

المبحث التمهيدي: مفهوم قانون العمل

يحتل قانون العمل مكانة هامة في دراسة العلوم القانونية وحتى في العلوم الأخرى لا سيما العلوم الاجتماعية والسياسية وبالطبع لقانون العمل نوعية خاصة به لأنه يعتبر قانون مهني إذ في أغلب الأحيان ينشأ إما عن طريق علاقات مبنية على القوة أو عن طريق علاقات مبنية عن ادعاءات العمال وذلك بواسطة المنظمات النقابية، والقاعدة التي تصدر بعد اتفاق الطرفين تعتبر قاعدة تشريعية وتنظيمية؛ كما يقصد بقانون العمل تنظيم علاقات أكبر فئة من المجتمع وهي فئة العمال الأجراء وبما أن لقانون العمل صلة وثيقة بالظروف والامن داخل وخارج المؤسسة يعني بمناسبة العمل فهو متعلق بالتطور التقني والاقتصادي وبالتالي هو سريع التطور ويتحول دائماً.

المطلب الاول: التعريف ونطاق التطبيق

الفرع الاول: تعريف قانون العمل

يوجد تمييز رئيسي بين العامل الأجير والعامل الحر ذلك أن الأول تطبق عليه احكام قانون العمل بينما يفلت الثاني من تطبيق قانون العمل بحيث أن الشخص الذي يعمل وحده ولحسابه الخاص كأصحاب المهن الحرة مثل: الطبيب والمحامي والتاجر... يخرج نشاطه عن تطبيق قانون العمل بخلاف الشخص الذي يعمل بمقابل لحساب شخص آخر فتتظم علاقته مع المستخدم عن طريق التشريع والتنظيم أي بنصوص قانون العمل، ويعتبر ذلك الشخص في حالة تبعية ليست حالة تبعية فقط بل يجب أن تكون تبعية قانونية أي دخول العامل في إطار التنظيم بحيث يفرض عليه القانون بمجرد انعقاد العلاقة المهنية اتباع أوامر المستخدم.

يمكن القول ان قانون العمل هو تلك القواعد التي تصدرها الدولة بحكم دورها الضابط لغرض تنظيم العلاقة بين العامل الاجير التابع ورب العمل.

الفرع الثاني: نطاق تطبيق قانون العمل (موضوع قانون العمل)

التمييز بين العامل الاجير والعامل الحر يؤدي الى استخراج تعريف قانون العمل حيث يطبق على مجموعة العلاقات القانونية المرتبطة بالعامل الاجير أو العامل التابع الذي يعمل لفائدة شخص آخر يدعى المستخدم ولا تنطبق نصوص قانون العمل على العمال الاحرار الذين يعيشون بحاصل عملهم وهو ارباب العمل دون ان يعملوا ا لحساب شخص آخر حيث تنص المادة الأولى من قانون علاقات العمل 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 : يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين. كما يخرج عن نطاق تطبيق قانون العمل الموظفون الإداريون الذين ينتظمون وفق أحكام تشريعية وتنظيمية أي يطبق عليهم الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة ولقوانين الأساسية الخاصة بكل نشاط.

وفق ذلك تنص المادة 03 من القانون 11/90 على ما يلي: « يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارة العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة». ومن جهة أخرى يخرج عن نطاق تطبيق هذا القانون كل من مسيري المؤسسات (المرسوم التنفيذي 290/90) ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل (المرسوم التنفيذي 474/97) والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضيي النخبة ومستخدمي البيوت حيث تطبق عليه عند الاقتضاء أحكام خاصة خارجة عن قواعد قانون علاقات العمل وفق المادة 04 من القانون 11/90.

المطلب الثاني: نشأة قانون العمل وعلاقته بالقوانين الأخرى

الفرع الأول: نشأة قانون العمل

نشأ قانون العمل كوسيلة اتخذتها الدول الصناعية لتنظيم العلاقة بين أرباب العمل والعمال إبان الثورة الصناعية وما صاحبها من احتياجات عمالية ضخمة، ومع بداية القرن التاسع عشر¹ نشأ قانون العمل وتطور بتطور وانتشار أفكار المذاهب الاشتراكية التي نادى بحماية العمال و بانتشار الفكر الاجتماعي في أوروبا لإقامة التوازن بين مصالح أرباب العمل ومصالح العمال وبذا تصبح نشأة قواعد قانونية تنظم العلاقات المهنية مرتبطة بالواقع الاقتصادي والاجتماعي المتغير آنذاك.

