

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: .....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

القسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

# الحماية القانونية للعامل في ظل التشريع الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الطبي

الشعبة: حقوق

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالب:

- محمد كريم نور الدين

- بلعوج عمر

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

زواتين خالد

الأستاذ

مشرفا مقرا

محمد كريم نورالدين

الأستاذ

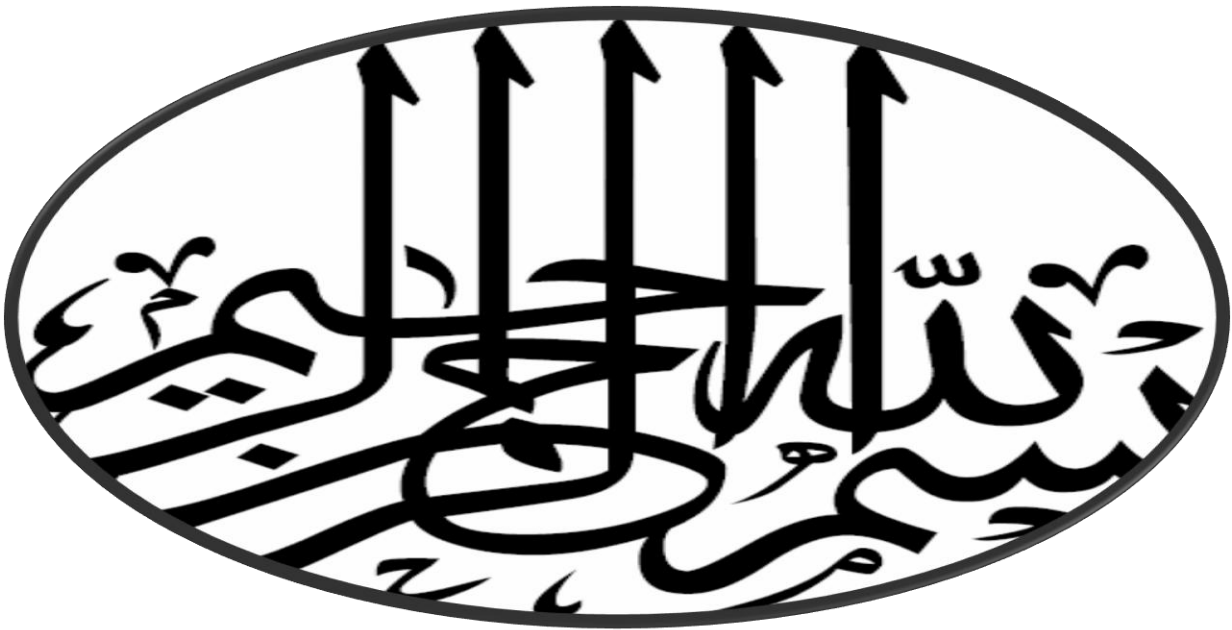
مناقشا

جلطي منصور

الأستاذ

السنة الجامعية: 2023/2022

نوقشت يوم: 2023/06/14



## الإهداء

أهدي هذا العمل الى من قال فيهما سبحانه وتعالى "وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ  
وِبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أَفٍّ وَلَا تَنْهَرهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا  
كَرِيمًا.سورة الاسراء الآية 23.

إلى الوالدين العزيزين رحمة الله عليهما، وجعل قبرهما روضة من رياض  
الجنة، واسكنهما فسيح جناته ، الى زوجتي العزيزة حفظها الله ، والى ابني وقره  
محمدي اسلام شارف عبد الحليم حفظه الله واطال في عمره الى كل العائلة  
الكريمة، والى كل من دفيني الى التعلم والتقدم والى كل طالب للمعرفة.

## تشكرات

الشكر والحمد لله رب العالمين حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه والصلاة والسلام على سيدنا محمد أشرف المرسلين صلوات الله عليه وعلى آله وصحبه أجمعين

قال عليه الصلاة والسلام " من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

الحمد لله على تجاوز الصعاب والعقبات لاتمام هذا البحث

أتقدم بوافر الشكر وجزيل العرفان والامتنان الى أستاذي الفاضل الدكتور " محمد كريم نور الدين " الذي تكرم بالإشراف على البحث ولم يبخل علي بتوجيهاته القيمة ودعمه، له مني كل التقدير والاحترام كما أتوجه بالشكر الى كل السادة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم الإشراف لمناقشة هذا البحث وتقويمه وأشكر كل الأساتذة الكرام الذي تعلمت ودرست على يديهم والى كل موظفي المكتبة بالجامعة على طيب المعاملة

الى كل هؤلاء أرجو من الله العزيز القدير أن يجزيهم عنا خير الجزاء

# المقدمة

إن أهم ما يميز الحياة المهنية هو الحركية والتأثر السريع بتغير المعطيات القانونية و الإقتصادية وخضوعها لمبدأ التعارض في المصالح بين أطراف علاقة العمل، التي يسعى من خلالها كل طرف للحصول على أكبر ضمان لمصالحه وتحقيقها بشكل أفضل، ونظرا لهذا التعارض في المصالح الذي قد يولد نزاعات جماعية أو فردية داخل الهيئة المستخدمة، مما يستوجب تدخل القضاء لحل هذه المنازعات ، من خلال فرض إجراء شكلية طويلة ومعقدة قد تمس بصورة أو بأخرى مصلحة العامل بالإضافة إلى الإشكالات التي تطرح في مجال تنفيذ الأحكام القضائية وغيرها من الأسباب التي تعطل مصالح العمال التي يسعى المشرع إلى صيانتها.

ويعتبر العمل ظاهرة إنسانية نظرا لما يحققه من مختلف الاشباعات، فهو أساس التقدم والتطور للمجتمعات فالعمل مرتبط وجوده بوجود الإنسان فباعتباره كائن اجتماعي له معتقدات وقيم ومعايير تحكمه وتضبطه في معاشه اليومي، لكن تختلف عليه تلك القيم والمعتقدات من ناحية التنظيمات والعلاقات العملية القائمة أساسا على العلاقات المهنية.

ولا شك أن هذه العالقات تتخللها مجموعة من النزاعات سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، فظهور تلك النزاعات مرتبط بمطالب مهنية واجتماعية واقتصادية، فالنزاع هو من أبرز الوسائل التي يلجأ إليها الفاعلون للتعبير عن مختلف مطالبهم ومشكلاتهم وتطلعاتهم لإيجاد مختلف الحلول التي تساعدهم على قيامهم بمختلف مهامهم.

ومنه تتبادر الى اذهاننا الإشكالية التالية:

**فيما تتمثل الحماية القانونية التي أقرها المشرع الجزائري للعامل؟**

**أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية الدراسة في استعراض مفاهيم وإطار الحماية القانونية للعامل في التشريع الجزائري معرفة واقع وأسباب هذه النزاعات في المؤسسات الجزائرية كما نبحت عن مجال تطبيقها في القسم الاجتماعي.

اهداف الدراسة:

تم اختيار الموضوع بناء على:

أ- أسباب ذاتية:

- رغبة وميول شخصي لدراسة الموضوع

- موضوع يقع ضمن التخصص مناسب له.

ب- أسباب موضوعية:

- تنامي ظاهرة الاعتداء على حقوق العامل ومنازعات العمل

- اثرات المكتبة الوطنية بمراجع في الموضوع.

4- المنهج المتبع:

نزولا عند متطلبات البحث العلمي، كما هو متعارف عليه في المواضيع القانونية التي تفرض علينا نوع المنهج المتبع، فقد اخترنا منها ما يلي بكل جوانب الموضوع هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف الى الالمام بالموضوع محل الدراسة من كل جوانبه.

ولأجل الإجابة عن هذه الإشكالية والتساؤلات المتفرعة عنها قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين تطرقنا في الأول إلى الفصل الأول بعنوان الإطار المفاهيمي لعقد العمل حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول ماهية عقد العمل ، وفي المبحث الثاني إلى آثار علاقة العمل.

أما الفصل الثاني سنتطرق فيه آثار الحماية القانونية للعامل في القانون الجزائري في المبحث الأول سنتطرق الحماية القانونية للعامل من النزاعات ، وفي المبحث الثاني سنتطرق إلى حماية العامل في قانون الضمان الاجتماعي.

وفي الأخير أنهينا هذا البحث بخاتمة تتضمن مجموعة من النتائج والتوصيات التي توصلنا لها من خلال هذه الدراسة.



## الفصل الأول

### الإطار المفاهيمي لعقد العمل

## تمهيد:

اختلف الفقهاء في تقديم تعريف شامل ومانع لعقد العمل ، فهناك من الفقه من عرفه على أنه : " اتفاق يتعهد بموجبه أحد الطرفين بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر وتحت إشرافه مقابل عوض " ، في حين يرى جانب آخر بأن عقد العمل هو "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر مقابل أجر" ، أما التعريف الفقهي الأكثر شمولية لعقد العمل هو الذي يرى بأن " عقد العمل هو اتفاق يلتزم أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر وهو صاحب العمل ، وتحت إشرافه و دارتها وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً" في حين أن أغلب التشريعات لم تقدم تعريف لعقد العمل ، بل اكتفت بوضع القواعد التشريعية والتنظيمية التي تنظم علاقة العمل.

## المبحث الأول: ماهية عقد العمل

مما شك فيه أن العمل هو العامل الأساسي للإنتاج وهو المصدر الرئيسي في كل الثروات، إذ يتفق على ذلك الفكر الاقتصادي الحديث الرأسمالي منه والاشتراكي، إذ تعيش بلدان العالم تحولات هامة في شتى الميادين خاصة في مجال التنمية الاقتصادية والتي بدورها أدت الى تحديد وطبيعة علاقة قانون العمل، والذي يعتبر بمثابة الركيزة الأساسية لتقدم الدول.

## المطلب الأول: مفهوم عقد العمل وأركانه

عقد العمل هو اتفاق بين شخص للعمل لقاء مقابل مالي لحساب شخص آخر وتحت سلطته وإشرافه، في مدة معينة، كما عرف بأنه: عقد يتعهد به أحد الطرفين، بأن يخصص عمله لخدمة طرف آخر تحت توجيهه مقابل اجر يتعهد به الطرف الآخر.

## أولاً: مفهوم عقد العمل

تطور مفهوم عقد العمل عبر مراحل تاريخية واختلف تعريفه في الفقه وتشريعات العمل، فقديمًا عند الرومان كان يسمى عقد العمل بعقد إجازة الخدمات، فأخذ التشريع الفرنسي القديم هذه التسمية متأثراً بالقانون الروماني.<sup>1</sup>

كما سمي في مشروع قانون العمل السويسري لسنة 1909 بإجراءات العمل، و هي التسمية التي تعطي للعمل صفة البضاعة القابلة للبيع و الإيجار، فيما يوجهنا هذا التعريف إلى القانون المدني شأنه شأن العقود المشابهة له إلا أنه يوجد اختلاف كبير بينه و بينها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص44.

<sup>2</sup>: المرجع نفسه، ص45.

غير أن الفقه الحديث أجمع على تعريف عقد العمل بأنه: "عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة"، فاشتمل هذا التعريف على العناصر الأربعة للعقد والمتمثلة في العمل والأجر والتبعية والزمن. فتجسدت خصائص العقد وصفاته وأركانه في الأحكام والنصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية لاحقاً.<sup>1</sup>

والمشرع الجزائري فلم يعرف عقد في التشريع السابق و العمل سواء هو القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل<sup>2</sup> الذي كان يعني العمال في كافة القطاعات، في مادته 51 التي نصت على " :أن تنشأ علاقة العمل بتعاقد مكتوب أو غير مكتوب و ، تقوم هذه العلاقة في جميع الحالات بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة، و تنشئ علاقة العمل بين المعنيين بالحقوق و الالتزامات المحددة بموجب القانون الأساسي العام للعامل و القوانين الأساسية النموذجية لقطاع النشاط و القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة".

وفي التشريع الحالي أي القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل ما عدا المستخدمون المنصوص عليهم في المادة الثالثة منه.<sup>3</sup>

ولو حاولنا الاطلاع على المادة 08 من هذا القانون<sup>1</sup> والتي تنص على أن "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل

<sup>1</sup> : بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية ، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، الطبعة الثالثة، ص 51.

<sup>2</sup> : القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

<sup>3</sup> : القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحددها التشريع و التنظيم و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل.

والتعريف المتفق عليه عند أغلب الفقهاء لعقد العمل " هو عقد يلتزم العامل بموجبه بالعمل لحساب صاحب العمل، تحت سلطته و إشرافه مقابل أجر لمدة محددة أو غير محددة".<sup>2</sup>

من خلال النظر في تعريف عقد العمل يتبين لنا أنه يتميز بجملة من الخصائص المترابطة تتمثل أساسا فيما يلي:

### 1- عقد العمل من العقود الرضائية:

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية لكون عقد العمل لا ينعقد إلا بتوافق إرادة الطرفين، بحيث يتفقان على أن يقوم العامل بالعمل لحساب صاحب العمل مقابل التزام هذا الأخير بدفع أجر له.

وعليه فلا بد من توافر الرضا الخالي من العيوب، فبعد ذلك ينعقد العقد بمجرد توافق إرادتي العامل ورب العمل دون حاجة لشكل معين للانعقاد.

### 2- عقد ملزم لطرفيه:

<sup>1</sup>: المادة 08 من القانون رقم -90 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

<sup>2</sup>: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص52.

عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فيترتب التزامات في ذمة كل من العامل وصاحب العمل، حيث يلتزم رب العمل بدفع أجره العمل، كما يلتزم العامل ببذل جهده لحساب صاحب العمل من خلال قيامه بالعمل، لذلك فإن عقد العمل يخضع لأحكام العقود الملزمة للجانبين، خاصة الفسخ، والدفع بعدم التنفيذ.

### 3- عقد العمل من عقود المعاوضة:

إن عقد العمل من عقود المعاوضة لكون طرفي العقد يتحصل كلا منهما على مقابل، إذ يأخذ العامل الأجر مقابل أدائه للعمل المتفق عليه الذي هو في الوقت نفسه عبارة عن المقابل الذي يتحصل عليه رب العمل.<sup>1</sup>

وتتمثل عناصر العمل فيما يلي:<sup>2</sup>

#### أ- عنصر العمل:

العنصر الرئيسي في عقد العمل هو الالتزام بالعمل الذي يقصد به ذلك الجهد الفكري أو البدني الذي يبذله العامل لمصلحة رب العمل، وليتصف العقد بعقد عمل يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط منها:

- تنفيذ العمل من طرف الأجير ذاته.

- أن يقوم الالتزام على رضا العامل.

<sup>1</sup>: سليمان آحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات

الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون الجزائر، 1998 الطبعة الثانية، ص 33.

