

الشروط الموضوعية لعرض منازعات العمل الفردية أمام مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري -
دراسة مقارنة -

**The Substantive Conditions for Presenting Individual Labor Disputes to
Conciliation Offices under Algerian Law - A comparative study-**



بلعبدون عواد،

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم (الجزائر)،

belabdouneaoued@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/06/01

تاريخ القبول: 2021/05/24

تاريخ الإرسال: 2021/04/25

ملخص:

إضافة إلى الشروط الشكلية الواجب توفرها لعرض منازعات العمل الفردية أمام مكاتب المصالحة سواء تعلق الأمر بضرورة وجود نزاع فردي مهما كان السبب الذي أدى إلى نشوئه، أو تعلق الأمر بضرورة عدم نجاح الأطراف إلى حل النزاع وديا بينهما على مستوى الهيئة المستخدمة. يشترط أيضا في هذا النزاع شروط أخرى موضوعية، ترتبط أساسا بمخالفة بنود عقد العمل والاحكام التشريعية والتنظيمية من جهة، أو مخالفة مضمون المصادر المهنية من جهة ثانية.

كلمات مفتاحية:

منازعات العمل الفردية، مكاتب المصالحة، عقد العمل، النظام الداخلي، الاتفاقيات الجماعية للعمل.

Abstract :

In addition to the formalities to be completed in order to present individual labor disputes before the conciliation offices, whether it is the need for an individual dispute, whatever the reason which led to its emergence or the question of the need for the parties not to resolve the dispute amicably between them at the level of the organ used.

Other substantive conditions are also required in this dispute, mainly related to the violation of the terms of the employment contract and of the legislative and regulatory provisions on the one hand, or to the violation of the content of professional sources on the other hand.

Keywords:

individual labor disputes, conciliation offices, employment contract, statutes, collective labor agreements.

مقدمة:

يستفاد من نص المادة 02 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والتي تنص على أنه يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة". أن المشرع الجزائري قد اشترط لعرض النزاع على مكاتب المصالحة- كخطوة أولى لتدخل طرف ثالث من أجل تسوية النزاع القائم بين الطرفين- مجموعة من الشروط يتعلق بعضها بالخلاف القائم بين العامل ومستخدمه، حيث يجب أن يرقى لدرجة نزاع عمل فردي. وهذا بغض النظر عن السبب الذي أدى إلى نشوئه، وإن كان يفترض أن تتوافر فيه كل عناصره.

هذا إلى جانب ضرورة أن يستوفي هذا النزاع المرحلة الأولى لتسويته على مستوى الهيئة المستخدمة بين طرفي النزاع أنفسهم، دون تدخل مكاتب المصالحة. حينذاك يمكن القول بأن الشروط الشكلية لعرض النزاع أمام هذه الأخيرة متوافرة حسب ما نص عليه القانون وإن كانت غير كافية. فإلى جانبها يجب أن تتوافر شروط أخرى موضوعية، ففيما تتمثل تلك الشروط الموضوعية التي بتوافرها يمكن عرض منازعات العمل الفردية على مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري؟

- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تحليل مضمون الشروط الموضوعية التي تسمح للعامل او المستخدم من عرض نزاعهما الفردي على مكاتب المصالحة المختصة إقليميا.

- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الوقوف على الشروط الموضوعية لعرض منازعات العمل الفردية امام مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري.

- المنهج المتبع:

سعى لبناء سليم للدراسة، اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وهذا عند تحليل مختلف الشروط الموضوعية التي لا بد من توافرها لعرض منازعات العمل الفردية امام مكاتب المصالحة، الى جانب المنهج المقارن.

- العناصر الأساسية للدراسة:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين، حيث نسلط الضوء بداية على الشروط الموضوعية المتعلقة بمخالفة بنود عقد العمل والأحكام التشريعية والتنظيمية (المبحث الأول) ثم نقف على عرض الشروط المرتبطة بمخالفة المصادر المهنية (المبحث الثاني).

المبحث الأول

مخالفة بنود العقد والأحكام التشريعية والتنظيمية

ترتب عن القوانين الصادرة سنة 1990 ميلاد علاقات عمل جديدة تتميز بالطابع التعاقدي والنظام التفاوضي القائم على مبدأ حرية التعاقد، دون إغفال الإطار العام المحدد بموجب التشريعات والتنظيمات لكل المسائل الجوهرية التي تعتبر من النظام العام. وهنا يثور التساؤل أمام انسحاب الدولة من مجال تنظيم علاقات العمل في كل الجزئيات عن مدى وجود منازعات العمل طالما أن الإرادة المشتركة أصبحت هي القانون الذي يحكم المتعاقدين فيما يتعلق بتنظيم علاقات عملهم.