ومع ظهور الثورة الصناعية في أمريكا وأوروبا التي ارتبطت بالمشاريع الضخمة وحلول الآلة محل العامل ومحاولة أرباب العمل كسب الكثير من الأموال والمشاريع على حساب أجرة ووقت وظروف العمال اشتد الصراع وتمسك أصحاب العمل بمبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد الذي يجعل الإرادة حرة في إنشاء الالتزام وفي تحديد آثاره مما ساهم في تحول العامل إلى حلقة ضعيفة يبحث عن العمل لسد الحاجة الاقتصادية ولو تحت شروط عمل قاسية بحيث أصبح عقد العمل المنضوي تحت مبدأ سلطان الإرادة ليس له من هذا المبدأ سوى الصفة الشكلية وفي المضمون هو عقد إذعان رضي به العامل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية؛ فتدخلت الدولة بكونها أداة ضابطة بهدف تنظيم العلاقات العمالية و إقامة توازن بين مصالح أرباب العمل والعمال لا سيما أمام تنامي قوة المنظمات النقابية.

وكان من أهم آثار الأفكار الاجتماعية والحريات ظهور تشريعات تحمي العامل من تسلط واستغلال أصحاب العمل فصدر في فرنسا قانون 22 مارس 1841 الذي ينظم عمل الأطفال وتوالت القوانين سنة 1860 و 1864 و 1874 ولكنها ألغيت كلها إلى أن صدر قانون 1884 في ظل الجمهورية الثالثة قانون العمل الحديث بتاريخ 21 مارس 1884.

¹ وقبلها ساد نظام الطوائف حيث استقلت كل طائفة بالتنظيم الدقيق للمهنة ولنظام الانتاج، وبالتالي حددت طبيعة نظام الانتاج وصغر المشروعات العلاقة بين العامل ورب العمل ضمن إطار يسوده التعاون والتضامن وتقديم الخدمات، وما إن تطور العمل مع ظهور الثورة الصناعية وثقل المشروعات احتدم الصراع بين العمال من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى.

الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى

يعتبر قانون العمل قانون اجتماعي بطبيعته وأحكامه ومجال تطبيقه ومن هذا فهو أكثر القوانين ارتباطا بالفروع القانونية الأخرى لا سيما تلك التي تنظم علاقات الأفراد، لأنه ينظم العلاقة بين العامل وبين رب العمل وأكثر من ذلك ينظم الحياة الاقتصادية والاجتماعية داخل الدولة كما ينظم الحريات العامة وعلى العموم له علاقة وطيدة بالسياسة الاجتماعية والاقتصادية للدولة؛ ونظرا لهذه العلاقات المتشعبة التي تجمع بين فرع قانوني (قانون العمل) مع باقي الفروع القانونية الأخرى فإننا نشهد تأثيرات متبادلة فيما بينها:

أولا: قانون العمل والقانون المدني يعتبر القانون المدني من أقدم وأعظم القوانين التي تنظم المعاملات بين الأشخاص ولا شك أن وجود ونشأة قانون العمل يشكل نتيجة حتمية لتطور قواعد القانون المدني على غرار القانون التجاري والبحري وغيرها من الفروع القانونية التي ولدت في أحضان القانون المدني، ويظهر ذلك في المراحل الأولى لظهور قواعد قانون العمل التي كانت تخضع لمبدأ سلطان الإرادة أو في إطار ما يسمى بإيجار الخدمات ومبدأ العقد شريعة المتعاقدين والقواعد التي تحكم حالات الضرورة وكلها مبادئ تنتمي إلى القانون المدني ضف إلى ذلك نظرية الالتزام التي مازالت تطبق على قواعد قانون العمل.

وبعد أن توسعت التشريعات العمالية وأصبحت تتجه حديثا للتفاوض والعقود الجماعية أي أصبحت الاتفاقيات الجماعية تمثل دستور علاقات العمل لا سيما في المجالات التنظيمية والاجتماعية التي تنفرد بها قواعد قانون العمل مثل ظروف العمل ونظام الأجور والحقوق الاجتماعية الأخرى مثل الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي والتقاعد وغيرها والتي كثيرا ما تتسم القواعد المنظمة لها بطابع العمومية أصبحت تلك القواعد مستقلة وأصبح قانون العمل قائم بذاته يتصف بخصائص تميزه عن غيره.