<sup>2</sup>: طرابيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، بدون طبعة، دار هومة، الجزائر، 2013،

ص 19.

- أن يكون التنفيذ في إطار غير إطار الوظيف العمومي.

ب- عنصر الأجر:

يعتبر الأجر عنصرا جوهريا في عقد العمل وشرطا ضروريا لوجوده، والأجر هو المقابل المالي للالتزام العامل ببذل الجهد، والموقع على ذمة رب العمل بمقتضى العقد، ويشتمل على عنصرين، أحدهما ثابت ويسمى الأجر القاعدي، والآخر متغير ويتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح وتعويضات، ويحدد الأجر بالتفاوض الفردي فيما بين العامل ورب العمل، أو من خلال التفاوض الجماعي.

ج- عنصر التبعية:

يقصد بالتبعية سلطة صاحب العمل في الإشراف على العامل، وتوجيه له الأوامر باعتبارها مظهرا من مظاهر السلطة الممنوحة قانونا له في إطار علاقة العمل، ذلك أن صاحب العمل هو الذي يقع على عاتقه تنظيم العمل وتوفير أدوات العمل وهو الذي يتحمل مسؤولية السير الحسن للعمل.<sup>1</sup>

2- أركان عقد العمل

<sup>1</sup>: طرابيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 20.

يقوم عقد العمل من حيث المبدأ لنفس الشروط الواردة في القانون المدني المتمثلة في الشروط الشكلية والشروط الموضوعية مع وجود بعض الخصوصيات المنصوص عليها في قانون العمل.<sup>1</sup>

#### أ- الشروط الشكلية:

لم ينص المشرع الجزائري على أن الكتابة شرط من الشروط الشكلية في عقد العمل، مما يعني أن عنصر الكتابة اختياري مع أنه لا مانع من إتباع شكلية الكتابة في إبرام العقد، إذ أنها تساعد على الإثبات في حالة وقوع نزاع معين، إذ أجاز المشرع الجزائري إتباع أسلوب الكتابة من عدمها في عقود العمل، تنص المادة 11 من ق ع<sup>2</sup> على أنه: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة".

ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، وسواء كان كتابيا أو بصيغته الشفهية بيانات أساسية، ذلك لتفادي المشاكل من جهة ولأهمية بعض العناصر أو البيانات في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين ولهذا جرت الممارسة في العقود المكتوبة على تحديد البيانات التالية:<sup>3</sup>

1- بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية و نهاية العقد.

2- تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه.

<sup>1</sup>: المرجع نفسه، ص 21.

<sup>2</sup>: المادة 11 من القانون رقم -90 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

<sup>3</sup>: أحمد سلامة، شرح قانون العمل الجزائري، دار الفكر العربي، طبعة 1، الجزائر، 1978، ص 39.



3- تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملة حيث يقصد منها عناصر الأجر الأساسية وما يرتبط بها من تعويضات ومكافآت.

أما العناصر والأحكام التكميلية للعقد التي لا تؤثر على صحة عقد العمل عند عدم إدراجها منها:<sup>1</sup>

1- بيان فترة التجربة.

2- بيان المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل وفترات التناوب.

3- بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة العمل.

ب- الشروط الموضوعية:

تتمثل الشروط الموضوعية عند إبرام عقد العمل فيما يلي:

- شرط الرضا:

يعد الرضا في عقد العمل من المسائل الجوهرية من خلال تطابق الإرادتين ويتجلى ذلك من خلال عرض أحد الطرفين على الآخر القيام بعمل لحسابه وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يلتزم بدفعه له، ويجب أن تتجه إرادة الطرف الآخر إلى قبول ذلك.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: المرجع نفسه، ص40.

<sup>2</sup>: رشد راشد، علاقات العمل الفردية والجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1994، ص95.

- الرضا في عقد العمل:

يقصد بذلك اتفاق الطرفين على إبرام عقد العمل، فينقصد عقد العمل إذا تراضى الطرفان على العمل المطلوب، حيث يلتزم العامل بأن يعمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويجب أن يكون العمل المطلوب القيام به معينا صراحة أو قابلا للتعيين.

كما يتراضى الطرفان أيضا على الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه العمل المطلوب في العقد، فضلا عن مدة العقد والفترة التجريبية ويمكن لهما يضمننا العقد ما يتفقان عليه من حقوق والتزامات.<sup>1</sup>

- شروط صحة التراضي:

تتمثل شروط صحة الرضا في عقد العمل في الإيجاب والقبول

\* الإيجاب:

يتمثل في عرض شخص على شخص آخر بأن يقوم بعمل معين أو قابلا للتعيين لقاء أجر معلوم.

\* القبول:

هو عبارة عن الرد الصادر من الموجب إليه بأن يقبل العامل القيام بذلك العمل بالأجر المحدد سلفا وبالشروط التي اتفق عليها الطرفان.

<sup>1</sup>: عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر" ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، سنة طبعة 2005، ص62.

## 2- الأهلية:

يقصد بالأهلية صلاحية الشخص لأن يكون له حقوق و صلاحيته لاستعمالها وهي نوعين أهلية الأداء وأهلية الوجوب.

وتعتبر الأهلية في عقد العمل من الأركان الجوهرية لصحة عقد العمل ويترتب عن تخلفها بطلان العقد، ويستلزم لدراسة موضوع الأهلية في عقد العمل التمييز بين أهلية العامل وأهلية صاحب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أم معنويا.<sup>1</sup>

### أ: أهلية العامل:

تلتزم الأهلية على توفر شروط في العامل كبلوغه سن الرشد وهو تسعة عشر (19) سنة كاملة وسلامة عقله من الجنون أو العته أو السفه كأصل، إلا أنه يجوز للعامل البالغ 16 سنة إبرام عقد العمل، حيث مكن المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العمل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعي متى بلغ 16 سنة.<sup>2</sup>

### ب: أهلية صاحب العمل:

إن صاحب العمل وفق نص المادة الثانية من القانون 90 / 11<sup>3</sup> قد يكون شخصا طبيعيا كما يمكن أن يكون شخص معنويا.

<sup>1</sup>: عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، مرجع سابق، ص63.

<sup>2</sup>: المادة 1/15 من القانون رقم -90 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

<sup>3</sup>: المادة 02 من القانون رقم -90 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

1: صاحب العمل شخص طبيعي:

يشترط لرب العمل في هذه الحالة أهلية أداء كاملة على اعتبار أن عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع و الضرر.

2: صاحب العمل شخص معنوي:

تتحقق في هذه الحالة أهلية الشخص المعنوي بالنظر للاختصاص حسبما هو مقرر في الأنظمة الداخلية والتقسيم العضوي للمهام داخل المؤسسة الذي يحيل على جهة ما داخل المؤسسة أو الشركة صلاحية إبرام عقود العمل، مثل أن يكون مدير الموظفين، أو مدير المؤسسة.

3- المحل والسبب

أ: المحل:

يقصد بالمحل في عقد العمل العملية القانونية المراد تحقيقها منه، وتتجسد هذه العملية في قيام وتنفيذ العامل للعمل المطلوب منه مقابل أجر، ويشترط في هذا العمل أن يكون مباحا غير مخالف للأداب العامة أو للنظام العام (كممارسة نشاط يحضر القانون ممارسته في الدولة ك شراء الأسلحة الحربية) أو مخالف للقانون (كالتهريب و التزييف)، كما يشترط أن يكون ممكن التحقيق أي عدم الاستحالة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>: طيب بلولة جمال بلولة: انقطاع علاقة العمل في التشريع الجزائري، طبعة بيرتي الجزائر، 2008، ص88.

## ب: السبب:

أما السبب فهو الباعث أو الدافع على العمل، ويختلف السبب عند العامل أو صاحب العمل، فالسبب عند العامل يتمثل في رغبته في الحصول على أجره من صاحب العمل أما صاحب العمل فالسبب يتمثل في قيام وتنفيذ العامل لعمله.<sup>1</sup>

## المطلب الثاني: انعقاد وسريان عقد العمل

إن علاقة العمل الفردية لا تكون نهائية مباشرة بين طرفي العلاقة، بل تمر بمرحلة تسمح للأطراف المتعاقدة التحقق مما إذا كانت مصلحته أن يمضي في العقد أم لا من خلال المرور أولاً على فترة التجربة، وبعد ذلك يصبح العقد نهائياً بقبول كل الأطراف على العقد ويثبت العامل في منصبه بصفة دائمة الترسيم .

الأصل أن سريان عقد العمل يبدأ بمباشرة العامل بتنفيذ وانجازه لمختلف النشاطات والأعمال المكلف بها، غير أنه في بعض الحالات تؤدي إلى التوقف المؤقت لعلاقة العمل دون أن يؤدي ذلك إلى نهايتها.<sup>2</sup>

وصادق نواب المجلس الشعبي الوطني بالأغلبية، يوم الثلاثاء 21 جوان 2022، في جلسة علنية، على مشروع قانون يعدل ويتمم القانون رقم: 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

وإن هذا القانون، الذي يأتي في إطار التزامات السيد رئيس الجمهورية، يعتبر لبنة أخرى في صرح منظومتنا التشريعية للعمل والتي ستساهم أكثر في تجسيد الأهداف الاقتصادية للدولة الرامية لتحسين نسبة النمو، وفتح آفاق جديدة في مجال خلق مناصب

<sup>1</sup>: طيب بلولة جمال بلولة: انقطاع علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 89.

<sup>2</sup>: علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون للعمل ، ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 72.

الشغل، ويتجسد هذا أساسا في إمكانية استفادة العمال الأجراء والموظفين من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة واحدة، أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي من أجل إنشاء مؤسسة، والتي يمنحها هذا التعديل..

وهذه الخيارات تندرج في صلب الإستراتيجية الوطنية لترقية التشغيل، مؤكدا أخذ مصالح وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بعين الاعتبار كل الانشغالات التي طرحت خلال المناقشة العلنية لهذا القانون، والتي ستعالج حسب الإمكانيات المتاحة وفقا للإجراءات والتنظيمات المعمول بها<sup>1</sup>.

### أولا: انعقاد عقد العمل

تنشأ علاقة العمل وتتعدّد بإبرام عقد مكتوب أو غير مكتوب ( شفاهي) ولكي يصبح هذا العقد نهائيا مرتبا لكل آثاره القانونية يجب أن يمر بفترة التجربة والترسيم.

#### 1- فترة التجربة:

تمر علاقة العمل بعد إبرام عقد العمل بين العامل وصاحب العمل بفترة التجربة وهي مرحلة أولية قبل ترسيم العامل في منصب عمله، إذ يسمح لصاحب العمل بأن يضع العامل بعد تشغيله مباشرة محل تجريب قصد التحقق من صلاحيته وكفاءته ومدى قدرته القيام بالعمل الموكل إليه، وقد حددت المادة 18 من قانون 90 / 11<sup>2</sup> فترة التجربة بمدة لا تتعدى ستة أشهر، أما بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي يمكن أن ترتفع فيها هذه المدة إلى 12 شهرا، إلا أنه يمكن تحديد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال بمقتضى الاتفاقية الجماعية.

<sup>1</sup>: <https://www.mtess.gov.dz/ar> تم الاطلاع على الموقع بتاريخ 2023/04/15 على الساعة 23:15.

<sup>2</sup>: المادة 18 من القانون رقم -90 / 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

تسمح فترة التجربة لصاحب العمل التأكد من قدرات ومؤهلات العامل وفسخ عقد العمل دون إخطار مسبق وتعويض إذا لم يستطع العامل إثبات كفاءته في العمل، كما أن صاحب العمل غير ملزم بإثبات فشل العامل خلال فترة التجربة، غير أن العامل يتمتع خلال هذه الفترة ببعض الحقوق والواجبات التي يتمتع بها جميع العمال.<sup>1</sup>

كما أنه خلال فترة التجربة تسمح أيضا للعامل الاطلاع على ظروف العمل وطبيعته وشروطه، ومدى ملائمة العمل الموكل له لمؤهلاته وقدراته العلمية والبدنية، وعلى هذا الأساس يمكن له أن يتخلي عن العمل دون أن تترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه.

أما إذا انقضت هذه المدة دون أن يتمسك أحد الطرفين بحقه في فسخ العقد يصبح عندئذ عقد العمل نهائيا.<sup>2</sup>

## 2- فترة الترسيم:

مرحلة الترسيم هي تلك المرحلة التي تأتي بعد فترة التجريب إذ بمجرد انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين أحدهما في فسخ عقد العمل يصبح العامل مثبت في منصبه، وبذلك يكون العقد نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية لكلا الطرفين، حيث يتمتع العامل بكل الحقوق المرتبطة بالثبوت التي لا يتمتع بها في فترة التجربة كعدم إمكان فصل العامل إلا وفق إجراءات خاصة، والحق في الترقية الاستيعاد ويتحمل أيضا كل الالتزامات، كما يستفيد أيضا صاحب العمل بكل الحقوق ويتحمل التزامات.

<sup>1</sup>: محمد حسين: منصور قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر 2007، ص 104.

<sup>2</sup>: بناصر يوسف : محاضرات علاقات العمل في المؤسسة ، ماجيستر قانون المؤسسات ، جامعة وهران، السنة الجامعية، 2005-2006، ص 29.

وعند ترسيم العامل في منصب عمله يتم تبليغه بقرار تثبيته يتضمن تاريخ تثبيته ورتبته ومكان العمل وأجره وتحسب مدة التجربة في أقدمية العامل.<sup>1</sup>

### ثانيا: سريان عقد العمل

يبدأ سريان عقد العمل بأداء العامل للعمل المتفق عليه، إلا أنه في بعض الحالات ولظروف استثنائية توقف علاقة العمل نتيجة لاعتبارات للأطراف المتعاقدة دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها .

### 1- وضعية العمل الفعلي:

وهي الوضعية الأصلية المترتبة عن علاقة العمل، حيث تفترض تواجد العامل في مقرات العمل وقيامه بالوظيفة المسندة إليه فعليا، على اعتبار أن حق العامل في الحصول على الأجر مرهون بأداء العمل المتفق عليه، وما ينجم عن وضعية العمل الفعلي مجموعة الامتيازات المرتبطة حصرا بها، مثل الحصول على المنح والتعويضات، والحق في الترقية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: عيسى لعلاوي: محاضرات قانون العمل، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، الجزء الثاني، السنة الجامعية -2006. 2007، ص55.

<sup>2</sup>: عيسى لعلاوي: محاضرات قانون العمل، مرجع سابق، ص56.



