

المحور الأول: مفهوم علاقات العمل الفردية

أولاً: مدلول علاقات العمل الفردية

يقصد بعلاقات العمل تلك الارتباطات التي تربط العامل الأجير والمؤسسة الاقتصادية سواء ما تعلق بظروف الشغل والأجر ومواقيت العمل ونظام العمل والتعويضات وطبيعة الشغل ذاته والضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية والترقية وانتهاء علاقة العمل أو تجميدها وغير ذلك مما له علاقة بالعمل.

ففي القرن الثامن عشر تاريخ بداية ظهور قانون العمل لم تكن حقوق العمال بهذه الحالة بسبب سيطرة أصحاب الرأسمال على قطاعات الشغل وفرض الأمر الواقع على قطاع الشغل وحينها لم يكن للعامل سوى الرضوخ لتلك السيطرة، ومال إن حصل الوعي العمالي نتيجة الظلم الذي عاناه العمال وما حمله من توحيد الطبقة العمالية وظهور أفكار تقديس العمالة حتى بدأ هؤلاء العمال يحصلون على حقوقهم شيئاً فشيئاً، فتوسعت هذه الحقوق وكثرت الالتزامات معها وتشعبت العلاقة بين العامل والمؤسسة وأصبحت تنتظم في إطار علاقات العمل بخلاف ما كانت عليه في البداية أين كانت تنتظم بواسطة عقد العمل.

ثانياً: تطور علاقات العمل الفردية

لم تظهر تسمية العلاقة التعاقدية بين العامل ورب العمل بـ "عقد العمل" إلا في أواخر القرن التاسع عشر وقبل ذلك كانت تسمى "عقد إيجار الخدمات" و"عقد إيجار الأشخاص" كما هو الحال عند الرومان ولدى القانون الفرنسي القديم وسمي في مشروع قانون العمل السويسري لسنة 1909 بعقد إيجار العمل وكلها تسميات تمنح صفة البضاعة التي يمكن أن يؤجر العامل من خلالها جهده ووقته لصالح المستخدم أو بمفهوم تأجير الأجير ذاته قبل توسع مبدأ سلطان الإرادة؛ ووفق القانون المدني الفرنسي فإن المادة 1710 منه تعرف عقد إيجار الخدمات بأنه: العقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد الأشخاص بعمل شيء معين لشخص آخر لقاء ثمن أو سعر يحددانه بينهما،¹ يبقى أن نشير إلى أن أحكام تنظيم عقد إيجار الخدمات ظل لمدة طويلة تحت تنظيم أحكام القانون المدني، وبعد الثورة الفرنسية سنة 1789 تجدد مبدأ سلطان الإرادة وأصبح ذا فاعلية بموجب قانون 17 مارس 1791 المتعلق بحرية التعاقد حيث أعطى لإرادة الأطراف بما فيهم أطراف العلاقة المهنية الحرية في الاتفاق على ما تشاء من شروط تلك العلاقة.

¹ نقلاً عن:

وبعد تصادم المصالح بين أرباب العمل والعمال نتيجة للضغط الذي ولدته الثورة الصناعية والذي كان من نتيجتها استغلال الشركات والمؤسسات الاقتصادية للعمال وعدم توفير ظروف عمل مواتية مما ساعد في تقلص مردودهم وظهور حركات احتجاجية بين اليد العاملة ومن يملك رؤوس الأموال، الأمر الذي أدى إلى تدخل الدولة بصفتها هيئة ضابطة من أجل تنظيم ما اختلف فيه الاطراف مثل الأجور، وقت العمل، الحق النقابي، الضمان الاجتماعي و... إلخ، وكل ذلك تم بهدف تنظيم سوق العمل و حماية العمال من الممارسات التعسفية التي بدأت تظهر من جهة أرباب العمل وبالتالي وضع القيود على مبدأ سلطان الارادة بحيث تكون النصوص القانونية في هذا المجال موجهة للعمال ولأرباب العمل لتطبيقها وكان ذلك في القرن التاسع عشر¹ حيث نشأ قانون العمل وتطور بتطور وانتشار أفكار المذاهب الاشتراكية التي نادى بحماية العمال وبانتشار 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.

انطلاقاً من تدخل الدولة بدأت تظهر ما يسمى "بنظرية عقد العمل" وأصبحت العلاقة يطلق عليها "عقد العمل"، غير أن استمرار تدخل الدولة تلك في أوجه كثيرة من مواضيع تخص قطاع النشاط على حساب حرية التعاقد والحد من مبدأ سلطان الارادة في إبرام العقود بهدف تحقيق أكبر حماية ممكنة للعمال أدى إلى ظهور فكرة علاقات العمل، وأول من نادى بها هو الفقه الالمانى لأن مضمون عقد العمل أصبح أكثر تطوراً ويشمل مجالات كثيرة²، كما أن الدولة هي أيضاً تدخلت في مجالات كثيرة من شؤون العمل إضافة إلى اتساع نطاق تطبيق قانون العمل على فئات أخرى آنذاك³ مثل: الحرفيين والصحفيين والممثلين التجاريين والعمال في المنازل و....رغم اختلاف طبيعة عملهم.

نتيجة لذلك تطور الأساس التقليدي لقانون العمل من اعتبار عقد العمل هو ركيظه واستبداله بـ "علاقة العمل" ليشمل قانون العمل شتى المواضيع المنظمة لشؤون العمل والعمال، وفي التشريعات العربية لا نجد سوى قانون علاقات العمل الجزائري⁴ وقانون علاقات العمل الليبي¹.

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.

² علي حسن عوض الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الثقافة للطباعة والنشر القاهرة 1975 ص63.

³ بشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية والجماعية- دار الريحانة للكتاب الجزائر 2003 ص63.

⁴ القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 02/97 المؤرخ في 01

المحور الثاني: عناصر علاقات العمل الفردية

تنص المادة 02 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم.

من خلال النص السابق فإن مشرعنا اكتفى بتعريف العامل الأجير عن طريق العلاقة العقدية التي تربطه بالمستخدم من خلال تحديده لعناصر تلك العلاقة وهي: العمل، الأجر والتبعية.

أولاً: عنصر الأداء يشكل أحد العناصر المكونة لعلاقة العمل حيث لا يمكننا تكييف أي علاقة تربط الأجير بالمستخدم إذ لم يتفق الطرفان على ضرورة قيام العامل بتقديم عمل يدوي أو فكري أو خدمة معينة للطرف الآخر، من الضروري حينها أن يقود ذلك إلى إعطاء تعريف لمفهوم العمل وفي هذا الجانب يعتبر العمل كل نشاط أو جهد بدني أو فكري أو فني يقوم به العامل بصفة شخصية².

