطابقهما تطابقا تاما على أحداث إثر قانوني معين (المادة 59 من القانون المدني)، وبتوافر الشروط الضرورية المطلوبة في أيّ عقد، ومن أهمّها اكتمال أهلية التعاقد وهي 16 سنة وفقا لنص المادة 15 من القانون رقم 90-11 وصحة الرضا وخلو الإرادة من العيوب، ووجود وإمكانية ومشروعية المحل، ومشروعية السبب.⁽⁶⁶⁾ إذ جاء في نص المادة 93 من القانون المدني: "إذا كان محل الالتزام مستحيلا في ذاته، أو مخالفا للنّظام العام أو الآداب العامّة كان باطلا بطلانا مطلقا"، والمادة 97 من نفس القانون: "إذا التزم المتعاقد لسبب غير مشروع أو لسبب مخالف للنّظام العام والآداب العامّة كان العقد باطلا".

تعديل فيها سواء كان سلبا أم إيجابا، فإن الغاية من قواعد النظام العام الحمائي هو حماية منظومة العمل الاجتماعي التي تهدف بدورها إلى حماية الطرف الأولى بالحماية في العلاقة التعاقدية في قانون العمل ونعني بذلك العامل.⁽⁸²⁾ فالنظام العام الاقتصادي التوجيهي يقصد به القواعد التي توجه من خلالها الدولة العمل التعاقدى في الاتجاه الذي يظهر بأنه يتفق مع المنفعة الاجتماعية.⁽⁸³⁾

وعرف Farjat النظام العام الاقتصادي بكونه مجموع القواعد الالتزامية في العلاقات التعاقدية المتعلقة بالنظام الاقتصادي، والعلاقات الاجتماعية، والاقتصاد الداخلي للعقد. بينما النظام العام الكلاسيكي، المدني يهدف لضمان الحرية الفردية بحدها باحترام المصلحة العامة، بينما يهدف النظام الاقتصادي لتأطير الحرية التعاقدية.⁽⁸⁴⁾

وهذه الغائية جعلت للنظام العام الحمائي خصوصية تميزه عن النظام العام التوجيهي؛ حيث أن النصوص الأمرة فيه إنما تشكل الحد الأدنى من الحماية القانونية المقررة للعامل، والتي لا يجوز الانتقاص منها بأي حال من الأحوال تحت طائلة البطلان، غير أنه وبذات الوقت يمكن مخالفتها بالرغم من صفتها الأمرة، متى انطوت المخالفة على رفع الحد الأدنى من الحماية المقررة بموجب هذه القواعد.⁽⁸⁵⁾

وهذا ما يترتب عنه تطبيق نظرية "الشرط الأصح للعامل" التي تقوم على بطلان كل شرط يخالف التشريع الاجتماعي ما لم يكن أكثر فائدة للعمال، حيث يشترط لتطبيق أحكام هذه النظرية شرطان متلازمان: الأول يتناول محور التدخل، والثاني يتناول الغاية منه، فمحور يجب أن يكون حماية الحقوق القانونية المتصلة بالعامل فقط، فقانون العمل يتناول مجموعة من القواعد القانونية المتعددة منها ما يتصل بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة، كما يجب أن يكون الغاية من التدخل سواء كان فرديا (عقد العمل)، أو مشتركا (الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية)، ضمان حقوقا أكثر فائدة للعامل؛ أي أن يتجاوز الحدود الدنيا للحماية المقررة في قواعد النظام العام الحمائي، لا أن ينتقص منها.⁽⁸⁶⁾ وعليه نص المشرع الجزائري في المادة 62 من القانون رقم 90-11 على أنه: "يعدّل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل".

ويجب التحقق قبل كل شيء أن الشرط الوارد في عقد العمل والذي يكون أكثر فائدة للعامل لا يخالف النظام العام بمفهومه الكلاسيكي، وإلا كان هذا الشرط باطلا بطلانا مطلقا، ومن ناحية أخرى لا يجوز الاعتماد بتقدير العامل أو رأيه الشخصي في تحديد مدى كون الشرط الوارد في عقد العمل أصح للعامل مما يقضي به قانون العمل، من قاعدة متعلقة بالنظام العام الاجتماعي والاقتصادي الحامي للعامل الطرف الضعيف، ذلك أنه يجب إجراء الموازنة موضوعيا، فلا