## 2- وضعية التوقف المؤقت عن العمل:

تؤدي بعض الحالات إلى توقف مؤقت لعلاقة العمل نتيجة لاعتبارات قانونية، منها ما هو مرتبط بالعمل وأخرى متعلقة بظروف العامل أو صاحب العمل دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها، ويتمثل ذلك في الحالات التالية:<sup>1</sup>

## أولاً: الحالات الخاصة بالعامل:

تتمثل هذه الحالات في ما يلي:<sup>2</sup>

أ: الاستيداع *mise en disponibilité*

يعتبر الاستيداع من بين الحالات التي تؤدي توقيف علاقة العمل ويتحقق ذلك عندما يتعذر فيه على العامل الاستمرار مؤقتاً في تنفيذ التزاماته المهنية مع صاحب العمل لاعتبارات وأسباب مختلفة وموضوعية من أمثلتها اضطرار الزوجة لمرافقة زوجها بمناسبة انتقاله للعمل في مكان بعيد عن مكان مزاولتها لعملها، أو مرافقة العامل لأحد أفراد أسرته للعلاج في الخارج، وحاجة المرأة العاملة إلى رعاية أحد أبنائها في حالة إصابته بمرض أو عاهة بدنية أو عقلية، أو لأغراض شخصية مختلفة تستدعي فعلاً التفرغ لها مؤقتاً وتختلف مدتها بحسب اختلاف السبب.

<sup>1</sup>: المرجع نفسه، ص 57.

<sup>2</sup>: بريارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغداد، طبعة ثانية، 2009 الجزائر، ص

لقد ورد النص على الاستيداع في المادة 64 ومن قانون 90 / 11<sup>1</sup> دون تعداد لحالاته، حيث يترك ذلك لتقدير رب العمل للقيام بمختلف التحقيقات للتأكد من مدى توفر هذه الأسباب التي قدمها العامل من جهة، و من جهة أخرى رقابة العامل الذي هو في حالة استيداع إذا كان لا يمارس نشاط آخر.

ومن جملة مظاهر الحماية القانونية التي يتمتع بها العامل الذي هو في وضعية الاستيداع يستفيد بحقه في العودة إلى منصب عمله بمجرد انتهاء فترة الاستيداع ويجب على صاحب العمل الحفاظ على منصبه، غير أن العامل يفقد خلال هذه الفترة باقي الحقوق والامتيازات مثل توقف الأجر وعدم حساب فترة الاستيداع في الأقدمية والترقية.<sup>2</sup>

#### ب: الانتداب لأداء واجب الخدمة العسكرية:

يعتبر الانتداب لأداء واجب الخدمة العسكرية من بين الحالات التي تؤدي إلى توقيف مؤقت لعلاقة العمل بقوة القانون بالنسبة للعامل، بحيث يستفيد بحقه في العودة إلى منصب عمله بمجرد أدائه واجب الخدمة الوطنية، ويجب على صاحب العمل الحفاظ على منصب العامل بعد انتهاء فترة التجنيد، ويستفيد من كل الامتيازات مثل حساب مدة التجنيد في التقاعد.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: المادة 64 من القانون رقم -90 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

<sup>2</sup>: عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دون طبعة، دار العلوم، عنابة، الجزائر، ص 40.

<sup>3</sup>: خالد حامد، نزعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 57.

## ج: الانتداب لممارسة مهنة نيابية:

إن ممارسة العامل لمهنة نيابية تجعله في وضعية المستفيد من حالة توقيف علاقة العمل إلى غاية نهاية عهده النيابية، لكونه لا يستطيع في هذه الحالة والوضعية التوفيق بين التزاماته المهنية و التزاماته الانتخابية، الأمر الذي يدفع إلى توقف العامل عن ممارسة مهنته مدة أداء المهمة الانتخابية والتفرغ الكامل لها، لاسيما بالنسبة للمهام الانتخابية الوطنية، مثل عضوية البرلمان، أو المحلية في حالة رئاسته للمجلس الشعبي الولائي أو البلدي، والأمر نفسه بالنسبة للممارسة للنشاط النقابي، و إن كان العامل لا يستفيد إلا من عدد محدود من ساعات الانتداب (10 ساعات شهريا) إضافة إلى الساعات التي يستغرقها في الاجتماعات النقابية الرسمية.<sup>1</sup>

## د: الحبس الاحتياطي:

تتوقف علاقة العمل في حالة حرمان العامل من حريته نتيجة متابعته بتهمة جزائية، حيث تقرر فيها إحالة العامل للحبس المؤقت لضرورة التحقيق، بحيث يوقف عن العمل إلى حين فصل الجهات القضائية في قضيته، فهذه الوضعية التي يوجد فيها العامل تعتبر سبب لتوقفه عن العمل لأنه غير قادر على تنفيذ التزاماته اتجاه صاحب العمل.

<sup>1</sup>: خالد حامد، نزعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 58.

وفي هذه الحالة يحق للعامل العودة إلى منصب عمله إذا استعاد بالبراءة من المتابعة الجزئية، أما إذا تم إدانته فيكون ذلك سببا لانقضاء علاقة العمل، غير أن العامل لا يتحصل على الأجر للمدة التي لم ينفذ فيها التزاماته المهنية لكونه له الحق في مطالبة التعويض عن الحبس المؤقت غير المبرر من الجهات القضائية المختصة.<sup>1</sup>

### و: العطلة المرضية طويلة المدى:

حسب نص المادة 64 من القانون 90-11<sup>2</sup> تتوقف علاقة العمل مؤقتا بسبب الوضع الصحي الذي يعاني منه العامل الأمر الذي حال دون تمكنه من تنفيذه لالتزاماته التعاقدية، وعليه فإن آثار علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض، حيث يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بدفع مختلف التعويضات من أجور والمصاريف اللازمة لعلاج العامل.

فضلا عن استفادة المرأة العاملة وفقا لنص المادة 55 من قانون علاقات العمل<sup>3</sup> من عطلة الأمومة، ويبدأ سريانها وجوبا قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحتمل للولادة وتستمر لمدة أربعة عشر أسبوعا، حيث تحتفظ بحقها في إعادة إدماجها في منصبها بعد شفائها مع حصولها على كافة التعويضات.

<sup>1</sup>: احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2013، ص133.

<sup>2</sup>: المادة 64 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

<sup>3</sup>: المادة 55 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

## ح: متابعة فترة تكوين أو تربص:

يستفيد العامل خلال فترة التكوين أو التربص سواء كان في إطار برامج التكوين المسطر من طرف المؤسسة أو كان رغبة من طرف العامل لتحسين مهاراته وكفاءاته خارج إطار المؤسسة كمواصلة الدراسة مثلا من حالات انتداب وفقا للمدة التي يتطلبها التكوين مع حقه في الاحتفاظ بالأجر.<sup>1</sup>

وتختلف مدة الانتداب باختلاف مدة التكوين فتميز في هذه الحالة بين التكوين القصير والتكوين الطويل المدى، فبالنسبة للتكوين القصير المدى يستفيد العامل من انتداب جزئي حسبما تقره الاتفاقية الاجتماعية التي تنتمي لها المؤسسة، وهي على الغالب ساعتين يومين، أما بالنسبة للتكوين الطويل المدى فيستفيد العامل من انتداب كلي يستغرق كل ساعات العمل.<sup>2</sup>

## ثانيا: الحالة الخاصة بصاحب العمل:

تتمثل هذه الحالات في ما يلي:

يضطر صاحب العمل إلى تجميد علاقة العمل وتوقيف العمال عن ممارسة نشاطهم بسبب مرتبط بحالة المؤسسة، حيث تتوقف عن العمل لاعتبارات مختلفة، مثل عطب لحق وسائل الإنتاج من آلات ومعدات، أو تعرض المؤسسة لأخطار طبيعية، أو

<sup>1</sup>: عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دون طبعة، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص48.

<sup>2</sup>: المرجع نفسه، ص49.

نتيجة لصعوبات مالية تمر بها المؤسسة، أو بسبب نقص وندرة في المواد الأولية، بحيث يضطر رب العمل إلى غلق مقرات العمل حتى زوال سبب التوقف.<sup>1</sup>

### 3- الأحكام الخاصة بمدة العمل والعطل المختلفة:

نخصص هذا العنصر لدراسة المدة القانونية للعمل وفي الفرع الثاني نعالج فيه العطل المختلفة:<sup>2</sup>

#### - المدة القانونية للعمل:

لقد تكفل المشرع الجزائري بتنظيم المدة القانونية التي يكون خلالها العامل في وضعية تبعية لرب العمل، ملتزما بوضع جهده في خدمته، واعتبرها من النظام العام ولم يترك حرية للعامل وصاحب العمل في تحديدها.<sup>3</sup>

فقد حدد الأمر رقم 97-03<sup>4</sup> المدة التي يجب على العامل أن يستغرقها في العمل 40 ساعة في الأسبوع، ويتمتع صاحب العمل بتنظيم وتوزيع ساعات العمل حسب حاجة وظروف العمل وظروف الإنتاج خصوصيات كل قطاع.

<sup>1</sup>: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل عائلات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، دار ريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص181.

<sup>2</sup>: قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر بن عكنون، 2002، ص66.

<sup>3</sup>: المرجع نفسه، ص67.

<sup>4</sup>: الأمر رقم 97-03 المؤرخ في يناير سنة 1997، المحدد للمدة القانونية للعطل.

ولصاحب العمل تحديد وقت حضور العمال وانصرافهم، ويجوز له أيضا في حالات استثنائية أن يطلب من العامل أداء العمل لساعات إضافية استجابة لضرورات الخدمة على أن لا تتعدى 20% من المدة القانونية، ويمكن لصاحب العمل تخفيض ساعات العمل أقل من المدة القانونية إذا كان حجم العمل لا يسمح استخدام العمال كامل الوقت، أو إذا طلب العامل لأسباب عائلية أو اعتبارات شخصية بموافقة المستخدم.

كما يتمتع بصلاحيات تحديد فترات الراحة الأسبوعية والسنوية بالتنسيق مع العمال حسب ظروف العمل.<sup>1</sup>

#### - العطل القانونية المختلفة:

يمكن أن نبين في هذا الصدد:<sup>2</sup>

#### أولا: الراحة الأسبوعية:

يتمتع العامل بحق في الراحة بيوم كامل عملا بما نصت عليه المادة 33 من قانون 90/ 11 وتستحق في الأصل يوم الجمعة، مع إمكان تكييفها حسب خصوصيات كل قطاع بأن تمنح في يوم آخر إذا استدعت الضرورات الاقتصادية أو ضرورات

<sup>1</sup>: مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي "بين النصوص القانونية والممارسات العملية"، بدون طبعة، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017، ص112.

<sup>2</sup>: عبد الرحمن خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، د ط، الدار العثمانية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص103.

الإنتاج، حيث يستفيد العامل الذي يعمل في يوم الراحة التمتع براحة تعويضية مماثلة لها بالإضافة إلى الأجر الإضافي الناتج عن ساعات العمل الإضافية.<sup>1</sup>

### ثانيا: العطلة السنوية والإجازات القانونية:

يتمتع العامل وفقا لنص المادة 39 من قانون 90-11<sup>2</sup> بحق في العطلة السنوية مدفوعة الأجر يدفعها له صاحب العمل، وتحسب على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر دون أن تتجاوز المدة الإجمالية ثلاثين يوما في السنة نتيجة خدمة فعلية يقدمها العامل لصاحب العمل.

ويمكن تمديد العطلة لأسباب جغرافية وقف المادة 41 والمادة 45 من الأمر 96-21<sup>3</sup> بالنسبة لعمال الجنوب الذين يستفيدون من عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام من السنة، كما يجوز تمديد العطلة السنوية في إطار الاتفاقيات الجماعية وذلك حسب طبيعة العمل بالنسبة للعمال الذين يقومون بأشغال شاقة أو خطيرة.

إضافة إلى العطلة السنوية يستفيد العامل من أيام راحة قانونية مدفوعة الأجر خلال الأعياد الوطنية والدينية والمناسبات الدولية مثلها على التوالي عيد الثورة والاستقلال وعيد الثورة، و عيد الفطر و الأضحى، عاشوراء، المولد النبوي، أول ماي ، أول جانفي.

<sup>1</sup>: بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل، الكتاب الأول، مدخل الى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، 2010، ص 38.

<sup>2</sup>: المادة 39 من القانون رقم -90 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

<sup>3</sup>: المادة 41 والمادة 45 من الأمر 96-21 المؤرخ في يوليو سنة 1996 المعدل والمتمم بموجب القانون 90/11.



## ثالثا: العطل الخاصة:

يتمكن العامل من الحصول فرديا على عطل خاصة في حالات معينة حددتها المادة 54 من قانون 11/ 90<sup>1</sup>، إضافة إلى استحقاق عطلة خاصة بمناسبة أدائه الحج مرة واحدة خلال مساره المهني.<sup>2</sup>

أقر المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 16/22 المتمم للقانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقة العمل<sup>3</sup> عطلة خاصة تحت مسمى عطلة لإنشاء مؤسسة، وما يميزها أنها عطلة بدون أجر يستفيد منها العامل مرة واحدة خلال حياته المهنية، بهدف خلق مناصب الشغل وتفعيل روح المبادرة الاقتصادية. وأثناء فترة عطلة لإنشاء مؤسسة تكون علاقة العمل معلقة، إذ أن المشرع الجزائري أدرجها ضمن حالات تعليق علاقة العمل بموجب المادة 03 من القانون 16/22 التي تمت المادة 64 من القانون 11/90. وتجدر الإشارة الى أن العامل يستفيد من حقوق أثناء سريانها، من أهمها احتفاظه بمنصب عمله، والرجوع اليه مباشرة بعد نهاية مدتها، وفق شروط منصوص عليها قانونا".

<sup>1</sup>: حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، طبعة أولى، 2009، ص 70.

<sup>2</sup>: المرجع نفسه، ص 71.

<sup>3</sup>: القانون رقم 16/22 المتمم للقانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقة العمل.

### المبحث الثاني: آثار علاقة العمل

يترتب عن عقد العمل حقوق والتزامات للعامل فهو يتمتع بمجموعة من الحقوق الناتجة عن عقد العمل (المطلب الأول)، كما يخضع في المقابل لمجموعة من الالتزامات (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: حقوق والتزامات العامل ورب العمل

##### أولاً: حقوق العامل

أقر قانون العمل مجموعة من الحقوق يتمتع بها العامل وهي تعتبر التزام في ذمة صاحب العمل ومن أهمها ما يلي:<sup>1</sup>

##### أولاً: الحق في الأجر:

يعتبر الأجر جوهر علاقات العمل وهو من أهم الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل وهي من أهم التزامات المستخدم، فيقصد به ذلك المقابل الذي يدفعه المستخدم للعامل مقابل ما ينجزه هذا الأخير من عمل، أو هو مبلغ من النقود يتفق عليه المتعاقدان في العقد وفقاً لأسس تحديد الأجر.