ثانيا: قانون العمل والقانون الإداري

حينما تدخلت الدولة عن طريق النصوص التنظيمية لغرض حماية النظام العام الاجتماعي ووضعت حقوق والتزامات الطرفين في مختلف الميادين الخاصة بالعمل بالإضافة إلى إنشاء مفتشية العمل كهيئة لرقابة تطبيق تلك النصوص بصفتها أيضا هيئة إدارية من هذه الناحية، ومن هنا يتبين العلاقة بين قانون العمل والقانون الإداري.

ثالثا: قانون العمل والقانون الدولي

تعتبر التشريعات الدولية المتعلقة بالعمل في كل دولة نتيجة للاتفاقيات التي أبرمتها الدولة في إطار الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية Oit مثل اتفاقية تحديد السن الأدنى للعمل، اتفاقية حظر التمييز بين العمال... فمن هذا المنطلق يصبح القانون الدولي مصدرا لقانون العمل؛ كما أن هناك منظمات عمل إقليمية مثل: منظمة العمل العربية التي تضم الدول العربية ومقرها بالقاهرة تصدر اتفاقيات ملزمة للدول العربية الموقعة عليها وتوصيات عمل غير ملزمة.

رابعا: قانون العمل والقانون الجزائي

نشأت علاقة العمل في البداية عن طريق التفاوض الحر تطبيقا لمبدأ سلطان الإرادة في التعاقد إلا أن التدخل التدريجي للدولة في ضبط تلك العلاقات القائمة بين العمال وأرباب العمل لم يقتصر على الجانب الإداري بهدف المحافظة على استقرار العلاقة التعاقدية وإنما كان له أيضا هدف ردعي تمثل في العقوبات التي نص عليها المشرع العمالي والتي تعاقب كل من يخالفها سواء بالغرامة أو بالحبس ولو أن أغلبها عبارة عن جنح ومخالفات والتي نسميها القانون الجزائي للعمل وسواء أكان العامل هو من ارتكبها أو رب العمل مثل مخالفة تشغيل العمال القصر في الليل أو التمييز في التوظيف أو ارتكاب جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي أثناء العمل.

المطلب الثالث: مصادر قانون العمل

تنقسم هذه المصادر إلى مصادر داخلية وتخص النصوص الدستورية والتشريعية والتنظيمية زيادة على المصادر المهنية ومصادر أخرى دولية نتيجة الاتفاقيات الدولية التي أبرمتها الجزائر في إطار منظمة العمل الدولية أو الاتفاقيات الإقليمية أو الثنائية..

الفرع الأول: المصادر الداخلية

تتنوع هذه المصادر التي يستمد منها قانون العمل حجتيه وتنقسم من حيث أهميتها إلى:

1/ **الدستور:** تكرر نصوص الدستور الجزائري سواء دستور 1976 أو دستور 1989 أو دستور 1996 أو الدستور الحالي لسنة 2020 مبادئ تخص العمل حيث نصت مواده على حق المواطن في العمل وحقه في الراحة والرعاية الصحية والأمن والنظافة داخل مكان العمل زيادة على الحق النقابي والحق في الإضراب¹.

من جهة أخرى يمنح الدستور للمجلس الشعبي الوطني السيادة في إعداد النصوص التشريعية ويعطي للحكومة حق إصدار المراسيم الرئاسية و التنفيذية التي تنظم قطاع العمل، كما يضمن الدستور سمو الاتفاقيات الدولية المصادق عليها.

وعلى ذلك تحتل المبادئ الدستورية المصدر الأول وأعلى الهرم القانوني في كل دولة تنتظم في نصوصها مختلف النشاطات والحريات والحقوق ومن بينها المتعلقة بعلاقات العمل.

2/ **النصوص التشريعية والتنظيمية:** تعتبر النصوص الدستورية مبادئ عامة تضمن الحقوق وتلزم بالواجبات وكثيرا ما تحيل تنظيم المسائل التفصيلية إلى التشريع مثل تنظيم الأجور وتحديد أيام الراحة والعطل وتنظيم العمل والتزامات الأطراف حيث تنص المادة 139 ف18 من دستور 2020 على ما يلي: يشرع البرلمان في الميادين التي يخصصها له الدستور وكذلك في المجالات التالية:- القواعد العامة المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي وممارسة الحق النقابي.