يعرف تشريع العمل الأردني العمل بأنه: كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي³.

من خلال ما سبق يتضح أن العمل ما هو إلا توفير الجهد والقيام بخدمة ذاتية من العامل الأجير سواء بيده أو بفكره أو بهما معا، نتيجة لذلك يأخذ العمل عدة صور فإما أن يكون يدويا أو فكريا أو فنيا.

بتطبيق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين فإن الاتفاق هو الذي يحدد نوع العمل وطبيعته ويعتبر أي خروج من المستخدم عن العمل المتفق عليه بصفة انفرادية غير مقبول وبالتالي متى وجه أوامره إلى العامل بتنفيذ عملا آخر يعتبر الأمر باطلا وفق ما تنص عليه المادة 63 من القانون 11/90: يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون.

بمعنى أن القانون الجزائري لا يقبل تغيير أي شرط بما في ذلك تغيير طبيعة العمل إلا باتفاق طرفي العلاقة

يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، 20 المؤرخة في 13 أبريل 1994، 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996، 03 المؤرخة في 12 يناير 1997، 32 المؤرخة في 31 ديسمبر 2014 و 40 المؤرخة في 23 جويلية 2015.

¹ القانون رقم 12 لسنة 2010 المؤرخ في 28 يناير 2010 المتعلق بإصدار قانون علاقات العمل الليبي.

² محمود جمال الدين زكي. عقد العمل في القانون المصري. دار الهيئة المصرية العامة للكتاب القاهرة 1982 ص 522.

³ المادة 02 من قانون العمل الاردني رقم 1996/08 المعدل بالقانون رقم 11 لسنة 2004 الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ 1996/4/16 ص 1173.

بخلاف التشريعات والفقه المقارن الذي يسمح للمستخدم بأن يغير طبيعة العمل لوحده ولو لم يرض به العامل. وهذا يدل على أن تشريع العمل الجزائري أبقى على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين حماية لحقوق العامل لذلك يظل التزام العامل فقط بما تم الاتفاق عليه من عمل محدد من الطرفين وليس من حقه هو أيضا تغيير طبيعة أو نوع العمل ولا مكانه ولا زمانه إلا باتفاق الطرفين¹.

عموما يعد تنفيذ العمل المتفق عليه التزاما أصيلا باعتباره جوهر العلاقات بين العامل ورب العمل ومع ذلك لا يعني القيام به وحده تنفيذا لعلاقة العمل، رغم أن العمل يمثل عنصرا من عناصر تلك العلاقة والمميز لها عن غيره من العلاقات الأخرى بينما تمثل الالتزامات الأخرى التزامات متفرعة عن الالتزام الأصلي تعد من مستلزمات التنفيذ كالأداء الشخصي أو التنفيذ وفق مقتضيات حسن النية أو التنفيذ ببذل عناية معينة. مؤدى جل ذلك أن العامل يلتزم بأداء مضمون العمل المحدد في الاتفاق أو النظام الداخلي وبالتالي العبرة بمضمون العمل لا على تحديد الوظيفة بسبب أنه لا ينبغي التعويل على المسميات بل لا يعتد إلا بالشروط والأوصاف الواردة في اتفاق العمل والدالة على نوع العمل المتفق عليه².

من جهة أخرى يلتزم العامل بأداء العمل المكمل أو الضروري للعمل الذي تم الاتفاق عليه³ لأن ذلك يعد مرحلة مهمة من مراحل العملية الإنتاجية مثل تنظيف الأدوات والآلات ومعاول العمل وصيانتها وتنظيف مكان العمل أو كلما يتعلق بالعمل السابق أو اللاحق للعمل الأصلي والضروري له⁴ بدليل أن المشرع الجزائري كان واضحا في هذا الشأن ذلك ما نجده في نص المادة 07 من القانون 11/90 بوضوح إذ ألزمت العامل بأن يؤدي الواجبات المرتبطة بمنصب عمله، بمعنى أن ينظر العامل إلى مضمون العمل المنوط به وفقا للعقد.

ثانيا: عنصر المقابل

يعد عنصرا أساسيا في تكوين العلاقة المهنية وبدونه أي عند تقديم عمل دون مقابل لا نكون أمام علاقة عمل. عرفت الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية الخاصة بحماية الأجور الأجر بما يلي: يقصد بكلمة الأجور في هذه الاتفاقية بصرف النظر عن طريقة احتسابها ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب، وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية ويستحق الدفع بموجب عقد خدمة-مكتوب أو غير مكتوب-

¹ مهدي بخدة المسؤولية العقدية في علاقات العمل -دراسة مقارنة - دار الامل للطباعة والنشر والتوزيع- الجزائر 2013 ص30.

² محمد حسين منصور قانون العمل دار الجامعة الجديدة الإسكندرية 2007 ص275.

³ أحمد سعيد الزقرد قانون العمل المكتبة العصرية للنشر والتوزيع المنصورة 2007 ص329.

قررت محكمة النقض المصرية أن التزام العامل بالأمانة طوال خدمته يمثل التزاما هاما وجوهريا يلزم التزامه بأداء العمل، ويوجب عليه عدم الخروج على مقتضيات الواجب في أعمال وظيفته. نقض 4041 سنة 69 ق جلسة 2000/12/31 المستحدث من المبادئ القانونية التي قررتها دائرتا العمال والتأمينات الاجتماعية بمحكمة النقض من 2000/10/01 إلى 2001/12/31. المكتب الفني ص117.

⁴ مهدي بخدة التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة-دار الجامعة الجديدة الاسكندرية مصر 2013 ص 70.

أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل أنجز أو يجري إنجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها.¹ عرف المشرع الجزائري الاجر من خلال بيان أقسامه فجاءت المادة 80 من القانون 11/90 على أن: للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل، ومن خلال هذه المادة يظهر أن الأجر إما أن يكون مرتبا أو دخلا يرتبط بمردود العمل المنجز فما هو المرتب وما هو الدخل؟ المرتب وفق المادة 81 من نفس القانون هو الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة والعلاوات المدفوعة بحكم الأقدمية أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضمر والعمل الإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة و العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه، أما الدخل المتناسب مع نتائج العمل فقد بينته المادة 82 من القانون 11/90 بأنه يمثل الأجرة حسب المردود لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصصة أو حسب رقم الاعمال، و يشترط القانون الجزائري أن يتخذ الأجر وصف النقود فلا يمكن أن يكون عينا ويجب دفعه بوسائل نقدية محضنة.