<sup>1</sup>: حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي ومنازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة، 2010، ص 162.

أما المشرع الجزائري وفقا لنص المادة 80 من قانون علاقات العمل<sup>1</sup> لم يتعرض إلى تعريف الأجر إلا أنه يظهر دائما الجانب الاجتماعي عن كون الأجر عبارة عن مقابل العمل المؤدى.

ويتكون الأجر من حيث المحتوى من عنصرين أساسيين هما العنصر الثابت أو أجر المنصب أو الأجر الأساسي، والعنصر المتغير الذي يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة بالإنتاج أو بالأقدمية.<sup>2</sup>

وقد اعتمد المشرع الجزائري على طريقتين مختلفتين في تحديد الأجر: الطريقة اللائحية أو التنظيمية التي كرستها القوانين الصادرة في ظل الاقتصاد المخطط أو الموجه و الطريقة التفاوضية أو التعاقدية المكرسة بموجب القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل، الذي جاء ليساير الإصلاحات الاقتصادية و الاجتماعية المكرسة في دستور 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996.<sup>3</sup>

فقد حدد المشرع الجزائري وسيلتين يمكن لطرفي التفاوض الجماعي الاعتماد عليها في تحديد الأجور، تتمثل الوسيلة الأولى في وضع الأجور الأساسية الناجمة عن التصنيف المهني على مستوى كل هيئة مستخدمة، إضافة إلى التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية، أو بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والعمل الإلزامي بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة

<sup>1</sup>: المادة 80 من القانون رقم -90 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

<sup>2</sup>: نيب عبد السلام، المنازعات في الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية، قسم المستندات والنشر، المحكمة العليا، عدد 02، الجزائر، 1996، ص 115.

<sup>3</sup>: دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996.

والعلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه، ويلاحظ أن المشرع الجزائري بموجب هذه الوسيلة مزج بين الطريقتين السالفتين الذكر.<sup>1</sup>

وتلعب المفاوضات بين كل من العامل وصاحب العمل، دورا هاما في تحديد الأجر والحوافز الملحقة بها، وفق قواعد وأساليب تعاقدية في أغلب الأحيان سواء أكان ذلك في إطار عقود فردية أو جماعية، بالنسبة لعلاقات العمل في ظل قانون العمل.<sup>2</sup>

### ثانيا: الحق في ممارسة النشاط النقابي:

أقر الدستور الجزائري لجميع المواطنين الحق في الممارسة النقابية من خلال الاعتراف لهم بتأسيس نقابة، كما نصت على ذلك المادة 02 من الأمر رقم 90 - 14 المؤرخ بتاريخ 02 بتاريخ 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي<sup>3</sup> أنه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون للمهنة الواحدة، أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

كما أقر إجراءات خاصة من اجل تكريس حماية قانونية للنقابيين تضمن لهم ممارسة نشاطهم بكل ضمانة واستقلالية تتمثل على الخصوص في حظر الإجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقابيين بمناسبة ممارستهم لمهامهم.

<sup>1</sup> : بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 54.

<sup>2</sup> : محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 1992، ص 83.

<sup>3</sup> : الأمر رقم 90 - 14 المؤرخ بتاريخ 02 بتاريخ 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

## ثالثا: الحق في التكوين والترقية المهنية:

ألزم المشرع في نص المادة 57 من قانون 11/ 90 صاحب العمل بإجراء دورات تكوينية وتنظيم ملتقيات وندوات دراسية لمصلحة العمال، لتحسين مستواهم ومؤهلاتهم المهنية وتمكينهم من الإطلاع على أفق جديدة بغية تزويد معارفهم ورفع مردوديتهم أثناء عملهم، وألزم العمال في ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها رب العمل.<sup>1</sup>

## رابعا: الحق في التقاعد:

يعتبر التقاعد من بين الحقوق التي يتمتع بها العامل، إذ يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه، لاسيما توفر شرط السن وذلك ببلوغ العامل 60 سنة على الأقل، أما بالنسبة للمرأة يجوز بناء على طلبها إحالتها على التقاعد ببلوغها سن 55 سنة، فضلا عن مدة العمل الذي قام به العامل خلال مسيرة المهنية، مع دفع استحقاقات الضمان الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من أداء الصندوق، وهي مقدرة ب 32 سنة يستحق على إثرها العامل الحق في التقاعد على أساس نسبة 80 من المائة من متوسط الأجر المدفوع عن السنة الأخيرة من العمل، أو الثلاث سنوات الأخيرة من العمل إذا كان ذلك أفضل للعامل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> : محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مرجع سابق، ص84.

<sup>2</sup> :رمضان براهيم، نزاعات العمل في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 1998، ص92.

### خامسا: الحق في الراحة والعطل القانونية:

أضحى الحق في العطل حقا مكفولا دستوريا حسب نص المادة 55 / 03 من الدستور.<sup>1</sup>

### سادسا: الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي:

تتقرر هذه الحقوق في ذمة رب العمل والدولة، كما هو الحال عند تعرض العامل لحادث عمل، أو مرض مهني، أو حتى لأسباب غير مرتبطة بعلاقة العمل، كما هو الحال بالنسبة للشيخوخة والمرض وفق أحكام الضمان الاجتماعي والتي تمتد لفروع العامل وأصوله المكفولين ولزوجه.<sup>2</sup>

### ثانيا: التزامات العامل

يلتزم العامل بعدة التزامات هي الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد والالتزام بتوجيهات صاحب العمل والالتزام بالسر المهني، والالتزام بعدم المنافسة وكل هذه الالتزامات هي عبارة عن حقوق يتمتع بها صاحب العمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: المادة 03/55 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020.

<sup>2</sup>: حمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 2، 1994، ص 230.

<sup>3</sup>: المرجع نفسه، ص 231.

**أولاً: الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد:**

هو أول التزام ينصب على عاتق العامل بمجرد إبرام عقد العمل، وتبعاً لذلك نصت المادة السابعة من قانون 90/ 11<sup>1</sup> على هذا الالتزام باعتباره التزاماً أساسياً مرتباً على عاتق العامل بمقتضى العقد، فيجب على العامل أن يؤدي العمل موضوع العقد وفق ما هو متفق عليه وأن يلتزم بأداء العمل بنفسه ولا يجوز له إسناد تنفيذ العمل إلى غيره دون موافقة صاحب العمل، كما أن هذا الأخير لا يجوز أن يجبره على أداء عمل غيره دون رضاه.

ويترتب عن إخلال العامل بهذا الالتزام بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطأ مهنياً جسيماً الأمر الذي يؤدي إلى تسريحه تأديبياً بدون الحق في التعويض وفق نص المادة 73 من القانون 90/ 11.<sup>2</sup>

**ثانياً: الالتزام بتوجيهات صاحب العمل:**

من الواجبات الأساسية المترتبة على عاتق العامل تنفيذ والتقيد بالتعليمات الموجهة إليه من قبل صاحب العمل أو من طرف الأشخاص المعيّنين صراحة وفقاً لنظام السلطة الرئاسية التدريجية للمهنة، كما يجب على العامل الخضوع للنظام الداخلي للمؤسسة وأي مخالفة لهذه الأوامر والتوجيهات والتعليمات الموجهة إليه تترتب عليه مسؤولية تقصيرية وعقدية.

<sup>1</sup>: المادة 07 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

<sup>2</sup>: المادة 73 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

## ثالثا: الالتزام بالسِر المهني:

إن علاقة العمل يفترض فيها أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة بين العامل وصاحب العمل، لكون هذا الأخير يضع كل ممتلكاته وأسراره المهنية أو جزء منها في يد العامل، من أجل ذلك يجب عليه الالتزام بالسِر المهني من خلال منع تسرب أسرار العمل للغير بما يمثله ذلك من أضرار بمصلحة المنشأة، وأسرار العمل هي كل ما يتوصل إليه العامل من خلال عمله وبمناسبتة، ومثال ذلك طرق الإنتاج والمواد المستخدمة ومعاملات المحل وغيرها.<sup>1</sup>

يعتبر خرق هذا الالتزام بالحالات التي يمكن أن تبرر التسريح الذي يتعرض له العامل دون الحق في التعويض، على اعتبار أنه من الأخطاء المهنية الجسيمة حسب مفهوم نص المادة 73/02.<sup>2</sup>

## رابعا: المحافظة على وسائل العمل:

يقع على العامل أثناء أدائه العمل التزام بالمحافظة على وسائل العمل المسلمة له من طرف صاحب العمل، حيث يجب عليه أن يتخذ كل التدابير اللازمة لحفظ هذه الوسائل من التلف وذلك ببذل عناية الرجل العادي.

<sup>1</sup>: محمد الصغير بعلي، تنظيم القطاع العام في الجزائر، استقلالية المؤسسات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 277.

<sup>2</sup>: المادة 02/73 من القانون رقم -11 90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.



**خامسا: الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل:**

يقتضي العامل أثناء أدائه للعمل بعدم ممارسة أي نشاط صناعي أو تجاري يتعارض مع مصالح صاحب العمل حتى ولو كان بعد انتهاء علاقة العمل أشار إليها المشرع الجزائري في المادة 7 الفقرة 7 من 90-11، ومن ضوابط هذا الالتزام عدم تقديم المساعدة للمؤسسات المنافسة أو توظيف الوسائل المادية والبشرية للمؤسسة لأغراض منافسة صاحب العمل سواء كان ذلك لمصلحة العامل أو مؤسسة منافسة.<sup>1</sup>

**المطلب الثاني: حقوق والتزامات رب العمل****أولاً: حقوق رب العمل**

تأميناً لفاعلية علاقات العمل ولتوفير الاطمئنان لصاحب العمل، فقد حدد المشرع جملة من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها منها ما هو ذي طابع تنظيمي تقني ومنها ما هو ذي طبيعة أدبية نتناولها تباعاً لما يلي:<sup>2</sup>

- لصاحب العمل الحق في الإدارة والتنظيم الداخلي لشؤون العمل بما يحقق النظام والأمن داخل المؤسسة، وتمكين العمال من تأدية مهامهم بكل سهولة وإتقان لتحقيق المصالح المشتركة لأطراف علاقة العمل، ويتجسد التنظيم الداخلي عن طريق اللوائح والأنظمة الداخلية.

<sup>1</sup>: المادة 07/7 من القانون رقم -90 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحكم علاقات العمل.

<sup>2</sup>: الشايب آمال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي جامعة ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 5073، ص.71.

- صلاحية صاحب العمل في إصدار تعليمات داخلية لتنظيم بعض المسائل المرتبطة بالعمل.

- من حق صاحب العمل أداء العامل للعمل الموكل له.

- من الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل والمستندة إلى عنصر التبعية سلطته في الإشراف والرقابة، سواء قدمت هذه التوجيهات مباشرة أو بشكل غير مباشر، لاسيما بمقتضى التقسيم العضوي للمهام.<sup>1</sup>

### ثانياً: التزامات رب العمل

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل يجب أن يلتزم بمجموعة من الواجبات ضماناً لحسن سير علاقة العمل، وقد تعرض المشرع لواجبات الموظفين، والتي سنبينها تباعاً:<sup>2</sup>

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

- عدم تكليف العامل بتنفيذ عمل غير العمل المتفق عليه، إلا في حالة الضرورة أو القوة القاهرة.

- توفير الحماية والأمن في محيط العمل من كل الأخطار المهنية .

<sup>1</sup>: مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، 22 تيزي وزو، كلية الحقوق، د س ن ، ص 35.

<sup>2</sup>: أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، ص 192.

- احترام العمال وعدم الإساءة إليهم.
- تمكين ممثلي العمال في النقابات والاتحادات المهنية من ممارسة نشاطهم النقابي
- السماح لبعض الفئات من العمال بغيايات مدفوعة الأجر مثل العمال الذين يمارسون أنشطة رياضية، أو الذين يشاركون في اجتماعات المجالس النقابية.<sup>1</sup>
- دفع أجور العمال حيث يمثل أحد العناصر الأساسية لعقد العمل وهو المقابل الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يقدمه، كما توجد هناك ملحقات متممة للأجر والتي تشمل مجموعة من التعويضات.
- الضمان الاجتماعي ويقصد منه حماية العمال من كل المخاطر التي يمكن أن تصيبه أثناء عمله والتي تتمثل في كل الحوادث والحالات التي تؤدي إلى فقدان منصب العمل بصفة دائمة أو مؤقتة.
- توفير وسائل الأمن.
- يتعين على المستخدم تنظيم أعمال التعليم والإعلام والتكوين لفائدة العمال.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: عبد الرحمن خلفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، د ط، دار العلوم، عنابة، سنة 2008، ص53.

<sup>2</sup>: عبد الرحمن خلفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص54.

## الفصل الثاني

أثار الحماية القانونية للعامل في القانون الجزائري

**تمهيد:**

ان العامل يقع على عاتقه بمجرد ابرامه لعقد العمل التزامات عدة أهمها التزامه بالامتثال لأوامر العمل، وينشأ عنها رابطة تبعية بين العامل وصاحب العمل، فالعامل يخضع لإشراف صاحب العمل وتحت إدارته وتعليماته المتعلقة بالعمل الذي يدخل في وظيفته.

وقد حرصت الجزائر كغيرها من الدول على تعميم قانون الضمان الاجتماعي لكافة مواطنيها، بغض النظر عن وضعهم المهني أو المالي، على اعتبار قانون الضمان الاجتماعي عموم أو قانون التأمينات الاجتماعية على وجه الخصوص يهدفان الى إقامة العدل الاجتماعي بين الافراد وحمائتهم.

### المبحث الأول: الحماية القانونية للعامل من النزاعات

تتسم النزاعات ذات الطبيعة العامة - والتي قد تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي، والمتعاملين معها- بتعريف خاص ومجال تطبيق يميزها عن غيرها منازعات الضمان الاجتماعي.

#### المطلب الأول: النزاعات الجماعية

حسب نص المادة 2 من ق: 02-90<sup>1</sup> "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون: كل خالف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه".

وحسب المادة 4 من القانون 91-27<sup>2</sup> النزاع الاجتماعي هو ذلك الخالف الواقع بين المستخدم وعماله والمتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل وشروطه العامة، عندما لا تتم تسويته أثناء الاجتماعات الدورية التي يعقدها المستخدمون والممثلون النقابيون للعمال ولإجراءات المصالحة المنصوص عليها في العقود والاتفاقيات المبرمة بينهما.

<sup>1</sup>: المادة 2 من ق: 02-90 المؤرخ في فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>2</sup>: المادة 4 من القانون 91-27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

تتمتع المنازعة الجماعية بنظام قانوني خاص يفرقها ويميزها عن باقي المنازعات العمالية ليس فقط من حيث المفهوم، بل كذلك من حيث طرق التسوية من خلال تفعيل التفاوض الجماعي بين الطرفين وعدم تدخل السلطة العامة إلا عند الضرورة أو بطلب من الأطراف المتنازعة<sup>1</sup>.