مهما يكن من أمر فالحديث عن وجود نزاعات عمل بين طرفي علاقة العمل دائما وارد طالما تحققت الشروط الموضوعية لنشوئه في خرق بند من بنود العقد (المطلب الأول) أو مخالفة نص تشريعي أو تنظيمي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مخالفة بنود عقد العمل

من بين الشروط الموضوعية التي لا بد من توافرها حتى يمكن عرض النزاع الفردي في حالة حدوثه امام مكاتب المصالحة هو ان يخل أحد الطرفين سواء اكان العامل او المستخدم لبنود عقد العمل.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

لم تتعرض قوانين العمل العربية والغربية الى تعريف عقد العمل باستثناء البعض منها. كالمرشع السوري الذي عرفه على انه "عقد العمل الذي يلتزم بموجة العامل بالعمل لدى صاحب عمل وتحت سلطته واشرافه مقابل أجر"¹.

بينما المرشع المصري عرفه على أنه: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر"².

نفس التعريف ذهب اليه كل من المرشع العماني³ والسعودي⁴ ، غير ان المرشع التونسي كان أكثر دقة وشمولا¹ في تعريفه لعقد العمل حيث عرفه على انه " اتفاق من خلاله يلتزم أحد اطرافه يدعى عامل او اجير بتقديم لشخص اخر يدعى مستخدم خدمات تحت اشراف ومراقبة هذا الأخير لقاء أجر "².

¹ - المادة 46 من قانون العمل السوري رقم 17 المؤرخ في 12 أفريل 2010.

² - المادة 31 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003.

³ - المادة 7/1 من قانون العمل العماني. ورد التعريف في مرجع الدكتور مصطفى عبد الحميد عدوي، الوجيز في قانون العمل لسلطنة عمان، بدون طبعة ص 24.

⁴ - المادة 50 من قانون العمل السعودي الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم 51 المؤرخ في 22 من شهر شعبان 1426. المادة المذكورة في مرجع الدكتور محمد بن براك الفوزان، نظام العمل السعودي الجديد مكتبة القانون والاقتصاد الرياض، طبعة 2007 ص 145.

أما المشرع الجزائري فنجد أنه من خلال قانون 78-12 نص في المادة 55 على أنه: "تنشأ علاقة العمال بعقد مكتوب أو غير مكتوب وتقوم هذه العلاقة في جميع الحالات بمجرد العمل لمؤسسة مستخدمة". بذلك هو لم يعرف بصفة حقيقية عقد العمل، إنما اعتبر فكرة عقد العمل جزء من فكرة أوسع هي فكرة علاقة العمل. لتتغير نظرتة بعد ذلك من خلال القانون 90-11 باعتباره "أجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خلص يدعى المستخدم".

في حين يعرف الفقه القانوني عقد العمل بأنه " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية لصالح طرف آخر وتحت إشرافه مقابل اجر " بينما يعرفه البعض الآخر بأنه " اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه مقابل عوض " ³.

أما التعريفات الفقهية التي وردت في هذا الشأن فقد عرفت عقد العمل على أنه " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين - يسمى حسب الأحوال مستخدم او عامل او خاد - بأداء عمل مادي تحت إدارة المتعاقد الآخر - يسمى رب عمل او صاحب عمل - في مقابل اجر يحصل عليه " ⁴. كما ذهب البعض الآخر الى تعريفه على أنه عقد مبرم بين صاحب عمل يتعهد وعامل يتعهد هذا الأخير ان يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل اجر أيا كان نوعه. على ان يتضمن هذا العقد شروط العمل المتفق عليها، وذلك لمدة محددة او غير محددة، او من اجل القيام بعمل معين " ⁵.

الفرع الثاني: مضمون مخالفة بنود عقد العمل

يعتبر العقد عموما شريعة المتعاقدين لا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين طبقا لمقتضيات المادة 106 من القانون المدني. مع ذلك الأمر يختلف بالنسبة لعقد العمل نظرا لما يتمتع به من خصائص من حيث اعتباره عقد متوالي التنفيذ، ومن ثمة يستحيل بقاء شروط عقد العمل على حالها، أمام امتداد مدة عقد العمل. حيث يتم اللجوء إلى بعض التعديلات التي يتطلبها تنظيم المؤسسة وحسن سيرها ⁶.