ثالثا: عنصر التبعية تعني خضوع العامل في إنجاز عمله لأوامر وسلطة المستخدم نظرا للحاجة إليه، وتتصور بصورتين:

الصورة الاولى: التبعية القانونية يعرفها بعض الفقه بأنها: خضوع العامل في أداء العمل لإدارة وإشراف وسلطة صاحب العمل.

يقضي هذا المدلول بأن العامل الاجير يضع نشاطه وجهده ووقته تحت سلطة شخص آخر يسمى المستخدم أو من يمثله داخل المؤسسة بموجب الاتفاق، وكفي الحكم بوجود علاقة عمل بمجرد التحري عما إذا كان هذا العامل يؤدي عمله طبقا لأوامر متبوعه أم لا؛ غير أن ذلك يختلف باختلاف النشاط وفي تطبيق دقة تلك الأوامر والتوجيهات، فالتبعية التنظيمية والادارية تقتضي بأن يخضع العامل لسلطة رب العمل أو من يمثله في جوانب العمل العامة مثل مكان العمل وطبيعته وزمانه، أما التبعية الفنية فتعني خضوع العامل لرب العمل في تفاصيل العمل وتقنياته بما يتطلبه من أن يكون موجه الأوامر محترفا في ذلك النشاط.

الصورة الثانية: التبعية الاقتصادية لا شك أن العامل حين يضع أغلى ما لديه في هذه الحياة جهده ووقته ويقوم بإنجاز العمل المطلوب منه يفعل ذلك لحاجته إلى الأجر فهو إذن مرتبط برب العمل في الجانب المعيشي الذي يشكل قوته وقوت عائلته.

يعرف الفقيه حمدي عبد الرحمان بأن التبعية الاقتصادية² تعني خضوع العامل لرب العمل من الناحية

¹ المادة الاولى من الاتفاقية الدولية رقم 96 لسنة 1949 بشأن حماية الاجور، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية سنة 1962.

² حمدي عبد الرحمان و يحيى مطر - قانون العمل - الدار الجامعية الاسكندرية 1987 ص56.

الاقتصادية ، مفاد هذا الارتباط ان أجر العامل يضمن وحده معيشة العامل وعائلته مع أن رب العمل قد يتصرف في ثروة كبيرة ولا يحتاج إلى العامل، وعليه يتم الأخذ بالوضع الشخصي للطرفين دون النظر إلى سلطة أحدهما على الآخر.

المحور الثالث: آثار علاقات العمل الفردية

أولاً: التزامات العامل تنص قواعد قانون علاقات العمل على مجموعة من الالتزامات التي يتحملها كل من العامل والمستخدم كما تقتضي طبيعة عقد العمل التزامات أخرى يمكن أن يتفق عليها الطرفان، و يمكن أن نجمل التزامات العامل التي نص عليها القانون لا سيما في المادة 07 منه في مجموعتين التزامات ايجابية تنطوي على تلك التي يقوم بتنفيذها وأخرى سلبية أي يجب على العامل الامتناع عنها:

1/ الالتزام بتنفيذ العمل: تقضي الفقرة 1 من المادة 07 من القانون 11/90 على أنه على العمال: أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

يعتبر الالتزام بتنفيذ العمل في إطار التبعية للمستخدم نتيجة مباشرة لعقد العمل الذي تحتم طبيعته الالتزام ببذل عناية معتادة في الغالب والالتزام الشخصي بالتنفيذ كأصل عام وتنفيذ بنود العقد وفق حسن النية (المادة 107 والمادة 172 من القانون المدني الجزائري) ويعد ذلك من مستلزمات العقد:

أ- الالتزام ببذل العناية المعتادة: تعود أصول هذا الالتزام إلى ما ورد في المادة 172 من القانون المدني الجزائري التي تنص على ما يلي: «في الالتزام بعمل، إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم بإدارته أو أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه، فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي ولو لم يتحقق الغرض المقصود، هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك».

أما في علاقات العمل الجزائري فلنلمس هذا الالتزام من خلال المادة 07 ف1 و2 من قانون 11/90 التي تنص على أن يخضع العمال للواجبات الأساسية التالية: «أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم، وأن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية».

نفهم من هذه النصوص أن على العامل بمقتضى معيار العناية المعتادة أن يبذل الجهد والحرص قدر ما يبذله الرجل العادي وإلا اعتبر ذلك تقصيرا منه وإخلالا بالتزام أساسي يترتب عليه الإخلال بعنصر أداء العمل.

ولا يكفي البقاء وقت العمل دون أن ينجز ما هو مطلوب منه لأنه لا يمكنه حينها أن يتقاضى أجرا إلا إذا كان معينا في منصب عمل ويقوم فعلا بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب، كما لا يقتصر الالتزام ببذل العناية

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 90533 بتاريخ 1993/01/30 المجلة القضائية سنة 1994 عدد 02 ص 103.

المعتادة على العامل فحسب، ذلك أن الفضولي أيضا مجبر بهذا الالتزام حيث أقر الاجتهاد القضائي بمسؤولية الفضولي عن خطأه فيما لو لم يبذل عناية الشخص العادي أثناء قيامه بعمله.¹

ومن بين أهم مظاهر بذل العناية المعتادة ألا يترك العامل عمله في الزمن المخصص للأداء من أجل القيام بعمل آخر خارج عن المشروع الذي هو فيه، لأن تنظيم مدة معينة من حيث وضع بداية ونهاية لها تعتبر التزاما من العامل يحظر عليه الخروج عنها.

بصفة عامة فإن مسألة العناية المعتادة كما هو ملاحظ تعتبر قاعدة عامة يجوز الاتفاق باقتضاء عناية أكبر من عناية الرجل العادي أو بالاكتفاء بعناية أقل، على أن يأخذ هذا الاتفاق شكلا صريحا أو ضمنيا في العقد، كأن يتم مثلا استخدام عامل على درجة عالية من الكفاءة أو إعطاء عامل معين أجر أكبر من الأجر العادي مما قد يفيد بأن رب العمل يطلب من هذا العامل أكثر مما ينتظره من العامل العادي وبالعكس يستفاد ضمنيا من وجود عناية أقل،² ولا يقتصر معيار بذل العناية المعتادة على الأداء الصرف بل يمتد إلى لزوم المحافظة على ممتلكات رب العمل وما يسلم للعامل من آلات أو مواد تخص العمل.