توجد العديد من الأسباب التي تؤدي إلى ظهور منازعات العمل الجماعية منها ما هو مادي ومنها ما هو معنوي.<sup>2</sup>

- الأسباب المادية لمنازعات العمل الجماعية:

نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

أ- المنازعات المتعلقة بالأجور:

كفل القانون حق العمال في الحصول على الأجر المناسب لعملهم، ويكون هذا الأجر في ارتفاع عندما يكون العمل المقدم من العامل ناجحاً، مما يؤدي إلى استقرار الجانب المادي له وعند غياب هذا الاستقرار المادي تحدث صراعات ونزاعات في العمل بين العمال ورب العمل.

ب- المنازعات المتعلقة بالترقية:

تعتبر الترقية عن قدرات العامل وكفاءته المهنية، بالإضافة إلى الامتيازات التي يمكن أن تجلبها الترقية للعمال في تحسين إنتاجهم ورفع مستوى أدائهم آمال في الحصول على الترقية.

<sup>1</sup>: محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، د ط، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1999، ص73.

<sup>2</sup>: محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص74.

ث - المنازعات المتعلقة بظروف العمل:

تعد ظروف العمل من العوامل المؤثرة على تشجيع العمال والتأثير على قدراتهم الإنتاجية في العمل، فإذا كانت المؤسسات في مناطق معزولة وجب توفير وسائل النقل وتوفير وسائل التهوية في المناطق الحارة، وبالتالي يؤدي نقص النقل وانعدام التهوية والنظافة وغيرها إلى حدوث منازعات داخل العمل، قد تتطور إلى قيام العمال ببعض التصرفات مثل الاحتجاجات أو يلجأ المستخدم إلى التسريح الجماعي للعمال فينتج عنه القيام بالإضراب<sup>1</sup>.

• الأسباب المعنوية لمنازعات العمل الجماعية:

تتمثل هذه الأسباب التي تؤثر في نفسية العمال في:

أ- عدم الرضا داخل المؤسسة:

نجد أغلب العمال داخل المؤسسات غير راضيين عن عملهم بسبب الظروف غير الملائمة في العمل، مما يؤدي الى توتر العالقات بين العمال ورب عملهم وذلك لنظر هذا الأخير إليهم كأداة فقط ولا يهتم بمشاكلهم.

ب- عدم تحقيق العدل والمساواة:

إن ميول رب العمل لفئة من العمال دون أخرى يؤدي الى وضع العمال في معاناة وظلم واللامساواة والاهمال في العمل هذا ما يجعلهم يجتمعون لمحاربة هذا الظلم والتحيز مما يؤدي الى نشوب نزاعات عمالية جماعية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: خالد حامد، منازعات العمل دراسة سوسيولوجية، محاضرة أقيمت في اليوم الدراسي حول مفتشية العمل في الرقابةالمركز الجامعي العربي التبسي، تبسة، 2004.

<sup>2</sup>: خالد حامد، منازعات العمل دراسة سوسيولوجية، مرجع سابق.



هناك العديد من النزاعات الجماعية في العمل، نجد منها:

#### أ- منازعات متعلقة بتطبيق القانون:

تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق القانون، يدعي فيه العمال خرق المستخدم لبند من بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني للعمال، بحيث يتم تصنيفهم مثال في مرتبة أقل مما صنّفهم فيها القانون أو يكون الخالف حول تفسير نص تنظيمي، يدعي فيه أي طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد عالقة العمل والشروط العامة للعمل.<sup>1</sup>

#### ب- منازعات متعلقة بتعديل القانون:

يتمسك العمال أو المستخدمون بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة قانون أو اتفاقية جماعية، من أجل الوصول الى الزيادة في الأجور أو الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال، نظرا لتغير أوضاع اقتصادية واجتماعية تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية، مما يؤدي ذلك إلى تعديل عقد العمل بناء على تعديل قانون أو اتفاقية.<sup>2</sup>

#### ج- منازعات متعلقة بتفسير الاتفاقيات الجماعية:

على الطرفين المتعاقدين في عالقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل اليه في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية و ذلك بتطبيقه وتنفيذه، غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية، مما يلحق ضررا بالعامل أو العمال، خاصة إذا تمسكت المؤسسة المستخدمة بقرارها، وهذا ما يسمح للطرف المتضرر بأن

<sup>1</sup>: سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2005، ص67.

<sup>2</sup>: سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل، مرجع سابق، ص63.

يلجأ لرفع النزاع الى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل خاصة إذا تعلق الأمر بتقليص عدد العمال أو تسريح جماعي لهم أو أسباب اقتصادية<sup>1</sup>.

وتتمثل شروط المنازعة الجماعية في العمل:

- تعدد أطراف المنازعة:

يجب أن تضم المنازعة عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، وأن يكون الطرف الثاني في المنازعة صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل. هذا ما قرره المحكمة العليا من خلال القرار رقم 435383 الصادر بتاريخ 2012/08/03 كما يلي: "إن الدعوى القضائية تكون جماعية إذا ما أقيمت باسم النقابة كشخص اعتباري ممثل من أحد أعضائها لفائدة ولصالح العمال وليس كما هو الشأن في قضية العمال لما أقيمت باسم ممثل العمال وليس باسم النقابة للمطالبة بحقوق فردية تخص كل عامل"<sup>2</sup>.

- تعلق موضوع المنازعة بمصلحة جماعية للعمال:

وذلك عندما يقوم العمال بالمطالبة بالحقوق المشتركة بينهم كتلك المتعلقة بشروط العمل، أو المطالبة بزيادة الأجور، أو المطالبة بتطبيق نص قانوني...إلخ.

\*تهدف النزاعات الجماعية كلها أو أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون، أو الاتفاق القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد.

<sup>1</sup>: المرجع نفسه، ص64.

<sup>2</sup>: القرار رقم 435383 الصادر بتاريخ 2012/08/03.

ولالإشارة يمكن للنزاعات الفردية أن تتحول إلى نزاعات جماعية، متى مست مطالب عدد من العمال، كما في حالة التأخر في دفع الأجور أو بعض الحقوق الأخرى<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: النزاعات الفردية

عرفت المادة الثانية من القانون 90-04 المنازعات الفردية بأنه<sup>2</sup>: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خالف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ عالقة العمل التي تربط بين الطرفين، إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة "

يفهم من خلال هذه المادة أن النزاع الفردي لا يمكن اعتباره كذلك إلا إذا كان متعلقا بعقد العمل، إما لعدم تنفيذ بنوده بأن يكون هناك تقصير في تنفيذ الالتزام أو إخلال فيه، أو بسبب خرق اتفاق العمل أو خرق أحكام قانون العمل، أو الإخلال في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي<sup>3</sup>.

وحسب المادة المذكورة أعلاه، فإنه لا يتم حل النزاع الفردي في العمل أمام الجهات القضائية أي بتسويته قضائيا، إلا بعد محاولة حله بالوسائل والإجراءات الوقائية أو كما يطلق عليها بالتسوية الودية لهذه المنازعات داخل الهيئة المستخدمة، ثم عرضه أمام مفتشية العمل عن طريق نظام المصالحة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>: أحمية سليمان: تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي ، بحث مقارن في التشريعات العمالية العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبوعات النخلة، الجزائر، 1992 ص222.

<sup>2</sup>: المادة الثانية من القانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

<sup>3</sup>: المرجع نفسه، ص223.

<sup>4</sup>: عيسى لعلاوي: محاضرات قانون العمل، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، الجزء الثاني، السنة الجامعية 2006-، 2007ص29.

استخلص الفقه من خلال تحليل نص المادة المذكورة أعلاه، أن عناصر منازعات العمل الفردية تكمن في:

أ- عنصر عضوي:

النزاع الفردي هو الذي يكون بين العامل أو بعض العمال ضد المستخدم ويخص مصلحة فردية لعامل واحد.

ب- عنصر مادي:

عدم خروج النزاع الفردي عن محتوى إطار علاقة العمل ( اخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي مما يعرض مصلحة العامل للضرر ).

ت- عنصر غائي:

المنازعة الفردية لا تكون إلا عند فشل الحلول الودية (التسوية الداخلية للمنازعة).

وأطراف المنازعة الفردية: هما العامل الأجير والمستخدم، اللذين البد وأن تربط بينهما علاقة عمل. أي عقد العمل الذي يتكون من أربع عناصر أساسية العمل- الأجر- التبعية-المدة<sup>1</sup>.

1- العامل الأجير:

عرف القانون 90/11 العامل الأجير في مادته الثانية منه بأنه: " كل الذين يؤدون عمال يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو

<sup>1</sup>: محمد نصرالدين قرشي: النظام القانوني الجديد الخاص بتقليص عدد العمال، المجلة الجزائرية للعمل، المعهد الوطني للعمل، عدد 23، 1998، ص 105.

معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم". لذا فهو ملزم باحترام أوامره وتوجيهاته، أنه في مركز التبعية، وبالمقابل تكون للعامل مجموعة من الحقوق كحقه في الأجر والواجبات كالتزاماته القانونية والعقدية.<sup>1</sup>

#### ب- المستخدم:

هو ذلك الشخص القانوني الذي يعد طرفا في عقد العمل، مهما تكن طبيعة المستخدم سواء أكان شخصا طبيعيا أم شخصا معنويا يكون ملزما اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة عليه قانونا، من دفع الأجر وتعويضات العطل مدفوعة الأجر والتزامه بتحرير كشف الراتب وشهادة العمل، الى جانب كل التزامات المحددة بموجب القانون 14/83 فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط والأجور، وتوجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي ودفع الاشتراكات الإلزامية، وبالمقابل يتمتع المستخدم بامتيازات وصلاحيات في مواجهة العامل الأجير تجعله الطرف الأقوى في العلاقة وتتحصر أسباب النزاع خاصة في المساس بالحقوق والالتزامات المترتبة عن علاقة عقد العمل، لاسيما الأجور، التعويضات، المنح، والحق في الحماية الاجتماعية، والنزاعات ذات الطابع التقني... فالنزاع الفردي يتعلق بقيام علاقة العمل، سريانها، تعديلها، وقفها أو انقائها، أي أنه يتخلل العالقة المهنية من نشأتها إلى غاية نهايتها. البد أن يكون موضوع النزاع متعلق بتنفيذ عالقة العمل أي نتيجة إخلال أو تقصير أحد الطرفين بالتزاماته المحددة في العقد، أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي مما يسبب ضرر للطرف الآخر، أما هدف المنازعة الفردية فيمكن أساسا في التعويض عن الضرر أو المطالبة بحق مهني.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: محمد نصرالدين قرشي: النظام القانوني الجديد الخاص بتقليص عدد العمال، مرجع سابق، ص106.

<sup>2</sup>: المرجع نفسه، ص107.

تنقسم منازعات العمل الفردية الى أربعة أنواع<sup>1</sup>:

أ- منازعات متعلقة ببنود العقد:

يستحيل بقاء شروط عقد العمل على حالها أمام امتداد مدة عقد العمل، فيتم اللجوء إلى بعض التعديلات التي يتطلبها تنظيم المؤسسة وحسن سيرها. لذا تدخل المشرع لفرض بعض الشروط والأحكام بإمكانية تعديل أحكامها متى استدعت الضرورة ذلك وفقا لما يتمشى ومصالح الأطراف، وهذا قصد ضمان استقرار الشغل والمساواة في الحقوق والالتزامات وحماية العمال من تعسف أصحاب العمل، وهذا لن يتحقق إلا إذا تضمن عقد العمل الأحكام والبنود الأساسية والتكميلية المحددة لحقوق والتزامات كل طرف.<sup>2</sup>

وبناء على ذلك فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق ببنود العقد، تتخذ مظهر خالف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه أو بسبب تغير أوضاع اقتصادية أو اجتماعية أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بإجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر، بحكم خضوع عقود العمل الفردية للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل والتزام الموقعين عليها بما ورد بها خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: محمود عمران: شرح القانون العمل المصري، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة 2000 ص. 348.

<sup>2</sup>: المرجع نفسه، ص 349.

<sup>3</sup>: أولفقي إدريس: النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية، (عدد خاص بالنزاعات الفردية في العمل)، المجلة الجزائرية للعمل المعهد الوطني للعمل، عدد، 22، 1998 ص. 181.

## ب- منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي:

يلتزم العامل أثناء تنفيذ أعماله بما يقرره المستخدم في النظام الداخلي الذي يعرف بأنه وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، ويحدد في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطبقة وإجراءات التنفيذ، وهو بذلك أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم تمكنه من تطبيق أحكامه واتخاذ كل إجراء ردعي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنيا.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>: أولفقي إدريس: النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية، (عدد خاص بالنزاعات الفردية في العمل)، مرجع سابق، ص182.

### المبحث الثاني: حماية العامل في قانون الضمان الاجتماعي

يعد الاختصاص من المسائل الجوهرية في سير الدعوى القضائية، ويقصد به ولاية القضاء بالفصل في القضايا المطروحة أمامه ووفقا لمعايير النوع والموقع الإقليمي، فعنصر الاختصاص يشكل مفتاح كل دعوى، إذا وضع في قفل المناسب، فتح المدخل وتم مناقشة الموضوع، أما إذا أخطأ القفل فلا حديث عن الخصومة لأن أول ما ينظر فيه القاضي شمول ولايته في الخصومة، ويقع على المتقاضي أن يدرك تماما الجهة التي حولها القانون النظر في دعواه نوعيا وإقليميا.

### المطلب الأول: مجال تطبيق قانون الضمان الاجتماعي

#### أولا: الفئات الخاضعة لقانون التأمينات الاجتماعية

سوف نتطرق الى أشكال المستفيدين الذين صنفوا بموجب القانون على أنهم عمال، وكذا من في صنفهم الذين لهم حق الاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية وهم:<sup>1</sup>

#### 1- العمال الأجراء:

العمال الاجراء هم الافراد اللذين يقومون بعمل عضلي او ذهني مقابل أجر في حدود التنظيم المعمول به، ولحساب شخص اخر سواء كان طبيعى او معنوي عمومي أو خاص يدعى مستخدم، وتنص المادة الثالثة من القانون رقم 11/83<sup>2</sup> على أنه: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء، أي كان قطاع

<sup>1</sup>: طيب بلولة جمال بلولة: انقطاع علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص135.

<sup>2</sup>: المادة الثالثة من القانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.