وهنا يثور التساؤل حول مدى إمكانية الانفراد بتعديل عقد العمل، وبالتالي فسح المجال لنشوء النزاعات بين طرفي علاقة العمل. خاصة في حالة ما إذا مس التعديل بنود أساسية في عقد العمل، باعتباره الإطار الذي تحدد ضمنه كافة الشروط والأحكام المتعلقة بالعلاقات المهنية والمالية والتنظيمية بين العامل والمستخدم. على

¹ - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان الأردن، الطبعة الأولى 2010، ص 56.

² - المادة 06 من مدونة الشغل التونسية.

³ - G.H. Camerlyneck , Droit du Travail. 2^{ème} édition, Dalloz, p 170.

⁴ - محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية 1982 ص 356

⁵ - سعيد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية القاهرة مصر، طبعة 2004 ص 357.

⁶ - Marion Del Sol. Op.cit.p55.

أن يتم ذلك في إطار مشروع، وهذا باحترام القوانين والتنظيمات المفروضة في مجال علاقات العمل، ومراعاة البنود الخاصة بعقد العمل¹.

فإذا كان المشرع ترك للأطراف حرية الاتفاق على صيغة وشكل العقد حسب مضمون المادة 09² من قانون 11/90. إلا انه تدخل لفرض بعض الشروط والأحكام بإمكانية تعديل أحكامها متى استدعت الضرورة ذلك وفقا لما يتماشى ومصالح الأطراف.

وهذا قصد ضمان استقرار الشغل والمساواة في الحقوق والالتزامات وحماية العمال من تعسف أصحاب العمل³. هذا لن يتحقق إلا إذا تضمن عقد العمل

الأحكام والبنود الأساسية والتكميلية المحددة لحقوق والتزامات كل طرف. وإن كانت الأولى تعتبر من بين مسائل النظام العام بمفهوم قانون العمل الحديث التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها. لا سيما فيما يتعلق ببيان هوية الأطراف المتعاقدة، منصب العمل، ورتبة العامل في السلم الوظيفي والصلاحيات والالتزامات المترتبة عنه، نوع العمل، تحدد الأجر وتوابعه، مثل التعويضات والحوافز والأقدمية، المدة القانونية للعمل، بداية سريان ونهاية عقد العمل.

هذا إلى جانب البنود التكميلية والتي ترجع لإرادة الأطراف لاختلافها وتعددتها من قطاع إلى آخر، ومن مؤسسة لأخرى كفترة تجربة العامل أو تلك الخاصة بتغييرات العمل ككيفية التناوب، أو تحديد مهلة الإخطار المسبق لإنهاء علاقة العمل.

انطلاقا من هذه المعطيات وفقا لما يتضمنه عقد العمل من بنود أساسية يتعين على المستخدم ضرورة التنفيذ السليم للعقد وفقا لما تم الاتفاق عليه. وتمكين العامل من تنفيذ العمل الموكل إليه من خلال توفير وسائل وأدوات العمل وتحسين ظروفه. كما يتعين على العامل من جهته، أن ينفذ العمل المتفق عليه وفقا

¹-Bernard Teyssi é Relations individuelles du travail.2^{eme} edition. Imprimerie du sud. Toulouse 1992 p113.

² - والتي تنص على انه " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة ".

³ - أشار المشرع الجزائري من خلال المادتين 62 و 63 من قانون 11/90 إلى إمكانية تعديل عقد العمل في حالتين: حالة الاتفاق المشترك بين الطرفين وفي حالة نص القانون والاتفاقيات الجماعية على قواعد أكثر نفعا للعامل من تلك التي نص عليها عقد العمل غير أن واقع تسيير المؤسسات وسع من مجالات التعديل حيث كثيرا ما ينفرد المستخدم بتعديل عقد العمل استنادا إلى سلطته في الإدارة كلما دعت الضرورة إلى ذلك، كأن يتم التعديل جوهري لشروط العمل بسبب الخطأ الذي ارتكبه الأجير أو اثر تعرضه لمرض أو حادث. وقد ينتج التعديل عن أسباب اقتصادية تتطلب ضرورة إعادة تنظيم المؤسسة بسبب الصعوبات التكنولوجية وضرورة المنافسة. في هذا الصدد ذهبت الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 14 ماي 1997 إلى: " إن المستخدم يمكنه أن يتخذ إجراءات حقيقية وجدية لتعديل العقد مراعاة لمصلحة المؤسسة " انظر بليسي. المرجع السابق ص 410 فقرة 367. Dominique Jullian et Catherine Girod roux. Lamy social. Droit du travail. Paris 1994 . Op.cit.p336§818.