ب- الالتزام بالأداء الشخصي للعامل: يعتبر عقد العمل من العقود ذات الطابع الشخصي **contrat à titre personnel** حيث يعتد فيها بحسب المبدأ بشخص أو بصفة من صفات العامل لأهمية هذه الذات أو هذه الصفة في التعاقد، ويوجد نوع آخر من العقود كعقد البيع وعقد الإيجار وغيرها تحمل طابعا موضوعيا **contrat à titre objectif** الهدف منها تمكين العاقد من الانتفاع بالشيء دون الأخذ بعين الاعتبار بشخصية أي من المتعاقدين أو بصفاته.

من المقرر أن عقود العمل بحسب الأصل تشكل فيها شخصية العامل عنصرا جوهريا يمكن أن يؤدي غيابه إلى إبطال العقد لاسيما إذا نص عليه الاتفاق أو اقتضته طبيعة العمل وفق ما تنص عليه المادة 169 من القانون المدني الجزائري: « في الالتزام بعمل إذا نص الاتفاق أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 55519 بتاريخ 1990/04/30 المجلة القضائية سنة 1992 عدد 03 ص 124.

² حسن كيرة، أصول قانون العمل، دار المعارف الإسكندرية مصر 1979 ص 238 هامش 1.

اسماعيل غانم، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية القاهرة 1976 ص 242 هامش 2.

محمود جمال الدين زكي، الوجيز في قانون العمل، مطبعة الاتحاد القاهرة 1960 ص 209.

³ من العقود التي يمكن أن تقوم على الاعتبار الشخصي زيادة على عقد العمل : عقد الهبة، عقد العارية، عقد المزارعة، عقد الوديعة، عقد التأمين، عقد الائتمان المصرفي، عقد شركة التضامن، عقد الوكالة، عقد الكفالة وأساس الأخذ بالاعتبار الشخصي يستفاد من الهدف المقصود من وراء التعاقد وبالتالي يعتد بأطراف العقد دون موضوعه بحسب الغاية المستهدفة بالإضافة إلى إرادة العاقد في الاعتداد بالطابع الشخصي إذ يمكن للإرادة أن تستبعد عنصر الاعتبار الشخصي من عقد كان الأصل بحسب غايته أن يعتد فيه بذلك الاعتبار.

بنفسه جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين».

أما قانون العمل الجزائري فلم ينص صراحة على هذا الشرط¹ واكتفى بضرورة أن يلتزم العامل بالالتزامات الناجمة عن العقد، بما مفاده أن العقد إذا تضمن هذا الشرط صار الاعتبار الشخصي لازماً أما إذا سكت عن ذلك فالأصل أنه يعتمد على شخصية العامل إلى أن يثبت العكس.

ج- الالتزام بالتنفيذ طبقاً لحسن النية: يقصد بحسن النية أن يقوم العامل بتنفيذ عمله بصورة ايجابية دون أن يعتمد الاضرار بالمؤسسة التي يعمل فيها بما يتسم بعامل الاخلاص لرب العمل **la loyauté** ؛ فيقتضي منه أن يحافظ على مصلحة العمل ويسعى لإنجاح المؤسسة كما لو كانت ملكاً له طالما أنه جزء منه من ناحية ومن ناحية أخرى يحقق له الأجر مقابل عمله ويمنحه مكافآت ومزايا نتيجة مردوديته وحرصه.

انطلاقاً من ذلك فإن سلوك العامل خلال مرحلة التنفيذ لا يجب أن يتسم بالعدوانية والتقاعس في الاهتمام بالعمل أو على الأقل تطبيق حرفية نصوص العقد بل يجب على العامل أن يتسم بالمرونة لتحقيق ما يصبو إليه رب العمل من نتائج وأرباح، ولن يتحقق ذلك إلا بالالتزامات جديدة لا نجد لها نصوص صريحة في عقد العمل إنما تتطلبها منه مستلزمات حسن النية وعنصر الإخلاص ويمليه عليه واجب التعاون والحفاظ على وسائل العمل وكرامته، بعبارة أدق فإن أي سلوك إيجابي من العامل تجاه المشروع يعد مقبولا ومحفزاً لتحقيق نتائج مرضية للمؤسسة سواء في ما يتعلق بالإنتاج أو في الوسط العمالي بما يحققه من تضامن في تنفيذ العمل، وحيثما لم يراع العامل تلك المبادئ فإنه يعد غير جدير بالثقة التي أولاها إياه رب العمل طالما أنه يفتقد لخصائصها من اهتمام وحرص ويقظة يمكن أن ينجر عن ذلك فصل العامل دون تعويض.

¹ بخلاف ما نصت عليه المادة 56 من قانون العمل المصري رقم 2003/12 ف1: «يجب على العامل أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية وأن ينجزها في الوقت المحدد وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد».

يمكن أن نجمع تلك المبادئ التي يتطلبها العامل الإيجابي في التزامه بالتعاون بدء من تعاونه مع زملاءه وامتثاله لتعليمات رؤسائه في العمل ورعايته لمصالح العمل بالمحافظة على وسائله وأدواته وكرامته، فإذا لم يبد تعاوناً إيجابياً داخل العمل ولم يلتزم بالمحافظة على كرامة العمل بما في ذلك قيمه وأغراضه وأدوات وممتلكات المنشأة عد مخلاً بمبدأ حسن النية مما يعرضه لتحمل المسؤولية العقدية.

2/ الالتزام بطاعة المستخدم: تنص ف03 من المادة 07 على مايلي: أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.

يعرف الفقه¹ الأمر بأنه: كل تغيير يتضمن أداء عمل أو الامتناع عن عمل أو تحذير للتحوط من وقوع حدث يصدر من رئيس يختص بإصداره إلى مرؤوس يختص بتنفيذه تربطهما علاقة وظيفية.

يشكل عدم احترام هذا الالتزام خطأ جسيماً وفق المادة 73 من القانون 11/90 المعدلة إلا إذا أثبت العامل أن الأمر الموجه إليه لا يدخل ضمن الحدود المهنية المتفق عليها أي أن موضوع الأمر لا يعنيه وفق العقد، وحين اعترف المشرع الجزائري بحقوق العمال أقر بصلاحيات واسعة للمستخدم تمكنه من تنظيم العمل وفق مايراه مناسباً للمؤسسة، سواء أكان الأمر يتعلق بتوزيع العمل أو تحديد أوقات ومكان العمل والراحة أو تعلق الأمر بالجانب التقني الذي يوجب على العامل التقيد بالبرامج والتصميمات والتقنيات التي يطلبها المستخدم أو من يعينه وبالتالي تكون حرية الاجتهاد والمبادرة من العامل مقيدة في هذا الشأن.