النشاط الذي يعملون فيه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.<sup>1</sup>

## 2- فئة العمال الخاضعين لقانون العمل والأعوان العاملين في الخارج:

يعد عمالا أجراء طبقا لأحكام القانون 11/90 حسب المادة الثانية منه كل الأشخاص اللذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في اطار التنظيم ولحساب شخص اخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم.<sup>2</sup>

كما يستفيد الأعوان العاملون في الخارج والمذكورين في المادة 84 من القانون رقم 05/15 المؤرخ في 2015/02/01 المعدل والمتمم للقانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وذوو حقوقهم<sup>3</sup>، وذلك في البلد الذي عينوا فيه من أداءات عينية في تأمينات المرض والأمومة وحوادث العمل، كما محدد في التشريع والتنظيم.

## 3- فئة العمال الأجانب اللذين يعملون في الجزائر:

ينتسب وجوبا في التأمينات الاجتماعية بموجب المادة السادسة من القانون رقم 11<sup>4</sup>/83 أن كل الأشخاص اللذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأي صفة من الصفات، وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه، بما فيهم الأجانب المقيمون في الجزائر على أن تكون الاستفادة بشرط

<sup>1</sup>: طيب بلولة جمال بلولة: انقطاع علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص136.

<sup>2</sup>: المادة الثانية من القانون رقم -11 90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>3</sup>: المادة 84 من القانون رقم 05/15 المؤرخ في 2015/02/01 المعدل والمتمم للقانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وذوو حقوقهم.

<sup>4</sup>: المادة السادسة القانون رقم -11 90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

صلاحية وشرعية اقامته بالجزائر والا فقد حقه من الاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية.<sup>1</sup>

#### 4- الأفراد الخاضعون لقانون الوظيفة العمومية:

نستنتج من نص المادة الثالثة من القانون رقم 11/90<sup>2</sup> على أن الاستفادة من التأمينات الاجتماعية، لا يقتصر على العمال الأجراء في القطاع الخاص فقط، بل يمتد ليشمل حتى الموظفين والأعوان الذين يخضعون لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة كالخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العمومية أيا كان قطاع نشاطهم أو القضاة.

#### 5- العسكريين والملحقين بما فيهم المستخدمون المدنيون:

كون الهدف من القانون رقم 11/83 هو انشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية فإن حتى فئة العسكريين بما فيهم المستخدمون الذين يستمدون حقوقهم في مجال التأمينات الاجتماعية من نفس القانون طبقا لما ورد في نص المادة 96 منه على أنه<sup>3</sup>: "تستمد الأحكام المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والخاصة بالعسكريين والملحقين بهم من هذا القانون".

<sup>1</sup>: طيب بلولة جمال بلولة: انقطاع علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 137.

<sup>2</sup>: المادة الثالثة القانون رقم -90 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>3</sup>: المادة 96 من القانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

ثانيا: العمال الشبهيين بالأجراء

1- فئة المشبهون بالأجراء :

يقصد بالمشبهين بالأجراء حسب المرسوم 85-33 المؤرخ في 09 فبراير 1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي الذين يستفيدون من جميع خدمات التأمينات الاجتماعية في مادته الأولى:<sup>1</sup>

- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزء منها

- الأشخاص الذي يستخدمهم الخواص، لاسيما خدم المنازل، والبوابون والسواقون والخدمات، والغسالات والمرضات وكذلك الأشخاص الذين يحرصون ويرعون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميهم الأطفال اللذين يأتهم عليهم أوليائهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها

- الممتهنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يفوقه - الممثلون والفنانون الناطقون وغير ناطقون في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الأخرى الذين يتلقون مكافآت في شكل أجور أو تعويضات عن نشاطهم الفني

- البحارة والصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس

- الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرون .<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: المادة الأولى من المرسوم 85-33 المؤرخ في 09 فبراير 1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي الذين يستفيدون من جميع خدمات التأمينات الاجتماعية.

<sup>2</sup>: عوابدي عمار: عملية الرقابة على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009، ص81.

مع التنويه أن المادة الثانية من نفس المرسوم<sup>1</sup> نصت على ان الاستفادة من الخدمات العينية من التأمينات المتعلقة بالمرض والأمومة وخدمات حوادث العمل والأمراض المهنية فقط يستفيدوا منها الأشخاص الآتي بيانهم:

- حاملوا الأمتعة الذين يستخدمون في المحطات اذا رخصت لهم المؤسسات المسيرة بذلك

- حراس مواقف السيارات الغير مأجورة المرخص لهم بذلك المصالح المختصة بذلك.

## 2- فئة غير الأجراء:

يسري قانون التأمينات الاجتماعية على الأشخاص الطبيعيين غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا، أو أي نشاط آخر مماثل وفق الشروط المحددة في تنظيم المعمول به، وطبقا لما أكدته المادة 04 من القانون رقم 11/83 والتي نصت على استفادة الأشخاص المذكورين أعلاه من الأداءات العينية وأداءات المتمثلة في منحة الوفاة والعجز.<sup>2</sup>

## 3- فئة المجاهدون:

هم الافراد الذين شاركوا في ثورة نوفمبر المجيدة مشاركة فعلية مستمرة وبدون انقطاع في هياكل جبهة التحرير الوطنية او تحت لوائها، خلال الفترة ما بين 01 نوفمبر 1954 و 19 مارس 1962، والذي يضم عدة أصناف أعضاء جيش التحرير الوطني، أعضاء جبهة التحرير الوطني، معطوبي حرب التحرير الوطني، وكذا المستفيدون من المعاشات بموجب التشريع الخاص بالمجاهدين ومعطوبي حرب التحرير الوطني، عندما

<sup>1</sup>: المادة الثانية من المرسوم 85-33 المؤرخ في 09 فبراير 1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي الذين يستفيدون من جميع خدمات التأمينات الاجتماعية.

<sup>2</sup>: المادة الرابعة من القانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

لا يمارسون أي نشاط مهني، هذه الصفة التي تسمح لهم بالاستفادة من الأداءات العينية لهم ولذوي حقوقهم، تمنح لهم بموجب المادة 36 من القانون رقم 07/99 وقانون التأمينات الاجتماعية 11/83 وأداءات نقدية تتمثل في منح مالية لهم بموجب قانون المجاهد والشهيد، لما أقر في نص المادة 56 من القانون رقم 07/99.

4- فئة الأشخاص المصابون بإعاقات بدنية أو عقلية يستحيل معها ممارسة نشاط مهني:

يستفيد من أحكام القانون رقم 11/83 المصابون بإعاقات بدنية أو عقلية يستحيل معها ممارسة نشاط مهني، بشرط إثبات الإعاقة بشهادة طبية مشفوعة برأي هيئة الضمان الاجتماعي، حيث تعرف المادة الثانية من القانون رقم 90/02 المؤرخ في 08 مايو 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم<sup>1</sup>، التعريف القانوني للمعوق، على أن تتحمل الدولة وحدها ممثلة بوزارة الحماية الاجتماعية دفع اشتراك هذه الفئة في هيئات الضمان الاجتماعي بنسبة مقدرة ب 05 بالمائة أين أقر المشرع لهذه الفئة الاستفادة من الاداءات العينية المتعلقة بالعلاج والرعاية الصحية وضمان العلاجات المتخصصة لهم، وإعادة التدريب الوظيفي، وإعادة التكييف، وضمان الأجهزة الاصطناعية ولواحقها والمساعدات التقنية والضرورية، وكذا الأجهزة والوسائل المكيفة مع الإعاقة وضمان استبدالها عند الحاجة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: المادة الثانية من القانون رقم 90/02 المؤرخ في 08 مايو 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

<sup>2</sup>: عوابدي عمار: عملية الرقابة على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، مرجع سابق، ص 85.

5- فئة الطلبة:

أما بالنسبة للطلبة والعمال المقبولين لمتابعة التكوين في الخارج وذوي حقوقهم فإنهم يستفيدون من التعويضات بنسب محددة مسبقا بأحكام المواد من 03 الى 08 من المرسوم رقم 85-244 والمذكورين في المادة 84 من القانون رقم 05/15 المؤرخ في 2015/02/01 الذي يعدل ويتم القانون رقم 11/83، وإذا تحتم على الطالب أو العامل المقبول لمتابعة التكوين في الخارج أن ينتسب الى نظام التأمين في البلد المستقبل، فإن الاشتراكات التي تترتب على ذلك يدفعها لحساب صندوق الدفع المباشر في البعثة الدبلوماسية أو القنصلية أو يردها حسب الحالة، حيث يتولى الملحق القنصلي دفع الأداءات والاشتراكات أو الأقساط التي تخص التأمين لحساب الصندوق الضمان الاجتماعي المختص والذي بدوره يحولها الى صندوق الدفع المباشر في البعثة الدبلوماسية المعنية، المبالغ المطابقة المحددة وفقا للمرسوم السابق ذكره.<sup>1</sup>

6- فئة المحرومين:

يخص الأشخاص الذين يستوفون الإجراءات القانونية التي تثبت صفتهم كمحرومين وذوي حقوقهم والذين يمنح لهم القانون الاستعادة من خدمات التأمينات الاجتماعية، لاسيما الاداءات العينية منها، حيث أن الأساس القانوني المعتمد هو المرسوم التنفيذي رقم 12/01 المؤرخ في 2001 /01/21 الذي يحدد كفيات الحصول على العلاج لفائدة الأشخاص والفئات المحرومة غير المؤمن لهم اجتماعيا.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: سعيد طريبت: سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001 ص42.

<sup>2</sup>: المرسوم التنفيذي رقم 12/01 المؤرخ في 2001 /01/21 الذي يحدد كفيات الحصول على العلاج لفائدة

الأشخاص والفئات المحرومة غير المؤمن لهم اجتماعيا.

## 7- باقي الأصناف المؤمن لها اجتماعيا:

تم تعيين نطاق استفادة الفئة المدرجة ضمن أصناف الخاصة للمؤمن لهم اجتماعيا من أداءات التأمينات الاجتماعية وفق الشروط المقررة بالمادة الأولى من المرسوم رقم 34/85 في اطار تطبيق المادة 05 فقرتها الأخيرة من القانون رقم 11/83<sup>1</sup> على نحو تحديد نوع الاستفادة والفئة المعنية وهي: الاستفادة في باب جميع خدمات التأمينات الاجتماعية للعمال الذين يمارسون عملهم في المنازل، الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، الفنانون والممثلون الذين يشاركون في التمثيل، البحارة والصيادون الذين يبحرون مع الصياد صاحب العمل.<sup>2</sup>

## 8- ذوي الحقوق المستفيد:

طبقا للمادة 66 من القانون رقم 11<sup>3</sup>/83 يضمن لذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا، الحق في الاستفادة من الخدمات العينية للتأمينات الاجتماعية في باب التأمين عن المرض، وذلك بتغطية النفقات الطبية والعلاجية بما فيها تلك المتعلقة بخطر الولادة بالنسبة لزوج المؤمن له اجتماعيا، دون باقي ذوي الحقوق، غير أن التقديرات المتعلقة بحالة العجز، فلا يستفيد منها سوى المؤمن له اجتماعيا، باعتبارها مقررة لمصلحته ومرتبطة بصفته.

<sup>1</sup>: الفقرة الأخيرة من المادة الخامسة من القانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

<sup>2</sup>: سعيد طريبت: سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبا، مرجع سابق، ص43.

<sup>3</sup>: المادة 66 من القانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

والمقصود بذوي الحقوق في مفهوم قوانين التأمينات الاجتماعية يختلف عنه في مفهوم القوانين الأخرى، ذلك أنه بالإضافة الى أفراد أسرة المؤمن له اجتماعيا، فهو يشمل الأشخاص المكفولين من طرفه، أو اللذين يتولى رعايتهم، لاسيما الحواشي من الدرجة الثالثة من الاناث الذين ليس لهم أي دخل، بالإضافة الى أصوله وأصول زوجه اللذين لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد، حيث حددت المادة 67 من نفس القانون المعدلة والمتممة بالمادة 30 من الأمر 17/96<sup>1</sup> الأشخاص الذين لهم صفة ذوي الحقوق في نظر التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي ويتعلق الأمر ب:

- زوج المؤمن له الذي لا يمارس نشاطا مهنيا مأجورا يخوله الحق في الاستفادة من أدوات التأمينات الاجتماعية بصفته هذه، أو عندما لا تخوله هذه الصفة ذلك لعدم استقائه الشروط المنشئة لها بحكم نشاطه المهني

- الأولاد المكفولون البالغون أقل من ثمانية عشر (18) سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

ويستفيد أيضا من التأمين باعتبارهم أولادا مكفولين:<sup>2</sup>

- الأولاد البالغون أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم اجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون .

- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة والذين يواصلون دراستهم، غير انه في حالة ما اذا بدأ العلاج الطبي قبل سن 21 سنة فلا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج

<sup>1</sup>: المادة 67 المعدلة والمتممة بالمادة 30 من الامر رقم 17/96 المؤرخ في 06/07/1996 المعدل والمتمم

للقانون رقم 11-83 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتأمينات لاجتماعية. حوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>2</sup>: فاخر الكناس: سقوط الخصومة العمالية وأهمية ودور إدارات العمل في متابعة الدعوى العمالية، دراسة مقارنة، مجلة الحقوق الكويتية عدد 1، 1998 ص381.



- الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم

- الأولاد مهما كان سنهم اللذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن

ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شرط السن المطلوبة الذين تحتم عليهم التوقف عن التمهيّن او الدراسة بحكم حالتهم الصحية

- ويعتبر من المكفولين كذلك أصول المؤمن له وأصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى بمعاش التقاعد، أي ما يعادل 75 بالمائة من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

على أن تثبت هذه الكفالة بموجب حكم قضائي أو عقد يحرر أمام الموثق مع وجود احترام جميع الشروط والالتزامات المفروضة وفقا لما هو مقرر في الفصل السابع من القانون رقم 11/84 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم والمتعلق بالكفالة.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>: القانون رقم 11/84 المؤرخ في 09 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم والمتعلق بالكفالة.

### المطلب الثاني: اختصاصات القسم الاجتماعي

إن قضية تحديد اختصاص محاكم العمل في مختلف التشريعات المقارنة تعد من بين القضايا الهامة، لأنها اعتبار قضاء العمل قضاء استثنائي يجعل من تحديد مجال الاختصاص الموضوعي والمكاني أمرا واجبا.