للتعليمات والتوجيهات الصادرة عن المستخدم في إطار ممارسته لسلطاته في الإدارة الاقتصادية للمؤسسة وكذا سلطة إدارة العمال.

بناءً على ذلك، فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية ينتج عنه نزاعات تتعلق ببند العقد، تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقته لبند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه أو بسبب تغير الأوضاع الاقتصادية أو الاجتماعية، أو بسبب مطالبة أحد الطرفين إجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر، حيث يكون هذا التعديل لمصلحة الطرف المقترح للتعديل خاصة. إذا سبق وأن تم إبرام اتفاقيات جماعية تتضمن بنود أنفع بالنسبة للعمال.

نتساءل هنا ونحن بصدد الحديث عن نزاعات العمل المترتبة بمناسبة خرق بنود العقد التي سبق الاتفاق حولها. ما إذا كانت هذه النزاعات نتيجة حتمية لكل علاقة عمل تنشأ بين العمال ومستخدمهم أم إن إمكانية تفاديهما أو على الأقل التقليل منها مسألة واردة. خاصة أمام تكريس المواثيق الدولية لفكرة مفادها أن العامل مواطن خارج المؤسسة، وأن اندماجه بداخلها لا يجرده من صفة الحرية.

حقيقة أن علاقة العمل تربط بين طرفين يتمسكان بمصالح متعارضة، حيث يسعى المستخدم جاهدا لتحقيق أكبر إنتاج ممكن بأقل التكاليف الممكنة في إطار فكرة استهداف الربح. في حين يسعى العامل إلى كسب معيشته عن طريق العمل الذي يؤديه مقابل أجر عادل يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامته كإنسان في ظل ظروف ملائمة للعمل. الأمر الذي يجعل إمكانية نشوء نزاعات بينهم أمر حتمي. إلا أنه مع ذلك يمكن تفاديهما أو على الأقل التخفيف من حدتها. وهذا من خلال مراعاة الارتباط ما بين السلطات التي يتمتع بها المستخدم والحريات المعترف بها للأجير. وهذا في إطار فكرة المواطنة داخل المؤسسة¹، فالأجير وإن كان متبوعا وملزما بأن يضع قوة عمله في خدمة المستخدم لهدف ولوقت محدد، إلا أن هذا لا يخول للمستخدم سلطة توجيهه وإعطائه أوامر تمس بحياته الشخصية وممارسة حرياته العامة داخل المؤسسة بمخالفة النصوص الدستورية والتشريعية وكل ما تضمنته العقود والاتفاقيات الجماعية.

هذا ما كرسته النصوص القانونية بنصها على أنه "لا أحد يمكنه أن يمس أو ينال من الحقوق الشخصية والحريات الفردية والجماعية أو يقيدوها، عندما لا يبرر ذلك بطبيعة العمل المتمم ولا يتصل بالهدف المرجو. هذا في حين لم يتضمن قانون العمل الجزائري أي نص في هذا المجال، نجد قانون العمل الفرنسي قد كرس العديد من النصوص خاصة قانون 29 جويلية 1998 المرتبط بمحاربة الاقتصاد

¹ - Jean P ðissier. Alain Supiot. Antoine Jeammaud Droit du Travail « 20 edition Dalloz 2000 p20-854-861.

والتمهيش رغبة في الضمان الفعلي لكل الحقوق الأساسية في مجالات العمل والسكن وحماية الصحة والعدالة والتعلم والتكوين والثقافة وحماية الأمومة والطفولة تدعيما للحرية والمساواة والكرامة للأجير. والتي تعد جوهر الحقوق الأساسية له كإنسان.

يضاف إلى ذلك حقوقه الاجتماعية كعامل، وهي لا تنفصل عن حقوق كإنسان كالحق في الإضراب والحرية النقابية، الحق في التفاوض الجماعي والاشتراك في التفاوض الجماعي، والاشتراك في تحديد شروط العمل وتسيير المؤسسة وتمثيل الأجراء. لتكون بذلك حقوقه الشخصية والاجتماعية حقوق متكاملة¹.