تتمثل في التزام العامل بالامتناع عن كل ما يضر بالهيئة المستخدمة عموماً طبقاً لمبدأ حسن النية في التعاقد والتنفيذ والتي تتأثر عند قيام العامل بما يلي:

3/ المنافسة غير المشروعة: تنص ف7 من المادة 7 من قانون علاقات العمل على ما يلي: أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقولة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم وأن لا تتنافس في مجال نشاطه. توضح هذه الفقرة بأن من واجبات العامل أنه يتمتع أثناء سريان علاقة العمل الانتفاع بطريقة مباشرة أو غير مباشرة كأن تستغل خبرته في شركة منافسة إلا برضا المستخدم وأي مصلحة مادية كانت أو أدبية تعتبر منافسة غير مشروعة تتعارض وطبيعة العمل.

4/ عدم كشف أسرار العمل: يعرف القضاء المصري السر المهني بأنه: كل المعلومات التي تتصل بالصناعة والتجارة والتي لو ذاع خبرها لزعزعة الثقة في التاجر أو الصانع وكذلك المعلومات التي يسري العرف بكتمتها². يعتبر التزام العامل بالمحافظة على أسرار مهنته من أي نوع كانت ضرورة تحتمها طبيعة عقد العمل وأحد الالتزامات العملية التي يفرضها القانون، إذ يمكن للعامل بحكم عمله وقيامه بوظيفته أو تواجده بمكان العمل أن يطلع على أسرار مهمة، وعلى هذا الأساس ألزم القانون العمال بالحفاظ على ما اطلعوا عليه، ذلك ما تشير إليه الفقرة 8 من المادة 7 السابقة الذكر: أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب

¹ سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري وأثرها في قانون العقوبات، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973 ص425.

² محكمة استئناف القاهرة س40 1960 عصمت الهواري الموسوعة القضائية في منازعات العمل القاهرة 1960 ص255.

الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية.

من ذلك تتميز العلاقة بين العامل والمستخدم بنوع من الخصوصية التي لا نجدها في كثير من العلاقات الأخرى حيث يفترض القانون أن تقوم تلك العلاقة على أساس الثقة والنية الحسنة فتنفيذ عقد العمل يحتم على رب العمل أن يضع كثير من الممتلكات والأسرار وأساليب الصنع والانتاج والتنظيم والبيع بيد العامل لأنه عنصر مهم في التنفيذ، لذا فإن أي اطلاع عليها قد يؤدي الى خسارة المؤسسة وعلى العامل الحفاظ على ذلك إلا في حالة التحقيق القضائي أو طلبت منه ذلك السلطة السلمية.

ثانياً: حقوق العامل نص مشرعنا على جملة من الحقوق للعمال حيث ذكرت المادة 05 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، الضمان الاجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والامن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، اللجوء إلى الاضراب، ومن جهة أخرى نصت المادة 06 من نفس القانون: يحق للعمال ايضاً في إطار علاقة العمل ما يأتي: التشغيل الفعلي، احترام السلامة البدنية والمعنوية للعمال وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على اهليتهم واستحقاقهم، التكوين المهني والترقية في العمل، الدفع المنتظم للأجر المستحق، الخدمات الاجتماعية، كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطاً نوعياً.

من خلال تصفحنا لتلك الحقوق فقد آثرنا تقسيمها وفق ارتباطاتها إلى ثلاثة أقسام وهي: الحقوق المرتبطة بمنصب العمل، الحقوق المرتبطة بالمسار المهني للعامل والحقوق المرتبطة بالعمل:

1/ الحقوق المرتبطة بمنصب العمل: تتمثل هذه الحقوق في الحق في الأجر والحق في التشغيل الفعلي والحق في الراحة والعطل والغيابات:

أ- الحق في الدفع المنتظم للأجر: يعتبر الأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل أداءه لخدمته في إطار علاقات العمل من أجل إشباع حاجاته وحاجات عائلته، وهو بهذه الصفة يظل حقاً أصيلاً لا يقوم العمل بدونه كما لا يمكن للعامل التنازل عنه أو التناقصي على أساسه أو حوالة كما يمتاز بالأسبقية حالة تراكم الديون لدى رب العمل؛ وأي عمل مهما كان ليس فيه أجر لا يعني قانون العمل الذي من عناصره الأساسية كما ذكرنا وجود أجر مقابل ما يؤديه العامل من عمل لفائدة المستخدم.

يقوم المستخدم بوضع جدول لمناصب العمل تحتوي على الأجر الأدنى لمنصب العمل الذي يشغله العامل مع إضافة كافة التعويضات المنصوص عليها في النصوص التشريعية أو التنظيمية أو بواسطة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، كما يعود على دفع أجور العمال في فترة ما وعلى هذا الأساس يتعين أن يتسم مبلغ الأجر المدفوع بصفة الانتظام والاستقرار والتكرار بحيث لا يتضرر العامل من تأخير الدفع أو الانتقاص منه. ونفس هذه الخصائص تجري على المنح المؤسسة وفق النصوص التشريعية والتنظيمية وما تنص عليه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بصفة منتظمة مثل: منحة الأقدمية، العمل الليلي، العمل التناوبي، منحة

المردودية، منحة المنطقة، ، منحة الخطر، منحة المداومة، منحة القفة ، منحة العزلة ، المنح العائلية...
وتختلف المنح باختلاف النشاطات والاعمال التي يقوم بها العمال.

ب- الحق في التشغيل الفعلي: نص المشرع الجزائري في المادة 06 على حق العامل في التشغيل الفعلي بما يسمح للعامل بالتواجد بمكان عمله في إطار منصب العمل المخصص له في جدول مناصب العمل التي يعدها المستخدم ويتقاضى عليها راتبا استداليا ادنى وفق ما هو في جدول المناصب ويتحصل على الرتبة المناسبة للمنصب، من جهة أخرى يجب على رب العمل أن يهي له كافة مستلزمات وأدوات العمل لكي يقوم بعمله، كل ذلك من أجل حماية العامل من التشغيل الصوري الذي لا يسمح للعامل بأن يكون بهذه الصفة سوى على العقد بينما يشكل الاداء عنصرا جوهريا في علاقة العمل وبدونها يستوي العامل وغيره.