الأمر الذي جعل المحاكم الاجتماعية مقيدة بالنظر الى المواضيع والقضايا الموكلة اليهما بمقتضى هذه القوانين اذ لا يسمح لأي جهة قضائية أخرى بالفصل في المواضيع والقضايا الموكلة لهذه المحكمة، فهي من النظام العام، وبالتالي لا يمكن لأطراف النزاع العمالي الاحتكام لأية جهة قضائية أخرى غير تلك المختصة قانونا بنزاعات العمل، ومهما كانت صيغة وطريقة تحديد اختصاص المحاكم الاجتماعية والنمط المتبع في ذلك، فإنها لا تخرج عن النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل وصاحب العمل.<sup>1</sup>

#### 1- الاختصاص النوعي للمحاكم الاجتماعية:

تبنى المشرع الجزائري في تحديد الاختصاص النوعي للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية على نص المادة 20 من قانون 40<sup>2</sup>/90 التي تنص: "مع مراعاة أحكام المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية<sup>3</sup> تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

<sup>1</sup>: ذيب عبد السالم - قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية - دار القصبه طبعة 2003، ص540.

<sup>2</sup>: المادة 20 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

<sup>3</sup>: المادة 07 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

- الخلافات الفردية للعمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين

- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة".

ويقصد هنا بمصطلح كافة القضايا الأخرى، المسائل التي منح الاختصاص فيها صراحة بموجب القانون لهذه المحاكم، وأحسن مثال على ذلك ما حددته المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>1</sup> التي حددت لنا مجموعة من القضايا التي يختص بها القسم الاجتماعي بنصها: " يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

- اثبات عقود العمل والتكوين والتمهين

- تنفيذ وتعليق وانهاء عقود العمل والتكوين والتمهين

- منازعات انتخاب مندوبي العمال

- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي

- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الاضراب

- منازعات الضمان الاجتماعي

- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

ويختص أيضا بالفصل في القضايا الخاضعة لقانون علاقة العمل أو تلك الناتجة أو المتعلقة بأثار علاقة العمل كالمطالبة بالتعويضات نتيجة تسريح فردي، أو حوادث العمل والأمراض المهنية، التأمين على البطالة، وغيرها.

<sup>1</sup>: المادة 500 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

والملاحظ أن المشرع لم يقد بتحديد الاختصاص النوعي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية بالتفصيل او على سبيل الحصر.<sup>1</sup>

وإن كانت المواضيع التي سبق ذكرها تعتبر اختصاصات عادية للقضاء الاجتماعي فإن المشرع قد أضاف نوعا آخر من القضايا واعتبرها اختصاصات خاصة، وتكون بشأنها أحكام القسم الاجتماعي ابتدائية ونهائية في نفس الوقت، أي غير قابلة للاستئناف لكنها قابلة للطعن بالنقض، وهذا ما نصت عليه المادة 21 من قانون 04/90<sup>2</sup> بالاستثناء الاختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا ب:

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية

- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لاثبات النشاط المهني للمدعي".

والمفقت ان التباين المتعلق بطبيعة الاحكام الصادرة في كل نوع من القضايا المشار اليها في المادتين 20 و 21 أعلاه، راجع الى اعتماد المشرع على المعيار الموضوعي لتصنيف هذه القضايا.

<sup>1</sup>: بربرة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادي، طبعة ثانية، 2009 الجزائر، ص 74.

<sup>2</sup>: المادة 21 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

ونستخلص مما سبق أن الاختصاص النوعي للقضاء الاجتماعي من النظام العام يجوز للمحكمة اثارته من تلقاء نفسها حتى وان لم يثره الخصوم.<sup>1</sup>

## 2- الاختصاص الإقليمي للمحاكم الاجتماعية:

باستقراء نص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، نستخلص أن الاختصاص الإقليمي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية يؤول للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه، او التي يوجد بها موطن المدعى عليه، غير انه في حالة انتهاء او تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يرجع الى المحكمة التي يقع بها موطن المدعي، وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 8/40 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.<sup>2</sup>

وفي هذا الصدد نلاحظ أن نص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>3</sup> جاء منسجما ومتطابقا مع نص المادة 24 من قانون 04/90<sup>4</sup> التي تنص على أنه: "ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه.

<sup>1</sup>: عيسى لعلاوي: محاضرات قانون العمل، مرجع سابق، ص89.

<sup>2</sup>: المادة 04/80 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>3</sup>: المادة 501 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>4</sup>: المادة 24 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني".

فالأصل اذا يؤول الاختصاص المحلي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية الى المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إما مكان إبرام عقد العمل أو مكان تنفيذه، أو أمام المحكمة التي يوجد فيها موطن المدعى عليه، أما الاستثناء يظهر عندما يتعلق الأمر بانتهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، ففي هذه الحالة الاختصاص يعود للمحكمة التي يوجد في دائرة اختصاصها موطن المدعي.

وإذا أخذنا العمل بالمادتين معا، المادة 17/8 من قانون الإجراءات المدنية الملغى، مع المادة 24 من قانون 04/90 فإننا دون شك يصادفنا تضارب في الاختصاص بين المحكمة التي يقع النزاع في نطاق اختصاصها الإقليمي والمحكمة التي تنفذ اختصاصها علاقة العمل، أو التي يكون فيها محل إقامة المدعى عليه أو المدعي، وحتما تتنازع كل محكمة باختصاصها في نفس القضية لنكون أمام تنازع إيجابي الأمر الذي يزيد الموضوع تعقيدا وإطالة الى غاية الفصل في مسألة الاختصاص، ولعل المشرع تظن لهذا الاختلاف وبالتالي ألغى نص المادة 17/8 واستبدلها بنص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المادة 501 من القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

## - نطاق تطبيق قانون الضمان الإجتماعي

يهدف قانون الضمان الإجتماعي في النظام الدولي إلى تغطية كل الأفراد الذين هم بحاجة إلى الحماية والذين يعيشون ضمن إقليم الدولة وتغطية أكبر نطاق ممكن من المخاطر.

وتقاس دائرة إتساعه سواء من حيث عدد الأفراد أو المخاطر بثير من مدى الإمكانيات المتوفرة للدولة ودرجة تطورها . والحقيقة أن هذا التوسع لايمكن أن يتم إلا في حدود النظام الإقتصادي ، لأن التعويضات التي يمكن أدائها إلى المستفيدين تقتطع من الدخل القومي، أي من إنتاج القوى العاملة حيث تحصل الفئات غير القادرة عن العمل بموجب نظام الضمان الإجتماعي، مما تنتج الفئات القادرة عن العمل وأي إختلال في التوازن سوف يؤثر على المستفيدين .مما يترتب عليه في الكثيرمن الاحيان الى مساهمة الدولة في الصناديق .

فبعد أن كانت التأمينات الإجتماعية في أول عهدها لاتشمل إلا بعض فئات الإجراء ، أصبحت اليوم تشملهم جميعا وسرعان ماتوسع مفهوم الأجيرولا يزال يتوسع .

وعلى إعتبار أن المبدأ المقرر هو التوسع في الحماية، فإن مفهوم حوادث العمل و الأمراض المهنية قد أصبح يشمل الحوادث التي تقع للمؤمن على الطريق من و إلى العمل ، كما أن الجداول المخصصة للأمراض المهنية يضم إليها باضطراد أمراضا جديدة يكتشفها البحث والتقدم العلمي ، يوما بعد يوم .

\* هذا التوسع في الحماية من حيث الأشخاص و المخاطر افرز من الناحية التطبيقية ،عدة أوضاع معقدة ،مردّها سوء صياغة القوانين وسوء تطبيقها أو إليهما معا ، مما أدى إلى كثرة الإحتجاجات من طرف المستفيدين، و عقد عمل الهيئات المختصة و الجهات القضائية على السواء، حين فصلها في هذه المنازعات

وسنحاول تلخيص نطاق تطبيق نظام الضمان الاجتماعي في محورين:

### أولاً- الفئات الخاضعة للتأمينات الإجتماعية:

كان القانون 66-183 المؤرخ في 21-06-66 والذي بقي ساريا إلى غاية صدور قوانين 1983 يستثني عالم الفلاحة غير أن القانون الجديد وحد نظام الإجتماعي ما بين جميع القطاعات وعلى جميع العمال بما فيهم ( الأجنب) .

يفهم من التشريع الساري في مجال التأمينات الإجتماعية بأن الفئات التي يشملها هي :

#### 1 - فئة العمال الأجراء :

كان تحديد هذه الفئة في السابق يتم على أساس ( عقد العمل) غير أنها أصبحت الآن، تشمل كل الأشخاص الذين يقومون بنشاطات لحساب مشروع إقتصادي معين أو لصاحب العمل. وقد جاء في نص المادة (3) من القانون 83-11 المؤرخ في 02-07-83 ( المتضمن قانون الضمان الإجتماعي )، النص الآتي:

"يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أي كان قطاع النشاط الذي كان يسري عليهم قبل صدور هذا القانون" .



2 - فئة الملحقين بالأجراء :

- 1 - العمال الذي يباشرون عملهم في المنزل
- 2 - الأشخاص الذي يستخدمهم الخواص كالبوابون و الخدم و الممرضات .
- 3 - الممتهنون الذين تدفع لهم رواتب شهرية تساوي  $1/2$  ا
- 4 - الفنانون و الممثلون الناطقون وغير الناطقون في المسرح و السينما و المؤسسات الترفيهية الذين تدفع لهم مكافآت في شكل أجرة .
- 5 - حاملو الأمتعة الذين يستخدمون المحطات .
- 6 - حراس المواقع في المحطات .

ب - فئة الغير أجراء الممارسين لعمل مهني مستقل :

- التجار ، الصناعيون و الحرفيون .
  - المشتغلون في المهن الحرة .
  - مالكو الأراضي الفلاحية .
  - أصحاب وسائل النقل
- هذه الفئة تقرر بعض التشريعات إشتراكهم الإجمالي ( التشريع الفرنسي ) و تترك لهم تشريعات اخرى حرية الإشتراك .

اما القانون الجزائري، فتتص المادة 4 من المرسوم التنفيذي 93-119 المؤرخ في 15-05-1993، المحدد لإختصاصات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء ( CNAS ) على تمثيل هذه الفئات في تشكيلته . وهونضام يسير في اتجاه اجبارية التأمين الاجتماعي بالنسبة لكل الذين ينشطون في مجال شبكة الانتاج والعمل.

ج - ذوي حقوق المستفيد :

يقصد بهم :

- 1 - زوج المؤمن له و أولاده : إذا لم يكونوا يمارسون نشاطا مهنيا مأجورا .
- 2- الأولاد المكفولين : و يشمل مفهوم الاولاد في مفهوم تشريع الضمان الاجتماعي :

\_ الأولادُ الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

\_ الأولاد البالغون أقل من 25 سنة ( الذين لهم عقد تمهين بأجر يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون )

\_ الأولاد البالغون أقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم .

\_ الأولاد المصابين بعاهة أو مرض مزمن تمنعهم من ممارسة أي نشاط

مأجور

3 - الأصول المكفولين ( أصول المؤمن له و أصول زوجه ) عندما لا

تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد .

4 - فئة الطلبة والعمال المقبولين في التكوين بالخارج .

5- إختصاص القسم الاجتماعي وفق القانون الجزائري

إهتم قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بإختصاص المحكمة الإجتماعية عكس ما كان عليه القانون الملغى ، إذ تعرض إلى ذكر كيفية تشكيلها و مجالها الموضوعي و الإقليمي للفصل فيها و كذا آجال رفع الدعوى، و الإختصاصات الجديدة التي منحت للمحكمة الإجتماعية بأوامر إستعجالية في بعض الحالات المنصوص عليها قانونا.

إسهاما منا نضيف إلى هذا الملتقى التجديدات التي وردت في هذا لا الحيوي التي تتدرج ضمن التنظيم الجديد لعلاقات العامل، و حل النزاعات المترتبة عنها لتوسيع المعرفة عند التقاضي أمام القسم الاجتماعي.

إختصاص المحكمة الإجتماعية يتشكل القسم الاجتماعي من قاضي رئيس و مساعدين، أحدهما يمثل أرباب العمل و الثاني العمال و يعد ذلك من النظام العام، و إذا خالف هذا التشكيل فإن الأحكام الصادرة تكون تحت طائلة البطلان.

يحق إلى متقاضي عندما يلاحظ عدم مطابقة التشكيلة للقانون أن يرفع دعوى و المطالبة ببطلان الحكم الصادر عن المحكمة عمال بنص القانون.

نظم هذا القانون إختصاصات المحكمة الإجتماعية في صنفين و هما :

**أولا : الإختصاص الموضوعي**

قانون الإجراءات المدنية و الإدارية حدد مجموعة من المواضيع يؤول الإختصاص

للمحكمة الإجتماعية و هي :

- 1 إثبات عقود العمل و التكوين و التمهين.
- 2 تنفيذ و تعليق و إنهاء عقود العمل والتكوين و التمهين.
- 3 منازعات إنتخاب مندوبي العمال.
- 4 المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.
- 5 المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.
- 6 منازعات الضمان الاجتماعي و التقاعد.
- 7 المنازعات المتعلقة بالإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية للعمل.

يعد هذا التحديد إنارة لكل متقاضي عند توجيه دعواه، و بالتالي التسهيل عليهم معرفة الجهة القضائية المختصة عكس ما كان سابقا، إذ مان يصعب معرفة الجهة القضائية المختصة مما يجعل كل من يريد رفع دعوى قضائية العودة إلى الأحكام الخاصة لكل موضوع من المواضيع المذكورة أعلاه، و مع ذلك يصعب معرفة الجهة المختصة نتيجة وجود فراغات قانونية. لذلك حسن ما فعل المشرع في تحديد المواضيع للمحكمة و الإجتماعية.

ثانيا : الإختصاص الإقليمي

كان ينظر للإختصاص الإقليمي في مجال عالقات العمل و لاسيما في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل و العامل :

1) إذا كان العمل حاصل في مؤسسة ثابتة، أمام محكمة المكان الواقعة في دائرة إختصاصها تلك المؤسسة.

2) إذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة، فيعود الإختصاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه عقد العمل.

تعد التعديلات التي أدخلت في مجال الإختصاص الإقليمي لفائدة العامل ألن المشرع منح له عدة إختيارات عند رفع الدعوى :

1) إما يعود للمحكمة التي تم في دائرة إختصاصها إبرام عقد العمل.

2) إما يعود للمحكمة التي تم في دائرة إختصاصها تنفيذ العقد.

3) إما يعود للمحكمة التي يوجد ا. موطن المدعى عليه، إذ ينطبق هذا مع ما ورد في المادة 8 من ق.إ.م (الملغى).

4) حالة إ.اء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الإختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعى وهذا شيء معقول جدا، إذ

يعد هذا التعديل في صالح العامل و الطرف الضعيف، فالمشرع أراد تخفيف العبء عليه ثم أن الطرف الممتاز ماليا هو الذي يتنقل و ليس العكس.

ترفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي بعريضة إفتتاح دعوى كبقية القضايا الأخرى المدنية العقارية و التجارية و شؤون الأسرة، أي طبقا للقواعد العامة، يجب أن تكون بعريضة مكتوبة موقعة و مؤرخة تودع بأمانة الضبط أو وكيله أو محاميه بعدد النسخ يساوي عدد الأطراف و يشترط أن تتضمن عدة بيانات، منها تحديد الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى إسم و لقب المدعى و موطنه، إسم و لقب و موطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له الإشارة إلى تسمية و طبيعة الشخص المعنوي ، و مقره الإجتماعي و صفة ممثله القانوني أو الإتفاقي، مع عرض موجز للوقائع و الوسائل التي تؤسس عليها الدعوى.

تحدد أول جلسة في أجل أقصاها 15 يوما من تاريخ رفع الدعوى على خالف القضايا الأخرى العقارية و المدنية و التجارية التي تشترط إحترام أجل 20 يوم القاضي الإجتماعي أن يفصل في أقرب الآجال، و هذا ما كان ينادي به الكثير المتخصصين في الإجتماعي لتطبيق المادة 40 من ق.إ.م (الملغى)، إذ تكيف على الأقل من تسليم التكاليف بالحضور و تاريخ المحدد أول جلسة، هذا ما يعطي للقضايا الإجتماعية ميزة خاصة لا تطبق على باقي القضايا و يجب على هذه القضايا بقضايا النفقة الغذائية التي يؤمر بتنفيذ النفاذ المعجل رغم المعارضة أو الإستئناف فيها، و هو ما ورد في المادة 505 فقرة 2 من ق.إ.م و إ.

### أولا : المدة القانونية لرفع الدعوى

تدخل حقوق العمال ضمن القواعد العامة لتقادم الحق المذكورة في القانون المدني، إذ يتقادم الإلتزام بإنقضاء 15 سنة، في ما عاد الحالات التي ورد فيها نص خاص في القانون، و في ما عاد الاستثناءات الآتية:

يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد و لو أقر به المدين أجرة المباني، و الديون المتأخرة، و المرتبات و الأجور و المعاشات.

أتى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بقاعدة جديدة لم تكن من قبل، و تتمثل في ضرورة رفع الدعوى أمام القسم الإجتماعي في أجل لا يتجاوز 6 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

تصبح القاعدة الآن، على العامل الراغب في رفع دعوى ضد رب العمل أن يتقيد بالمدة المذكورة أعلاه من تاريخ تسلم محضر عدم الصلح، و إلا يفقد حقه، أي لا يمكنه أن يطالب بالحقوق التي سبق مطالبتها أمام مفتشية العمل التي ذكرت في محضر عدم الصلح لتقادمها .

### ثانيا : الإختصاص الجديد للقاضي الإجتماعي

يمكن الإشارة إلى قضاء الإستعجال و التنفيذ الفوري.

#### أ- الإختصاص الإستعجالي :

أصبح قاضي الإستعجال مقسم على مختلف أنواع القضايا، التجارية و المدنية و العقارية و الإجتماعية و شؤون الأسرة، بعدما كان هذا الإختصاص حكرا على رئيس المحكمة ، هذا التعديل عاد لقاضي الموضوع الفصل أيضا الفصل في الإستعجال، بأن

يأمر بإتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل تكون الأوامر قابلة للإستئناف، علما أن هذا الإجراء لا يوقف التنفيذ يعد هذا التعديل مهم جدا ألن القاضي الفاصل في الموضوع تكون له أكثر دراية بأصل التراع، و عندما يطرح عليه أمر إستعجالي فإنه الأقرب للموافقة على الطلب أو الرفض.

### ب التنفيذ الفوري :

أدرج قانون الإجراءات المدنية و الإدارية إختصاص للقاضي الإجتماعي يتمثل في جواز تقديم العامل أو رب العمل طلب للتنفيذ الفوري و ذلك في حالتين :

-حالة الإمتناع عن تنفيذ المصالحة من قبل أحد الأطراف.

-حالة الإمتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي لإلتفاق الجماعي للعمل.

- يأمر رئيس القسم الإجتماعي بالتنفيذ الفوري لأمر تحت طائلة غرامة .ديدية طبقا لما ينص عليه تشريع العمل أصاب المشرع في هذه النقطة ألن في السابق عندما لا يلتزم أحد الأطراف في تنفيذ المصالحة أو الإلتفاق الجماعي، كان يعرض التراع على قاضي الموضوع فقط، و بعد صدور الحكم الإجتماعي و التبليغ، يجوز إستئناف الحكم، مما يجعل المدة تطول، عكس ما هو الآن، يفصل بأمر إستعجالي و حتى و لو تم إستئناف لا يوقف التنفيذ.

يمكن القول بأن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أتى بأحكام جد مفيدة، تتماشى و طابع الخاص للقضايا الإجتماعية، تسمح الفصل في مدة قصيرة و أزال وسائل المماثلة التي كانت سابقا.



الخاتمة

## الخاتمة

تتميز الحياة المهنية بالحركية و التأثير السريع بتغير المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، باعتبارها تخضع للعبة المصالح المتناقضة، أي مصالح العمال الفردية والجماعية، من جهة ومصالح أصحاب العمل من جهة أخرى لعدة قوانين و نظم بعضها ذو طابع عام و مبدئي، من وضع السلطة العامة، أو ما يعرف بقانون العمل، او قانون عالقات العمل الفردية و الجماعية، والبعض الآخر، ذو طابع مهني أو خاص، من وضع أطراف العالقة أنفسهم، أو ما يعرف بالاتفاقيات الجماعية للعمل، كأثر تنظيم لعالقات العمل.

ومنه لا بد من وجود حقوق للعمال في أماكن عملهم، وذلك لتشجيعهم على العمل ومن هذه الحقوق الأجر العادل المنصف للعامل وعلى قدر العمل يكون الأجر، فلا يجوز لصاحب العمل أن يظلم أو يبخس العامل مهما يكون، وقد حثنا رسولنا الكريم على إعطاء الأجير حقه قبل أن يجف عرقه تشجيعاً له على العمل وخلق فرص عمل مناسبة وجيدة لهم في المجالات المتنوعة والمختلفة والحق هو الحق في الراحة لأن الله لا يكلف الا وسعها، يجب على العامل أخذ قسط من الراحة في عمله وحق الضمان الاجتماعي وهو من أهم حقوق العمال، وخير مثال ذلك ما سنه المشرع من قوانين لحماية حق العامل سواء من حيث حماية العامل في اطار علاقته العمالية أو من حيث حماية حقه في الضمان الاجتماعي.

**النتائج:**

- التحول العميق في تنظيم المشرع لعالقة العمل التي أصبحت ذات طابع تعاقدى أكثر مما كانت عليه ذات طابع تنظيمي
- تعميم مظاهر الحماية لطرفي عالقة العمل، فالعامل الى جانب رب العمل أصبح يساهم في التنمية الاقتصادية الى جانب القطاع العام
- نظام التغطية الاجتماعية للعمل نتيجة رداءة الخدمات لصناديق الضمان الاجتماعي.

**التوصيات والاقتراحات:**

- إنشاء محاكم العمل حيث بينت التجربة نقص كفاءة قضاة القسم الاجتماعي في معالجة قضايا عالم الشغل بسبب غياب التكوين المتخصص والدور السلبي لمساعدتهم

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة مراجع

أولاً: القوانين والأوامر

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020.
2. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996.
3. القانون رقم -78 12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.
4. القانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
5. القانون رقم 11/84 المؤرخ في 09 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم والمتعلق بالكفالة.
6. القانون رقم 16/22 المتمم للقانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقة العمل.
7. القانون رقم 90-02 المؤرخ في فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
8. القانون 27-91 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.
9. القانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
10. القانون رقم 05/15 المؤرخ في 01/02/2015 المعدل والمتمم للقانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وذوو حقوقهم.

11. القانون رقم 90/02 المؤرخ في 08 مايو 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

12. القانون رقم 13-22 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

13. الأمر رقم 97-03 المؤرخ في يناير سنة 1997، المحدد للمدة القانونية للعطل.

14. الأمر 96-21 المؤرخ في يوليو سنة 1996 المعدل والمتمم بموجب القانون 11/90.

الأمر رقم 90 - 14 المؤرخ بتاريخ 02 بتاريخ 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

15. المرسوم التنفيذي رقم 12/01 المؤرخ في 21/01/2001 الذي يحدد كفايات الحصول على العلاج لفائدة الأشخاص والفئات المحرومة غير المؤمن لهم اجتماعيا.

16. المرسوم 85-33 المؤرخ في 09 فبراير 1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي الذين يستفيدون من جميع خدمات التأمينات الاجتماعية.

17. القرار رقم 435383 الصادر بتاريخ 03/08/2012.

ثانيا: الكتب

1. أحمد سلامة، شرح قانون العمل الجزائري، دار الفكر العربي، طبعة.1، الجزائر، 1978.
2. أحمية سليمان: تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، بحث مقارن في التشريعات العمالية العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبوعات النخلة، الجزائر، 1992.
3. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 2، 1994.
4. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، الطبعة الثانية، ديوان \_المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2013.
5. بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادية، طبعة ثانية، 2009، الجزائر.
6. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، دار ريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
7. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 .
8. بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2010.

9. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل، الكتاب الأول، مدخل الى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، 2010.
10. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، طبعة أولى، 2009.
11. حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي ومنازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة، 2010.
12. خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
13. ذيب عبد سالم - قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي - دار القصبية طبعة 2003.
14. رشد راشد، علاقات العمل الفردية والجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1994.
15. سعيد طربيت: سلطة المستخدم في تسريح العامل تأديبا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001 .
16. سليمان آحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون الجزائر، 1998 .
17. طرابيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، بدون طبعة، دار هومة، الجزائر. 2013.



18. طيب بلولة جمال بلولة: انقطاع علاقة العمل في التشريع الجزائري، طبعة بيرتي الجزائر، 2008.
19. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دون طبعة، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2008.
20. عبد الرحمن خليفي، القضاء الاجتماعي في الجزائر، د ط، الدار العثمانية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.
21. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب للنشر، الجزائر، 2003.
22. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر " ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، سنة طبعة 2005.
23. علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون للعمل ، ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
24. عوابدي عمار: عملية الرقابة على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009.
25. عيسى لعلاوي: محاضرات قانون العمل، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، الجزء الثاني، السنة الجامعية، 2006- 2007.
26. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 1992 .
27. محمد حسين: منصور قانون العمل، دار الجامعية الجديدة، مصر 2007.

28. محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، د ط، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1999.
29. محمود عمران: شرح القانون العمل المصري، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة 2000.
30. مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي "بين النصوص القانونية والممارسات العملية"، بدون طبعة، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017.

### ثالثا: الرسائل الجامعية

1. بناصر يوسف : علاقات العمل في المؤسسة ، ماجستير قانون المؤسسات ، جامعة وهران، السنة الجامعية، 2005-2006.
2. رمضان براهيم، نزاعات العمل في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 1998.
3. سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2005.
4. الشايب آمال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي جامعة ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2007.
5. قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر بن عكنون، 2002.

6. مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، 22 تيزي وزو، كلية الحقوق، د س ن .

#### رابعاً: المقالات العلمية

1. أولفقي إدريس: النظام القانوني لنزاعات العمل الفردية، (عدد خاص بالنزاعات الفردية في العمل)، المجلة الجزائرية للعمل المعهد الوطني للعمل، عدد، 22، 1998.

2. خالد حامد، منازعات العمل دراسة سوسولوجية، محاضرة أقيمت في اليوم الدراسي حول مفتشية العمل في الرقابة، المركز الجامعي العربي التبسي، تبسة، 2004.

3. ذيب عبد السلام، المنازعات في الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية، قسم المستندات والنشر، المحكمة العليا، عدد 02، الجزائر، 1996.

4. فاخر الكناس: سقوط الخصومة العمالية وأهمية ودور إدارات العمل في متابعة الدعوى العمالية، دراسة مقارنة، مجلة الحقوق الكويتية عدد 1، 1998 .

5. محمد نصرالدين قريشي: النظام القانوني الجديد الخاص بتقليص عدد العمال، المجلة الجزائرية للعمل، المعهد الوطني للعمل، عدد، 23، 1998 .

#### خامساً:

# قائمة المحتويات

الإهداء

تشكرات

01.....	المقدمة
05.....	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعقد العمل
05.....	المبحث الأول: ماهية عقد العمل
06.....	المطلب الأول: مفهوم عقد العمل وأركانه
16.....	المطلب الثاني: انعقاد وسريان عقد العمل
29.....	المبحث الثاني: آثار علاقة العمل
29.....	المطلب الأول: حقوق والتزامات العامل ورب العمل
36.....	المطلب الثاني: حقوق والتزامات رب العمل
40.....	الفصل الثاني: آثار الحماية القانونية للعامل في القانون الجزائري
41.....	المبحث الأول: الحماية القانونية للعامل من النزاعات
41.....	المطلب الأول: النزاعات الجماعية
46.....	المطلب الثاني: النزاعات الفردية
51.....	المبحث الثاني: حماية العامل في قانون الضمان الاجتماعي
51.....	المطلب الأول: مجال تطبيق قانون الضمان الاجتماعي
61.....	المطلب الثاني: اختصاصات القسم الاجتماعي
77.....	الخاتمة

80..... قائمة المصادر والمراجع

## ملخص مذكرة الماستر

يرتكز النشاط الاقتصادي في معظم الدول على ذلك الجهد من العمل الذي يقوم به العمال خدمة أرباب عملهم من جهة وتلبية لحاجياتهم من جهة أخرى، لكن هذه العلاقة لا تخلو في غالب الأحيان من وجود نزاعات تهدد القطاع أو النشاط القائم، وذلك نتيجة لإخلال بالتزامات أو لتضارب المصالح فيما يتحتم لزاما في تدخل الدولة بينهم، هذا النزاع كونه يهدد أحد دعائمها الرئيسية، وذلك من خلال سن قوانين و وضع آليات منظمة لا يجوز الخروج عنها، في حين تركت أطراف علاقة العمل الجماعية الحرية في وضع اتفاقيات وبنود تخدم مصالحهم.

### الكلمات المفتاحية:

- عقد العمل - نزاعات العمل - حماية العامل - قانون العمل.

## Abstract of The master thesis

Economic activity in most countries is based on that effort of work carried out by workers to serve their employers on the one hand and meet their needs on the other hand, but this relationship is not often devoid of conflicts that threaten the existing sector or activity, as a result of a breach of obligations or a conflict of interest. While it is imperative for the state to intervene between them, this conflict is threatening one of its main pillars, through the enactment of laws and the establishment of organized mechanisms that cannot be deviated from, while the parties to the collective labor relationship left the freedom to set agreements and clauses that serve their interests.

### key words:

- Employment contract - Labor disputes - Worker protection - Labor law