كما تهدف فكرة المواطنة داخل المؤسسة إلى تكريس الديمقراطية الاقتصادية ذلك من خلال تقرير أورو الفرنسي الصادر في سنة 1982 والذي يهدف إلى التقليل من العمل المؤقت وتشجيع التوظيف من خلال الإنقاص من مدة العمل معتبرا بذلك العمال " مواطنون داخل المؤسسة ". وقد تجسدت هذه البرامج من خلال تخفيض مدة العمل إلى 39 ساعة في الأسبوع وإضافة الأسبوع الخامس للعطل مدفوعة الأجر والإنقاص من إمكانية اللجوء للتوظيف من خلال العقود محددة المدة أو اللجوء للوساطة (المقاولة الفرعية ومؤسسات العمل المؤقت). وهذا بتكريس تجمع المستخدمين حماية للحرية داخل المؤسسة وتكريس الحق في التعبير ومضاعفة المؤسسات التمثيلية، وإنشاء لجان النظافة والأمن وإعطاء الأجير حق الانسحاب في حالة الخطر.

هذا فضلا عن حماية العمال من كل أنواع الضغط المعنوي في العمل من خلال قانون 31 ديسمبر 1990 بما فيها التحرش الجنسي ليكون من خلال هذه القوانين قد ربط ما بين سلطات المستخدم وحرية العمال. الأمر الذي يمكن من المحافظة على العلاقات الودية في العمل وتفادي النزاعات.

المطلب الثاني: مخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال قانون العمل

تشمل كل القوانين بأنواعها وبمختلف درجاتها بغض النظر عن الجهة المصدرة لها سواء من الهيئة التشريعية أو التنفيذية في مجال قانون العمل (الفرع الأول). ويشترط احترامها وعدم مخالفتها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مضمون الأحكام التشريعية والتنظيمية

وهي القوانين الصادرة عن الهيئة التشريعية وهي في الحقيقة ترجمة قانونية لأحكام ومبادئ التي جاء بها الدستور من حريات وحقوق وواجبات ومن ضمنها تلك المتعلقة بالقضايا الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة وبالعلاقات العمل بصفة خاصة مثل الحق في العمل، الحق في الحماية والأمن، الحق في الراحة، الحق النقابي وحق الإضراب².

¹- والمكرسة بداية بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اتفاقية أمستردام 02 أكتوبر 1997 والمصادق عليها في 23 مارس 1999 والتي تضمنت الحقوق الاجتماعية للعمال. من جهته المشرع الجزائري كرس بعض هذه الحقوق بموجب المادة 05 من قانون 11/90.

²- طبقا لأحكام المواد 55 و 56 و 57 من دستور سنة 1996 المعدل و المتمم بموجب القانون 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 ج ر رقم 14 و المعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 251/20 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020 ج ر رقم 54.

كما أن الأحكام الدستورية كثيرا ما تحيل إلى هذه النصوص التشريعية ولذلك تطبيقا للأحكام الدستورية فقد صدرت كثيرا من النصوص التشريعية خاصة ما تعلق منها بمجال قانون العمل سواء الفردية أو الجماعية نذكر منها على سبيل الحصر لا المثال، القانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل القانون 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، القانون 04/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

اما النصوص التنظيمية فان تنوع مجالات ومواضيع قانون العمل وبالتالي تنوع أحكامه وتميزها بالطابع الواقعي والعملي قد جعل اغلب النصوص التشريعية عاجزة عن تنظيم كل ما يتعلق بعلاقات العمل خاصة ما تنتجه من آثار مباشرة أو غير مباشرة وهو الأمر الذي حتم ترك تنظيم هذه المسائل إلى النصوص التنظيمية التي تعتبر الأكثر مرونة وفعالية على اختلاف درجاتها من مراسيم وقرارات وتعليمات والتي تصدرها الهيئة التنفيذية. ومن بين النصوص التنظيمية التي صدرت في إطار علاقات العمل نذكر منها المرسوم التنفيذي رقم 289/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، المرسوم التنفيذي 290/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

الفرع الثاني: مخالفة الاحكام التشريعية والتنظيمية

تعتبر المواثيق الدولية بان الدولة هي المسؤولة عن ضمان الحق في العمل و تلزمها باتحاد الخطوات المناسبة لتأمين هذا الحق و التي تشمل " برامج و سياسات و وسائل للإرشاد والتدريب الفني والمهني من أجل تحقيق نمو اقتصادي واجتماعي و ثقافي مطرد و عمالة كاملة و منتجة في كل شروط تؤمن للفرد حرياته الأساسية و الاقتصادية¹". إلى جانب كل ما يترتب عن التمتع بالحق في العمل من حقوق أخرى، سواء تعلق الأمر بالعمل في شروط وظروف عمل عادلة ومرضية، أو بدفع الأجر الكافي الذي يجب ألا يقل عن الحد الأدنى المضمون لتأمين معيشة كريمة له ولأسرته. وتأمين مساواته مع بقية العمال في الأجر في حال تساويه معهم في العمل والتكفل بصحته وسلامته. وتحديد ساعات العمل ومنحه الإجازات المأجورة.