¹ المواد 66، 69 و 70 من الدستور الجزائري لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020، ص03.

تطبيقاً لهذه المادة (توافقها المادة 115 من دستور 1989) صدرت نصوص تشريعية تنظم قطاع العمل منها القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الصادر في 21 أفريل 1990 والقوانين المرافقة له.

ومن جهتها كثيراً ما تحيل النصوص التشريعية تنظيم بعض المسائل الفنية للنصوص التنظيمية، لذا صدرت نصوص تنظيمية في شكل مراسيم تنظم مسائل مرتبطة بالعمل مثل مرسوم التنفيذي 244/09 المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

3/المصادر المهنية: أ- الاتفاقية الجماعية Convention collective: تعتبر الاتفاقيات الجماعية بمثابة دستور علاقات العمل فكثيراً ما تقوم النصوص التشريعية بإحالة تنظيم مسائل مرتبطة بالعمل إلى ما يتفق عليه أطراف عقد العمل (النقابة وأرباب العمل) إذ تعالج الاتفاقيات conventions والاتفاقات accords الجماعية مشاكل التشغيل وتحديد ساعات العمل وتنظيمها وتوزيعها والتعويضات المرتبطة بأداء العمل والمردودية والمنطقة وكيفية ممارسة الحق والنقابي وكل ما يتعلق بالتشغيل وفق ما تنص عليه المادة 120 من القانون 11/90.

ب- النظام الداخلي Règlements intérieurs: يسميه البعض لائحة العمل أو النظام الأساسي ولكن التسمية القانونية الوطنية هي النظام الداخلي وهو بمثابة وثيقة مكتوبة يضع فيها رب العمل نظام العمل داخل مؤسسته بحيث يجب أن تتضمن على سبيل الوجوب التنظيم التقني للعمل وقواعد الصحة والأمن وطب العمل والأخطاء المهنية والعقوبات المناسبة لكل خطأ مهني.

فإذا كانت الاتفاقية الجماعية توقعها إرادتان أي من صنع ممثلي العمال ورب العمل فإن النظام

الداخلي تضعه إرادة واحدة فقط هي إرادة رب العمل دون رضا العمال وإنما يشترط القانون استشارة ممثلي العمال دون الأخذ برأيهم.

ومن أجل تفعيل المصادر المهنية يشترط القانون إيداع نسخة لدى مفتش العمل المختص إقليمياً وتأشير عليها ثم إيداعها لدى كتابة الضبط للمحكمة والتأشير عليها ثم نشرها للعمال للاطلاع عليها ودون هذه الإجراءات لا يمكن مواجهة العمال على مخالفتهم إياها.

الفرع الثاني: المصادر الدولية

تعتبر الاتفاقيات الدولية التي تبرمها الجزائر في إطار عضويتها في منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة مصدرا من مصادر قانون العمل ويجب أن تطبق نصوص الاتفاقية المصادق عليها من طرف رئيس الجمهورية كما تنص على ذلك المادة 132 من دستور 1996.

لحد الساعة أصدرت منظمة العمل الدولية أكثر من 200 اتفاقية دولية منذ إنشائها سنة 1919 تخص كثيرا من جوانب العمل وقد صادقت الجزائر على ما يقارب 60 اتفاقية تنحصر موضوعاتها في ثلاث مجموعات: المجموعة الاولى تتناول هذه الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر موضوع الحقوق الاساسية للعامل؛ اما المجموعة الثانية فيتصل موضوعها بظروف العمل بينما تتعلق المجموعة الثالثة بإدارة وتنظيم العمل.

نظرا لامتتع قانون العمل بالنزعة الدولية بسبب هجرة اليد العاملة ودخول الشركات المتعددة الجنسيات تتأثر الدول بنصوص القانون الدولي وتكون ملزمة بمسايرة تطور علاقات العمل على المستوى الدولي وبالتالي نجد التناسق البيني بين النصوص الوطنية والنصوص الدولية زيادة على النصوص الاقليمية حيث تعتبر الجزائر عضو في منظمة العمل العربية التي صادقت على 03 اتفاقيات من مجموع اتفاقيات منظمة العمل العربية منذ إنشائها سنة 1971.

كما قامت الجزائر بإبرام اتفاقيات ثنائية الاولى مع فرنسا والثانية مع تونس تقوم بتنظيم اليد العاملة الاجنبية.