العلاقة الاتفاق على مخالفتها لأنها تتعلق بمسألة النظام العام الاجتماعي.⁽⁷⁷⁾ ويمكن القول أن النظام العام الاجتماعي الحمائي هو مجموعة القواعد القانونية التي تضمن الحد الأدنى من الحقوق للعامل والتي لا يجوز مخالفتها إلا بقواعد اتفاقية تكون أكثر نفعا للعامل وهو يختلف عن النظام العام الكلاسيكي، والنظام العام الاقتصادي التوجيهي اللذين لا يمكن مخالفتها بأي حال من الأحوال، وهو أحد الآليات التي ابتدعها المشرع بغرض إعادة التوازن العقدي في عقد العمل بين العامل باعتباره الطرف الضعيف اقتصاديا واجتماعيا، ورب العمل الطرف القوي من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، ويعمل القضاء على تطبيقها.⁽⁷⁸⁾

ويوضح الفقه الفرنسي المعاصر ما الذي حفز المشرع إلى بسط حمايته على الطرف الضعيف، بقواعد منتمية إلى هذا الشق من النظام العام الاقتصادي والاجتماعي (L'ordre public économique et social de protection) فيعتبر أن الدافع هو ضرورة علاج أوجه التعسف الفجّة في عقود الإذعان مثل عقود العمل التي تناولتها يد المشرع بتنظيم مضمونها تنظيما روعيت فيه حماية مصلحة الطرف الضعيف تحقيقا للعدل التبادلي والاجتماعي؛ متبلورا في ألا يغمط العامل مثلا حقه في مبادلتة عمله التابع الخاص بالأجر، وذلك من خلال تحقيق التوازن العادل بين حقوق العامل وحقوق صاحب العمل في علاقتهما التعاوضيّة.⁽⁷⁹⁾ فالنظام العام الاجتماعي الحمائي، هو الذي يسعى لاستعادة التوازن بين القوي والضعيف، والذي لا يتحقق تلقائيا عن طريق اللبّة التعاقدية.⁽⁸⁰⁾

ولازال فقه قانون العمل مصرا على خصوصية النظام العام الاجتماعي في هذا الفرع بالشكل الذي يسمح دائما بالانحياز إلى مصالح الطرف المتعاقد الضعيف ألا وهو العامل، ولم يكن الأستاذ CHALARON بعيدا عن الحقيقة حينما دعا إلى ما أسماه بالحماية جدّ المتقدّمة للعامل «La protection avancée du travailleur»، والتي تعبّر وبحق عن التكريس الفعلي لإرادة الأخذ بعين الاعتبار اللامساواة في المراكز القانونية من خلال الأخذ بفكرة النظام العام الاجتماعي ذي البعد الحمائي «L'ordre public de protection»، وذلك بالنظر إلى أن فكرة الحماية يجب أن تنسحب على كل القواعد وفي كل العقود، لأنه التصور الوحيد الكفيل بتصحيح اللامساواة الطبيعية بين العمال وأرباب العمل.⁽⁸¹⁾

فالنظام العام الحمائي يختلف عن النظام العام التوجيهي، بحيث يمكن من حيث الأصل خرق قواعده دون أن يترتب على ذلك بطلان التصرف، ذلك أن الغاية من كل من النظامين مختلفّة، فإذا كانت قواعد النظام العام التوجيهي وضعت لحماية القواعد والأسس التي يقوم عليها المجتمع في الدولة بمختلف جوانبه القانونية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كونها المعبرة عن هوية المجتمع التي تحرص الدولة على المحافظة عليها، وتمنع أي انتهاك لها أو

مخالفة الأحكام المتعلقة بالأجر أو المدة القانونية للعمل...⁽⁹¹⁾ كما أوكل لمجموعة من الهيئات مهمة الرقابة على تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي ولعل أولها مفتشية العمل، والتي تعتبر الجهاز الإداري الذي يسهر على تطبيق تشريع العمل، وهي تعتبر بمثابة بوليس العمل (شرطة العمل).⁽⁹²⁾

وعليه فإن النظام العام الحمائي الاقتصادي والاجتماعي يشكل الحد الأدنى الذي يجوز لعقود العمل الفردية أن تخرج عنه، بما هو أصلح لهذا الطرف الضعيف المتمتع بالحماية الأمرة، وهذا المبدأ لا ينطبق بطبيعة الحال على النظام العام لا الكلاسيكي، ولا في شقه المتعلق بالمصلحة الاقتصادية العامة؛ أي فيما يختص بما هنالك في الاقتصاد الوطني من توجيه حكومي، والذي يهدف إلى فرض سياسة اقتصادية واجتماعية معينة.⁽⁹³⁾