ج- الحق في الراحة والعطل والغيابات : ينقطع العامل عن العمل بقوة القانون إما بسبب راحته القانونية أو عطلة السنوية أو عطلة مرضية:

أ- الراحة القانونية: للموظف الحق في الاستفادة مما يلي:

-الراحة اليومية أي بعد نهاية ساعات العمل اليومية إلى بداية ساعات عمل اليوم الموالي .
-الراحة الأسبوعية الموحدة وهي يوم الجمعة في الظروف العادية للعمل الذي يعتبر يوم كامل للراحة مدفوع
-الأعياد وهي إما لمناسبات وطنية كيوم أول نوفمبر و 5 جويلية و 12 جانفي، أو لمناسبات دولية هي أول ماي و أول جانفي، أو بمناسبات دينية وهي: يومي عيد الفطر ويومي عيد الأضحى ويوم 12 من ربيع الأول وأول محرم و10 محرم؛ وعليه تشكل الأعياد عطلا رسمية مدفوعة الأجر ومجموعها ب 12 يوما في السنة، يستفيد منها العامل بقوة القانون ولا يمكن أن يستدعى فيها إلا بشرطين هما: اقتضاء ضرورة المصلحة القصوى لذلك، وضرورة الاستفادة العامل من راحة إضافية بدلا عنها.

ب- العطلة السنوية: يستفيد العامل من عطلة كل سنة مدتها 30 يوم بمعدل يومين ونصف عن كل شهر عمل فعلي ويتقاضى على أساسها تعويضا، يمكن أن يستدعى العامل خلال تمتعه بعطلته السنوية لأجل الضرورة الملحة للنشاط كما يمكنه أن يقطعها للاستفادة من العطلة المرضية، وتعتبر العطلة السنوية حقا مكتسبا للعامل لا تستبدل في أي حال من الأحوال براتب أو تأجيلها أو تجزئتها، غير أنه يمكن لرب العمل تجزئتها أو تأجيلها.

ج- الغيابات الاستثنائية: وتسمى غيابات استثنائية أو بمناسبة أحداث عائلية حيث يتمتع العامل بحقه في الاستفادة من ثلاثة أيام عطلة مدفوعة الأجر في المناسبات العائلية التالية: -زواج العامل-ازدياد مولود للعامل- ختان ابن العامل- زواج أحد فروع العامل- وفاة زوج العامل -وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للعامل أو زوجه.

د- العطل المرضية يستفيد العامل المريض من عطلة مرضية¹ ينقطع فيها عن العمل المدة التي يحددها

¹ بخلاف العطل والراحات القانونية التي تكون مدفوعة الأجر من طرف الإدارة المعنية فإن العطل المرضية وعطلة الأمومة يتم دفع تعويض للموظف المؤمن لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

الطبيب في الشهادة الطبية، كما يمكن للعاملة الحامل الاستفادة من عطلة الأمومة قدرها 98 يوما¹، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن ترفض الإدارة العطلة المرضية إذ يمكنها فقط إجراء مراقبة طبية للتحقق من مرض العامل من عدمه.

2/ الحقوق المرتبطة بالمسار المهني للعامل: تتأسس هذه الحقوق وتتنظم خلال المسار المهني للعامل فهي بهذا الوصف تضم: الحق في الترقية والتكوين ، الحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد والخدمات الاجتماعية، احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العمال، الوقاية الصحية والامن وطب العمل.

أ- الحق في الترقية والتكوين: يستحق العامل الترقية في الدرجات وفق سلم التقدير الذي يضعه المستخدم كما له الحق في الترقية إلى منصب عمل آخر إذا تحصل على الشروط المؤهلة لذلك المنصب بحصوله على الشهادة المطلوبة او بحصوله على اقدمية أو بشروط أخرى يحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية. كما من حق كل عامل الاستفادة من التكوين سواء لتحسين المستوى أو لتجديد المعارف او التكوين المتواصل الذي تستدعيه منصب العمل الذي يشغله أو يريد أن يشغله العامل.

ينقسم تكوين العامل إلى تكوين أصلي اي يكون قبل دخول العامل إلى مؤسسة العمل كما هو الحال في سونلغاز وغيرها من المؤسسات الاقتصادية الكبرى حتى يتدرب العامل اكثر على ضوابط وطرق الشغل، وتكوين أثناء المسار المهني للعامل تستدعيه ظروف الشغل الطارئة مثل تغيير طبيعة المؤسسة، وتقوم الهيئة المستخدمة بوضع مخطط لتكوين عمالها سواء عن طريق التكوين الدوري او عن طريق تحسين المستوى او عن طريق تجديد المعلومات.

ب- الحق في الضمان الاجتماعي و التقاعد والخدمات الاجتماعية: نصت المادة 5 ف 4 من القانون 11/90 على انه: يتمتع العمال بالحقوق الاساسية التالية: الضمان الاجتماعي والتقاعد. كما ذكرت المادة 6 في فقرتها الخامسة على انه: يحق للعمال ايضا في اطار علاقة العمل ما يأتي: الخدمات الاجتماعية. من هذا النص فإن لكل عامل مهما كان منصب عمله ولو كان في فترة التجربة الحق في الاستفادة من خدمات صندوق الضمان الاجتماعي في حال العطلة المرضية او للعاملة في حالة عطلة الامومة كما مر معنا بحيث يستفيد كل متغيب بسبب المرض من تعويض وفق تشريعات التأمينات الاجتماعية، كما يمكنه ان يستفيد من تعويض لدى عجزه او في حالة حادث عمل او مرض مهني نتج بمناسبة ادائه لوظيفته؛ وفي حالة توافر شروط التقاعد فمن حق كل عامل أحيل على التقاعد الاستفادة من معاش التقاعد من صندوق التقاعد.

ذلك أن للعامل الحق في الاستفادة من هيئة الضمان الاجتماعي على وجه العموم، طالما انه ملزم بدفع اشتراكات مالية، والاستفادة من الحق في الضمان الاجتماعي منصوص عليه في الدستور المعدل سنة 2016.

¹ للموظفة الحق في الاستفادة من ساعتين كل يوم مدفوعة الأجر لإرضاع رضيعها خلال 06 أشهر الأولى بدء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولها مدة ساعة كل يوم في 06 أشهر الثانية، ولها اختيار تلك الساعات وفق ما يناسبها.

ولذلك اقر الدستور الجزائري حق العامل في الضمان الاجتماعي والذي يمثل الجانب الصحي للعامل في حالات المرض او الامومة او حودث العمل او المرض المهني، ومتى استفاد العامل المريض او العاملة الحامل أو العامل بسبب حادث عمل او مرض مهني من غياب مشروع فمن حق هذا يعني ان من حق العامل في هذه الحالات الحصول على تعويضات نتيجة العطلة المرضية أو عطلة بسبب حادث العمل او مرض مهني او نتيجة عطلة الامومة بالنسبة للعاملة الحامل.