هذا ما تبنته الدولة الجزائرية في نصوصها القانونية والتنظيمية الصادرة سنة 1990. فهي وإن تراجعت في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجديدة واستقلالية المؤسسات عن دورها في التكفل بمختلف جوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل. إلا أن هذا لا يمنعها من التدخل من أجل وضع مكامن جديدة لتنظيم علاقات العمل².

¹ - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المادة 06 منه.

² - حيث أدت عملية الخصخصة التي اعتمدتها السياسة الجديدة في ظل استقلالية المؤسسات قصد إجراء إصلاحات اقتصادية إلى غلق 516 مؤسسة عمومية EPE ، و 384 مؤسسة جهوية EPL ، بعد حل 700 مؤسسة جهوية . جريدة الأحرار عدد 573 بتاريخ 15 جانفي 2000 وجريدة Liberté عدد 2235 بتاريخ 17 فبراير 2000. وفي إطار تشجيع الدولة على المحافظة على مناصب العمل في ظل الخصخصة تنص المادة 17 من الأمر رقم 04/01 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية

وهذا من خلال احتفاظها بحق تنظيم وتأطير المسائل الأساسية والجوهرية، معتمدة في ذلك على فرض قواعد أمرة من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، من خلال عقد العمل المبرم بين العامل ومستخدمه. وإن كان بإمكانهما تنظيم علاقة العمل التي تربط بينهما بناء على العمل التفاوضي المشترك بينهما في كل الجوانب والمسائل بكل حرية واستقلالية، اعتمادا على مبدأ حرية التعاقد بما يتماشى والقوانين الجديدة¹. حيث يعتبر باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية. أو كل بند يترتب عنه انتقاص من حقوق منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات الجماعية². وإلا تعرض موقعي هذه العقود إلى عقوبات تختلف باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة، مما يثير نزاعا بين العامل والمستخدم بشأنها. الأمر الذي يدفع بالطرف المضروب والذي غالبا ما يكون العامل إلى السعي جاهدا من أجل إلغاء البند الباطل سبب النزاع القائم بينه وبين مستخدمه.

المبحث الثاني

مخالفة المصادر المهنية

تتمثل المصادر المهنية في كل من النظام الداخلي (المطلب الأول) والاتفاقيات الجماعية للعمل (المطلب الثاني)، يرجع إليهما القاضي في القضايا التي تطرح أمامه رغم أنهما من وضع وصياغة أطراف علاقة العمل كل من العمال والمستخدم باعتبارهما مصادر مهنية وليست نصوص قانونية وهذه أهم ميزة تميز قانون العمل عن بقية القوانين الأخرى.

وتسييرها وخصائصها على أنه " يمكن أن تستفيد عمليات الخصخصة من مزايا خاصة، وذلك عندما يلتزم المشتري أو المشترون بإصلاح المؤسسة وتحديثها أو الحفاظ على جميع مناصب الشغل فيها أو جزء منها، والإبقاء على المؤسسة في حالة نشاط. - وتنص المادتان 28 و 29 من نفس الأمر على أحكام خاصة لصالح الأجراء يستفيدون بموجبها على 10 % من رأسمال المؤسسة المعنية بالخصخصة، كما يستفيدون من تخفيض قدره 15 % على الأكثر من سعر التنازل.

¹ - إن التحول الذي عرفته الجزائر من النظام التوجيهي في ظل التجربة الاشتراكية إلى نظام جديد يقوم على اقتصاد السوق فرض استقلالية المؤسسات و عرف بذلك عالم الشغل تحولا في مجال تنظيم علاقات العمل لتنتقل من الطابع التنظيمي إلى الطابع التعاقدي و النظام التفاوضي، من خلال انسحاب الدولة و انتقالها من طرف منظم لعلاقات العمل إلى طرف مراقب لها . في المقابل اتسعت سلطات طرفي علاقة العمل لتنظيم مختلف جوانبها على أن يتم ذلك في إطار مشروع وهذا باحترام النصوص التشريعية والتنظيمية مجال تدخل الدولة والاتفاقيات الجماعية.