ويمكن القول أن النظام العام في قانون العمل يتميز من جهة بأحكام قانونية من النظام العام المطلق والذي لا يمكن مخالفته على الإطلاق لأنه يمس بالمصلحة العامة أو بالحقوق الأساسية للإنسان والحريات الفردية والجماعية، ومن جهة أخرى يوجد النظام العام النسبي، والذي يتعلّق بالعلاقات ما بين العقد وباقي القوانين، وبشكل أعم، العلاقات بين مختلف المصادر من خلال قاعدة المصلحة الأكثر نفعاً.⁽⁹⁴⁾

وتجدر الإشارة إلى أن جميع التشريعات الاجتماعية تهدف عموماً إلى التوفيق بين مصالح المؤسسة الاقتصادية، التي تعتبر اللبنة الأساسية في عالم الاقتصاد، ومصالح أرباب العمل ومطالب العمّال.⁽⁹⁵⁾

وتزيد صعوبة هذه المعادلة في ظل النظام اللبرالي الحرّ السائد في وقتنا المعاصر، والذي ينادي بالحرية التعاقدية في كلّ المجالات لاسيّما مجال العمل، وترك الباب مفتوحاً أمام أطراف علاقة العمل أي العمّال وأرباب العمل لتنظيم شؤونهم بأنفسهم، وبكلّ حرية، وفي مواجهة هذا التيار لا بد من تقوية النقابات العمّالية وحسن تكوينهم ليكونوا أهلاً للجلوس إلى طاولة المفاوضات مع أرباب العمل الذين تتزايد قوتهم اليوم باعتبارهم مالكي رؤوس الأموال، لدرجة توجيه سياسة الدول، وعليه يمكن القول أننا اليوم أمام تطبيق مبدأ سلطان الإرادة ليس بصورة فردية وإنما جماعية، من خلال الاتفاقيات الجماعية التي تعتبر اليوم دستور علاقات العمل.

الهوامش

- (1) ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص. 12.
- (2) رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص. 13.
- (3) بشير هدي، الوجيز في شرح علاقات العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، الطبعة الأولى، ص. 16-17.
- (4) بشير هدي، المرجع نفسه، ص. 17، رشيد واضح، المرجع نفسه، ص. 16.

بعد الشرط أصلح للعامل أي أكثر فائدة إلا إذا كان محققاً للحكمة من النص التشريعي أكثر من النص ذاته، وإذا كان الشرط فيه ما هو أكثر فائدة للعامل، ولكن فيه أيضاً ما لا يفيد بل قد يضر فالعبرة بالمحصلة الاجمالية، ثم أنه إما أن يبطل كله أو يصح كله فلا يجوز تجزئته.⁽⁸⁷⁾

ولذا فقد نص المشرع الجزائري في المادة 135 من القانون رقم 90-11: "تعدّ باطلّة وعديمة الأثر كلّ علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به. غير أنّ لا يمكن أن يؤدي بطلان علاقة العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تمّ أدائه".

وعليه لا يمكن في قانون العمل ماعدا في الحالات الاستثنائية إبطال عقد بأثر رجعي لأن هذا العقد يكون قد أنتج آثاراً لا يمكن إبطالها مثل العمل المؤدى من قبل العامل الأجير،⁽⁸⁸⁾ كما أنّ البطلان لا يؤدي لحرمان هذا الأخير من قبض أجره بسبب عمله، وهذا مقبول في بعض الأحوال كصدور العمل عن قاصر دون سن 16 سنة، أو في ظروف غير ملائمة، لكنه غير مقبول إذا كان المحل أو السبب غير مشروع لأن العقد في هذه الحالة باطل بطلاناً مطلقاً كونه مخالف للنظام العام المنصوص عليه في القانون المدني. وبحسب نص المادة 136 من القانون رقم 11-90: "يكون باطلاً وعديم الأثر كلّ بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما، وتحلّ محله أحكام هذا القانون بقوة القانون". وأضاف في نص المادة 137 منه: "يكون باطلاً وعديم الأثر كلّ بند في عقد العمل يخالف باستنفاصه حقوقاً منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