ج- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العمال: من حق كل عامل ان يقوم بعمله في جو آمن وبيئة سليمة تضمن سلامته من كل ضرر أو خطر يحدق به واحترام كرامته ، يقع هذا الحق على عاتق المستخدم الذي يجب عليه أن يوفر له ذلك حيث تنص المادة 6 ف2 من القانون 11/90 على ما يلي: يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي: احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.

للكرامة معنى اخلاقي واسع نستطيع ان نجتمع فيه معاني الاحترام وعدم الالهانة لا سيما في مجال الاجر الزهيد او ملابس العمل أو احتقار بسبب منصب العمل وغيرها فلا يمكن تقبل اذلال الموظف او اهانتته او تجريح مشاعره وغير ذلك؛ بينما تعد السلامة خلوه من اي مكروه بدني او معنوي يمكن ان يؤثر على قيامه بعمله ويدفعه إلى عدم بذل العناية المعهودة وبالتالي يتأثر عمل العامل ومردوديته بشكل سلبي مما لا يسمح بإنتاجيه ملائمة لفائدة رب العمل.

د- الحق في الوقاية الصحية والامن وطب العمل: ألزم المشرع الجزائري على الهيئة المستخدمة توفير مستلزمات الصحة للعامل من خلال توفير النظافة والمياه وبيئة نظيفة مواتية للقيام بالعمل، كما ألزمها بتوفير الامن وطب العمل من خلال تشكيل لجنة تقنية تتكون من ممثلي العمال وممثلي الهيئة المستخدمة للقيام بهذه الواجبات، فضلا على تلك النصوص المنظمة لمعايير السلامة في المنشآت والمؤسسات من توفير الانارة ومياه الشرب ومعدلات مقبولة من الضجيج والحماية من الاهتزازات ودورات مياه وبناءات ذات تهوية ومعدات مضادة للحرائق ومنافذ النجدة والطوارئ وغير ذلك مما هو مقرر في القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والمراسيم المطبقة له.

3/ الحقوق المرتبطة بالعمل: تلتصق هذه الحقوق بالعمل في حد ذاته وقد نظمها المشرع الجزائري من خلال المادتين 5 و6 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وتنحصر في: ممارسة الحق النقابي واللجوء إلى الاضراب، الحق في المشاركة في الهيئة المستخدمة والتفاوض الجماعي، الحماية من التمييز، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها:

أ- ممارسة الحق النقابي واللجوء إلى الاضراب: يعتبر هذا الحق ذا طبيعة دستورية نص عليه المادة 70 من الدستور الجزائري كما نصت المادة 71 منه على الحق في الاضراب.

من جهتها نصت المادة 5 من القانون 11/90 على ان ممارسة الحق النقابي من الحقوق الاساسية للعامل كما ذكرت في فقرتها الاخيرة ان من حقه اللجوء إلى الاضراب.

فالحق النقابي الذي ينظمه القانون 14/90 يعني في طياته ان من حق العمال الانتماء إلى أي نقابة معتمدة كما من حقهم ان يكونوا مندوبين نقابيين لزملائهم وفق النصوص التشريعية التي كرسها القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹.

وقد منح التشريع النقابي للعامل كامل الحماية متى قام بعمله النقابي بحيث لا يمكن للهيئة المستخدمة معاقبته بسبب نشاطه النقابي ويعتبر كل عقوبة ملغاة في هذه الحالة كما منحت تسهيلات للقيام بالعمل النقابي.

ب- الحق في المشاركة في الهيئة المستخدمة و التفاوض الجماعي: من حق كل عامل ان يكون مندوبا او عضوا في لجنة المشاركة التي منحها القانون تسيير المؤسسة ولو ان ذلك على سبيل بعض الصلاحيات الاستشارية حيث تبدي لجنة المشاركة رأيا في قرارات المستخدم خلال مدة أقصاها 15 يوما في المواضيع التالية: موضوع القرارات بالنظام الداخلي للمؤسسة²، المخططات السنوية، تنظيم العمل وإعادة هيكلته ومخططات التكوين المهني ونماذج عقود التكوين والتمهين.

ويبقى الرأي الأخير بخصوص هذه المواضيع للمستخدم عدا النظام الداخلي فيتم إخطار مفتش العمل وجوبا؛ ومن جهة أخرى تقوم لجنة المشاركة بدور إعلامي تقوم من خلاله بإعلام العمال بها بانتظام وكل 3 اشهر بكل ما يتعلق بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل وتطور عدد العمال وهيكل الشغل ونسب التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية وتطبيق النظام الداخلي ، كما على العامل في اطار وجوده في لجنة المشاركة ان يقوم بمراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل والأمن والوقاية الصحية وطب العمل والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وقد منح القانون للجنة مهام تسيير مرافق ومصالح الخدمات الاجتماعية التابعة للمؤسسة بمقتضى عقد بينها وبين رب العمل في حالة ما إذا أسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم، من جهة أخرى يمكن للعمال في إطار تواجدهم بالهيئة النقابية المشاركة في كل

¹ انظر القانون 14/90 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج.ر. عدد 23 سنة 1990 المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج.ر. عدد 68 سنة 1991 والامر 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996 . ج.ر. عدد 36 سنة 1996

² ألزم المشرع الجزائري في المادة 75 من القانون 11/90 المستخدم بعرض النظام الداخلي على لجنة المشاركة لإبداء الرأي فيه فإن لم تكن فيتم عرضه على الممثلين النقابيين، ويعد ذلك شرطا شكليا جوهريا يترتب على عدم تطبيقه اعتبار النظام الداخلي عديم الأثر، وهو ما فعله المشرع الفرنسي في المادة 1-36-122 c.trav حيث أوجبت على رب العمل عرض النظام الداخلي على لجنة المؤسسة وفي غيابها يعرضه على مندوبي المستخدمين كما يجب عليه أن يعرضه على لجنة النظافة والأمن وشروط العمل في المسائل المتعلقة بالنظافة والأمن وطب العمل.

المفاوضات التي يجريها المستخدم مع ممثلي العمال سواء في لقاءات دورية أو لتسوية النزاعات أو في إطار التفاوض حول بنود اتفاقيات أو اتفاقات جماعية تخص الشغل.