² - ويقصد بالأحكام التي لا يجوز مخالفتها بإدراج بند مخالفة في عقد العمل كل ما يتعلق بالمدة القانونية للعمل طبقا للمادة 08 من الأمر 03/97 المؤرخ 11 جانفي 1997. والمادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 38/96 المتضمن الدفاتر والسجلات التي يلتزم بها المستخدمون و المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 474/97 الخاص بالعمال في المنازل. والمواد 40 و 41 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

المطلب الأول: النظام الداخلي

ينفرد المستخدم بصلاحيات إعداد النظام الداخلي (الفرع الأول) وتلك ضرورة تقتضيها سلطة الإدارة الاقتصادية للمؤسسة وسلطة إدارة العمال. لكن يشترط على المستخدم ان لا يتجاوز حدود تلك السلطة و يخرق مضمون النظام الداخلي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف النظام الداخلي

عرفته المادة 77 من قانون 11/90 " النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن و الانضباط ". ويعتبر النظام الداخلي مصدرا مهنيا من مصادر قانون العمل، يتولى المستخدم إعدادة¹ دون مشاركة العمال على ألا يمس بحقوقهم. ويشترط على كل مؤسسة تشغل أكثر من 20 عاملا أن يكون لديها نظام داخلي خاص بها، يحدد من خلاله المستخدم القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والقواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن والقواعد المتعلقة بالانضباط داخل المؤسسة.

ومن أهم المحاور التي يتضمنها النظام الداخلي لأي مؤسسة المحور المتعلق بالمجال التأديبي وقواعد الانضباط. بحيث يحدد في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ. وبعد إعداد المستخدم للنظام الداخلي يعرض على مفتشية العمل المختصة إقليميا من اجل المصادقة عليه ويشترط أن يكون مضمونه غير مخالف للنصوص والأحكام القانونية المعمول بها وإلا رفضت مفتشية العمل المصادقة عليه. ومتى كان مطابقا للقانون تصادق عليه على أن تودع نسخة منه بكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا. ثم يقع على عاتق المستخدم نشر وشهر النظام الداخلي في أماكن مخصصة لذلك داخل المؤسسة من اجل الاطلاع عليه من طرف العمال.

الفرع الثاني: مخالفة النظام الداخلي

يعتمد المستخدم لممارسة سلطته التنظيمية إلى جانب النظام الداخلي صلاحية إصدار التعليمات والتوجيهات. أمام هذه السلطة المزدوجة في التنظيم نتساءل عن مصدر المنازعات الناشئة بين طرفي علاقة العمل ما إذا كانت ترجع بالدرجة الأولى إلى مخالفة النظام الداخلي، أم إلى إصدار التعليمات والتوجيهات. خاصة إذا علمنا أن هذه الأخيرة لا تخضع لأي إجراء قانوني ينظمها. الأمر الذي يتيح الفرصة أمام المستخدم لتجاوز سلطاته اتجاه العمال.

يعتبر النظام الداخلي وثيقة متكاملة تهدف إلى وضع قواعد دائمة ومستقرة، يمكن للعمال من خلالها التعرف بطريقة دقيقة على التزاماتهم والعقوبات المقررة لهم². ليجدون بذلك أنفسهم محميون من تحكم

¹ - همام محمد محمود زهران المرجع السابق.

² - سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية. طبعة 2001، ص 14 و 15.

المستخدم الذي يتعين عليه أن يحترم النظام الذي وضعه هو بذاته. ذلك بإعداده كتابة¹ لفرض المراقبة على محتواه والذي يجب أن يتضمن ما يلي:

- المحاور الإلزامية الإجبارية المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط في العمل وطبيعة ونوعية الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المقررة لها²، طبقا لما نصت عليه المادة 77 من قانون 11/90.

- احترام الحقوق والحريات الأساسية للعامل. إذ تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي التي تلغي حقوق العمال أو تحد منها كما تنص عليها الاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاجية وعديمة المفعول طبقا لنص المادة 98 من قانون 11/90.

- ألا يتضمن الشروط المخالفة للقانون والنشاطات والاتفاقيات الجماعية المطبقة باستثناء ما إذا كان ما يتضمنه النظام الداخلي أصلح للعامل.

- كما يمنع وضع التنظيمات التي تمنع التمييز بين الأجراء في عملهم القائم على أساس الجنس والرأي والوضع العائلي والإعاقة الجسدية. فكل العمال لهم الحق بأن يتمتعوا بنفس التنظيم في العمل طالما يتمتعوا بنفس الخاصية المهنية وهذا فيما يخص التوظيف وكل الحقوق الثابتة لهم³.