إنّ الشرط المخالف للنظام العام في شقه المنصب على حماية العامل يقع باطلاً عديم الأثر قانوناً، ويعتبر كأنه لم يكن، ما لم يكن أصلح للعامل، طبقاً لمعيار موضوعي يستلهم من روح القاعدة الأمرة وغاياتها وحكمتها.⁽⁸⁹⁾ ويرجع تقدير الشرط إلى القاضي الذي يجب أن يمارس سلطته الموضوعية على نحو سائغ في تفسير الشرط، الذي تضمّنه مثار النزاع المطروح، ثمّ يجب عليه أن يعطيه تكييفه القانوني مبيناً ما إذا كان الشرط أصلح للعامل، أو غير أصلح له، وبالتالي مخالف للنظام العام الاجتماعي والاقتصادي الحامي للعامل، وهذا التكييف كأي تكييف قانوني مسألة قانونية تخضع بكلّ وضوح لرقابة محكمة النقض.⁽⁹⁰⁾

ولضمان تطبيق القواعد المكوّنة للنظام العام الاقتصادي والاجتماعي الحامي للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية في عقد العمل، تقرّر التشريعات في الكثير من دول العالم ومن بينها الجزائر مجموعة من الأحكام الجزائية إمّا في قانون العمل ذاته أو في قانون العقوبات، وقد أورد المشرع الجزائري جملة من الأحكام الجزائية، وذلك في الباب الثامن من القانون رقم 90-11، ومن بينها تلك المتعلقة بتشغيل القصر، أو التمييز بين العمّال في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، أو

- (24) مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومه للنشر والطباعة والتوزيع، الجزائر، 2011، الطبعة الثانية، ص.ص. 102-103.
- (25) قرار المحكمة العليا رقم 101449، الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1993، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الخاص بالفقرة الاجتماعية "منازعات العمل والأمراض المهنية"، الجزء الثاني، 1997، ص. 157، نقلا عن مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص.ص. 103-104.
- (26) القانون رقم 12-78 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 12، الصادرة في 01 أوت 1978، ص.ص. 724-742.
- (27) عَجَّة الجبلائي، المرجع السابق، ص. 160.
- (28) رشيد واضح، المرجع السابق، ص. 103.
- (29) خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص. 31.
- (30) المرجع نفسه، ص.ص. 31-32.
- (31) بشير هدي، المرجع السابق، ص. 111.
- (32) خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص. 33.
- (33) القانون رقم 90-04، يتعلّق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، المؤرخ في 06 فبراير 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد السادس، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990، ص.ص. 240-244.
- (34) مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص.ص. 35-40.
- (35) رشيد واضح، المرجع السابق، ص. 139.
- (36) المرجع نفسه، ص.ص. 139-140.
- (37) كمال مخلوف، "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، دورية تصدر عن جامعة قاصدي مرباح بورقلة، العدد الرابع، جانفي 2011، ص.ص. 91-92.
- (38) Mahammed Nasr-Eddine KORICHE. «Droit du travail (Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat)». Tome 2. Office des publications universitaires. Algérie. 2009. p.17.
- (39) عَجَّة الجبلائي، المرجع السابق، ص. 169.
- (40) الفقرتين الثالثة والرابعة من المادة 114 من القانون رقم 90-11-السالف الذكر-
- (41) أحمية سليمان، التّظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، الطبعة الثالثة، ص. 91.
- (42) كمال مخلوف، المرجع السابق، ص. 93.
- (43) Véronique Roy. «Droit du travail 2013 en 22 fiches». Dunod. Paris. 1 février 2013. 17e édition. p.115.
- (44) خالد حامد، نزاعات العمل في ظلّ التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص. 89.
- (45) عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتّحوّلات الاقتصادية، دار القصبّة للنشر، الجزائر، 2003، ص. 225.