ج- الحماية من التمييز: يتبين أن هذا الحق يعد أحد تطبيقات مبدأ المساواة التي تنص عليه الدساتير¹ والمواثيق الدولية كما تقضي بذلك المادة 17 من القانون 11/90 حيث تنص: تعد باطلة وعديمة الاثر كل الاحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والاجرة و ظروف العمل على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقربا العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها. تفصيل ذلك من شأنه أن يبين أن المشرع العمالي الجزائري أوجب على المستخدم الامتناع عن كل تمييز مهما كانت طبيعته سواء في مجال الدخول الى العمل أو في مجال الاجور أو المنح أو غيرها أو ظروف العمل المختلفة من توقيت وراحة وعطل ونظام عمل وغير ذلك، أو تسريح للعمال وسواء أكان التمييز على أساس السن أو الجنس أو الاصل أو لأي سبب شخصي أو اجتماعي بحيث تعتبر كل تمييز على أي معيار يفرق بين أصحاب الآراء المختلفة أو بين العامل والعاملة أو بين أصحاب العرقيات أو الاثنيات المختلفة أو أصحاب الحالات الشخصية أو الاجتماعية المختلفة عديم الاثر مما يوفر الحماية للعامل منه.

د/ المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها: منح المشرع الجزائري للعامل في حالة نزاع فردي اللجوء إلى التسوية الداخلية لكل خلاف بينه وبين رب العمل بحيث يكون التفاوض هو الوسيلة الرئيسية للوصول إلى اتفاق حول المسألة المختلف فيها؛ ولهذا الغرض يمكن للاتفاقية الجماعية² أن تنص على إجراءات محددة للتسوية الداخلية ؛ وإذا لم تنص الاتفاقية الجماعية على إجراءات محددة، يمكن للعامل أن يتقدم بتظلم إلى رئيسه المباشر أو الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين.

إذا لم تكف تلك الاجراءات للعامل الحق في المصالحة التي يجريها مكتب المصالحة بعد اخطار مفتش العمل. وتعتبر اجراءات التسوية الداخلية للخلاف أو اللجوء إلى المصالحة لغرض تسوية النزاع يشكل حقا للعامل. **ثالثا: حقوق والتزامات الهيئة المستخدمة** بما أن علاقة العمل ملزمة للجانبين وبعبوض فإن التزامات الهيئة المستخدمة هي توفير الحقوق السابقة للعامل وأول تلك الحقوق هو الالتزام بدفع الأجر باعتباره التزاما اصيلا فضلا عن سائر الحقوق المذكورة ، لذلك لا داعي للإعادة، أما ما يتعلق بحقوق المستخدم فزيادة على أن حقه الاصيل يتمثل في الانتفاع من عمل العامل وفق الالتزامات التي تقع على عاتق العامل، يمكن أن نضيف

¹ انظر المادة 37 من دستور الجزائر لسنة 2020 السابق الذكر .

² تنص المادة 03 من القانون 04/90 يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الاجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة.

موضوعا في غاية الاهمية يشمل ما يتمتع به المستخدم من سلطات في مواجهة العمال والتي نخصص لها محورا كاملا يأتي مباشرة بعد هذا المحور.

المحور الرابع: الأساس القانوني للسلطة في علاقات العمل الفردية

اختلف الفقه في تحديد أساس سلطة المستخدم إلى نظريتين¹:

1/ النظرية الفردية: تسمى النظرية التقليدية و تذهب إلى تأسيس سلطة رب العمل على أساسين:

- بصفته كمالك فحيث توجد الملكية توجد المسؤولية وبالتالي يحق له ممارسة سلطاته.
- تتأسس سلطات رب العمل على عقد العمل بما يفرضه من تبعية العامل لرب العمل في شأن العمل المتفق عليه ويمثل الرأي الذي أخذ به المشرع الجزائري.

2/ نظرية إنشائية المؤسسة: تقوم على حق رب العمل في تلك السلطات باعتباره رئيسا للمشروع، وما دام حسن سير العمل يستلزم قيام المسؤولية لشخص لكي ينظم شؤونها شأن كل تجمع منظم فإن تحمل رب العمل

لمخاطر المشروع يبرر تمتعه وحده دون غيره من أفراد التجمع المهني بسلطة الادارة والتنظيم والتأديب، وعليه تكون سلطة رب العمل وظيفية تهدف إلى تحقيق مصلحة المشروع.

ثانيا: أنواع السلطات يتمتع المستخدم بثلاث سلطات هي:

1/ سلطة الادارة: يعتبر رب العمل حر في اختيار العامل عدا ما يفرضه القانون من عدم التمييز وضرورة

توظيف بعض الفئات العمالية مثل المعوقين كما له صلاحية تحديد مناصب العمل وإصدار الأوامر الفردية والتنظيمية التي يراها أصلح للمؤسسة واختيار الطاقم الاداري قصد تنظيم الجوانب المتعلقة بكيفيات تنفيذ العمال لأعمالهم وتعيين ممثلين عنه.

2/ سلطة التنظيم: لرب العمل صلاحيات واسعة في وضع التنظيمات المناسبة التي ينتظم حولها العمال وله حق وضع التنظيم التقني الذي يعين للعمال نشاطهم وتوزيعهم وتفاصيل التنفيذ كما أن للمستخدم تنظيم الجوانب الصحية في مؤسسته.

3/ سلطة التأديب: للمستخدم سلطة تحديد الأخطاء المهنية غير الجسيمة في النظام الداخلي، ويقصد بها

التصرفات التي تخالف السير الحسن للعمل أو تلك التي تخالف الأوامر والتعليمات الصادرة عنه وفي هذا يكون

¹ محمد همام محمود الزهران قانون العمل عقد العمل الفردي الدار الجامعية الاسكندرية 2003.ص 310.

G-H camerlynck lyon-caen droit du travail 16éd Dalloz 1973 p45.

J-savatier J-Rivéro droit du travail thémis paris 1991.p187.

للقاضي دور كبير في الرقابة على التأسيس القانوني لهذا الخطأ كما للمستخدم حق توقيع العقوبة في حالة ارتكاب العامل لخطأ مهني سواء كان الخطأ جسيماً أو غير جسيم.

إن مبدأ شرعية الخطأ يحتم على المستخدم تحديد الأخطاء غير الجسيمة وتحديد العقوبات المناسبة لها في النظام الداخلي، أما الأخطاء الجسيمة فيتكفل القانون بوضعها وبوضع العقوبات المناسبة لها، غير أن توقيع العقوبة يكون من اختصاص رب العمل في الأخطاء الجسيمة وغير الجسيمة.