- (46) J.M.VERDIER. Syndicat. Dalloz. Paris. 1966. p.425.
- (47) كمال مخلوف، المرجع السابق، ص. 93.
- (48) المادتين 123، 124 من القانون رقم 90-11-السالف الذكر-
- (49) المادة 125 من نفس القانون.
- (50) أحمية سليمان، "الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر يوسف بن خدة، كلية الحقوق (بن عكنون)، ديسمبر 2008، ص. 112.
- (51) Amar AMORA. op.cit. p.92.
- (5) رشيد واضح، المرجع نفسه، ص. 17.
- (6) بشير هدي، المرجع السابق، ص.ص. 17-18.
- (7) المرجع نفسه، ص. 18.
- (8) المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989، الجريدة الرسمية، العدد التاسع، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989، ص.ص. 234-256.
- (9) بن عزوز بن صابر، مبادئ عمّة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2010، ص. 39.
- (10) رابع تواجيح، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص. 17.
- (11) القانون رقم 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، ص.ص. 562-576.
- (12) Amar AMORA. «Droit de travail et Droit Social». Guide pratique. Société EL MAARIFA. Alger. 2002. p.35.
- (13) Dominique Grandguillot. Social (les points clés du travail et de la protection sociale). Gualino. lextenso éditions. Paris. Édito 2013. p.12.
- (14) بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 1432هـ/2011م، الطبعة الأولى، ص. 54.
- (15) أحمية سليمان، التّظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص. 18.
- (16) عَجَّة الجبلائي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية: النظرية العمّة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص. 156.
- (17) القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم الصادر بموجب الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975، ص.ص. 990-1059.
- (18) بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع والموضوع السابقين.
- (19) يمكن إبرام عقد عمل لمدة محددة في الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون رقم 90-11: عندما يوظف العامل لتنفيذ عقد مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة، أو عندما يتم استخلاف عامل مثبّت في منصبه متغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه، أو عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع، أو عندما يبرز ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية، أو عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدّة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها، ويجب أن يكون عقد العمل المحدد المدة مكتوبا تحت طائلة اعتباره كعقد عمل غير محدد المدة، ويجب أن يتضمّن إلزاميا بعض البنود حول: مدّة علاقة العمل وأسباب المدّة المحددة، ويخضع هذا العقد لرقابة مفتش العمل المختص إقليميا فيما يخص المدّة والسبب ومدى موافقة الحالة للحالات المنصوص عليه قانونا طبقا لنص المادة 12 مكرر من نفس القانون.
- (20) محمّد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني (الإثبات في المواد المدنية والتجارية طبقا لأحدث التعديلات ومزيدة بأحكام القضاء)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص. 109.
- (21) أحمية سليمان، التّظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص.ص. 86-87.
- (22) بشير هدي، المرجع السابق، ص. 72.
- (23) فريد عبة، طرق إثبات علاقة العمل في التشريع الجزائري، اسماعيل مناصرية، مجلة المنتدى القانوني، العدد السادس، مجلة المنتدى القانوني، قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، جامعة محمّد خيضر بسكرة، العدد السادس، أبريل 2009، ص. 323.

- (52) كمال مخلوف، المرجع السابق، ص.94.
- (53) المرجع والموضع نفسه.
- (54) بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص.156-159.
- (55) القانون رقم 02-90، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب، المؤرخ في 06 فبراير 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد السادس، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990، ص.240-244.
- (56) رشيد واضح، مناظرات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، الطبعة الرابعة، ص.96-103.
- (57) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول؛ المرجع السابق، ص.63-64.
- (58) صلاح علي علي حسن، القانون الدولي للعمل (دراسة في منظمة العمل الدولية)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص.18.
- (59) المرجع والموضع نفسه..
- (60) سكيل رقية، "الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن"، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان، السنة الجامعية (2015-2016)، ص.72.
- (61) Véronique Roy. «Le petit social». Fiche1; le droit de travail et ses sources. DUNOD. Paris. 2013. p.04.
- (62) Henri et Léon MAZEAUD & Jean MAZEAUD & François CHABAS. Obligations (Théorie générale). 9e édition par François CHABAS. TOME II. PREMIER VOLUME. Montchrestien. DELTA. Liban. 2000. p.116.
- (63) صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص.19.
- (64) رشيد واضح، مناظرات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص.20.
- (65) الطيب بلولته، جمال.ح. بلولته، انقطاع علاقة العمل، ترجمة إلى العربية محمد بن بوزة، انقطاع علاقة العمل، برتي (BERTI)، الجزائر، 2007، ص.26، ص.29.
- (66) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني؛ المرجع السابق، ص.37.
- (67) François GAUDU. «Le contrat de travail». Dalloz. Paris. 1996. pp.02-03.
- (68) محمد الصالح خراز، «المفهوم القانوني العام لفكرة النظام العام»، مجلة دراسات قانونية، دار القبلة للنشر والتوزيع، الجزائر، العدد السادس، جانفي 2003، ص.36.
- (69) عبد المنعم موسى إبراهيم، حسن النية في العقود (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2006، ص.135.
- (70) رابيس محمد، "مدى أثر مبدأ النظام العام والآداب العامة على القانون المدني"، مجلة دراسات قانونية، مجلة تصدر عن مخبر القانون الخاص الأساسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان، العدد الخامس، 2008، ص.87.
- (71) علي فيلاي، الالتزامات (النظرية العامة للعقد)، طبعة منقحة ومعدلة، موقف للنشر، الجزائر، 2010، ص.267.
- (72) عبد المنعم موسى إبراهيم، المرجع السابق، ص.89.
- (73) LES APARTÉS Jacques BARTHÉLÉMY. «Ordre public et droit du travail». Les cahiers du DRH. La Revue du droit des ressources humaines. Mensuel. N°171. Décembre 2010. p.51.
- (74) أمجد محمد منصور، "النظرية العامة للالتزامات - مصادر الالتزام - دراسة
- في القانون المدني والمصري والفرنسي ومجلة الأحكام العدلية والفقه الإسلامي مع التطبيقات القضائية لمحتوى النقض والتمييز، دار العلم والثقافة للنشر والتوزيع، مصر، 2003، ص.131؛ ص.131-132.
- (75) علي فيلاي، المرجع السابق، ص.270-271.
- (76) Bureau chargé du suivi du contentieux de la chambre sociale de la cour de cassation. «Retour sur l'ordre public en droit de travail et son application par la cour de cassation. étude réalisée par le service de documentation et de rapport. Bulletin d'information (Diffusion de jurisprudence, doctrine et communications). N°741. les éditions des journaux officiels. Paris. 15 Avril 2011. p.06.
- (77) بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص.38.
- (78) سكيل رقية، "النظام العام الاجتماعي والاقتصادي الحمائي ضمانات من ضمانات إعادة التوازن العقدي في عقد العمل"، مداخلة مقدمة في إطار الملتقى الوطني السادس الموسوم بـ "ضمانات تحقيق التوازن العقدي"، المنظم بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشلف، يومي: 05-06 نوفمبر 2013، ص.11.
- (79) عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، مصر، 2002، الطبعة الثانية، ص.220.
- (80) François TERRE & Philippe SIMLER & Yves LEQUETTE. Droit civil (Les obligations). Dalloz. Paris. 2002. 8e édition. p.382.
- (81) قادة شهيدة، "حماية الطرف الضعيف في عقد العمل - محاولة لتأصيل الفكرة وتقرير آليات الحماية"، مجلة دراسات قانونية، مجلة تصدر عن مخبر القانون الخاص الأساسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان، العدد الخامس، 2008، ص.79-80.
- (82) محمد عرفان الخطيب، "الحرية التعاقدية في تشريع العمل" أزمته عقد العمل (دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري)، مجلة الشريعة والقانون، العدد السابع والأربعون، سوريا، يوليو 2010، ص.80.
- (83) François TERRE & Philippe SIMLER & Yves LEQUETTE. op.cit. p.380.
- (84) LES APARTÉS Jacques BARTHÉLÉMY. op.cit. p.52.
- (85) محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص.80-81.
- (86) المرجع نفسه، ص.81.
- (87) عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص.231-233.
- (88) الطيب بلولته، جمال.ح. بلولته، المرجع السابق، ص.29.
- (89) عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص.246.
- (90) المرجع نفسه، ص.248.
- (91) سكيل رقية، "النظام العام الاجتماعي والاقتصادي الحمائي ضمانات من ضمانات إعادة التوازن العقدي في عقد العمل"، ص.10-11.
- (92) Tayeb BELLOULA. Tayeb BELLOULA. Droit du travail. Dahlab. Alger. 1994. p.581.
- (93) عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص.222.
- (94) LES APARTÉS Jacques BARTHÉLÉMY. «Ordre public et droit du travail». Les cahiers du DRH. La Revue du droit des ressources humaines. Mensuel. N°172. Janvier 2011. p.p.44-45.
- (95) حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي (منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية)، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص.18.