أمام ما يتمتع به المستخدم من سلطات في التنظيم وصلاحيات إعداد النظام الداخلي يظل أمر نشوء النزاعات ما بين الطرفين واردا. وهذا لسببين:

السبب الأول: يرجع لتمتع المستخدم في إطار ممارسته لسلطة التنظيم بصلاحيات إصدار التعليمات والتوجيهات الداخلية. والتي لا تخضع لأي إجراء شكلي كاستشارة ممثلي العمال. كما أن المستخدم لا يخضع لأية رقابة أثناء ممارسته هذه الصلاحيات وبالتالي ما لا يستطيع إدراجه في النظام الداخلي خشية الرقابة يمكن أن يتخذه ويصدره في شكل تعليمات وتوجيهات كالقواعد المرتبطة بالتجربة، والالتزام بعدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل. والإحالة على التقاعد، والنقل غير التأديبي، وتحديد معايير إجراءات التسريح. الأمر الذي يهدد استقرار العامل، مما يدفعه لمواجهة الوضع وهذا ما يثير النزاع بينه وبين مستخدمه.

¹- إلى جانب شرط الكتابة، يشترط المشرع ضرورة توافر شروط إجرائية لينتج النظام الداخلي أثاره، وهذا بعرضه على لجنة المشاركة أو ممثلي العمال. وهذا قصد إبداء الرأي فيه (طبقا للمادة 75 من قانون 11/90) تم تحول إلى مفتشية العمل لإجراء رقابة مشروعية عليه وفحص مدى التزامه بالأحكام القانونية والتنظيمية (طبقا للمادة 88 من قانون 11/90). ثم يتم إيداعه من اجل المصادقة عليه.

²- وهذا طبقا للقانون رقم 05/91 الصادر بتاريخ 19 جانفي 1991 ج ر رقم 04 لسنة 1991 الذي يلزم المستخدم بضرورة اتخاذ كافة التدابير العامة للأمن في أماكن العمل كالوقاية من أخطار الحريق وإعلام العمال بالتعليمات التي ترد على شروط استعمال وسائل العمل ووسائل العمل ووسائل الحماية الفردية والجماعية والوقاية في منع التدخين في أماكن العمل.

- V. Lamy social.Op.Cit p885 §7510.

³ - Jean Rivero. Jean Savatier . Droit du travail. puf 12^{eme} édition. Mars 1991.p173 et P éïssier Op. cit p881.

السبب الثاني: يتمثل في إمكانية عدم احترام العامل للنظام الداخلي وهذا من خلال الإخلال بالقواعد التأديبية داخل المؤسسة والإخلال بالالتزامات المهنة. خاصة في حالة التعسف في استعمال السلطة من جانب المستخدم. هذا فضلا عن احتمال الإهمال واللامبالاة من جانب المستخدم لما يتضمنه النظام الداخلي، خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن والانضباط.

المطلب الثاني: الاتفاقيات الجماعية للعمل

عند نجاح التفاوض الجماعي بين ممثلي العمال وممثلي المستخدم يكلل بإبرام اتفاقيات واتفاقيات العمل الجماعية (الفرع الأول). وهذه الأخيرة في الحقيقة تتويج لمجهودات المستخدم والممثلين النقابيين خلال عملية التفاوض، بفضلها يحقق كل طرف امتيازات سواء أكانت اجتماعية للعمال أو اقتصادية للمستخدم تتعلق بظروف وشروط العمل وعلاقاته. لكن قد يخرق أحد الطرفين لبند تلك الاتفاقيات الجماعية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل

رغم تعدد واختلاف التسميات التي أطلقت على اتفاقيات العمل الجماعية في بعض التشريعات العربية المقارنة، إلا أنها لم تختلف في تحديد أطرافها ومضمونها¹. فالمشرع الجزائري ميز بينها وبين الاتفاق الجماعي، في الوقت الذي اعتبر فيه الاتفاقية الجماعية للعمل " اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية " فقد اعتبر الاتفاق الجماعي " اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية " ².

وعرفها المشرع التونسي بأنها " اتفاق متعلق بشروط العمل مبرم بين المؤجرين المنظمين لكتلة أو القائمين شخصا من جهة وبين مؤسسة أو عدة مؤسسات نقابية للعمال من جهة أخرى " ³ أما المشرع المغربي فنص على أنها " عقد جماعي ينظم علاقات الشغل، ويرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو عدة منظمات

¹ - فالمشرع الجزائري سماها باتفاقيات العمل الجماعية في حين يطلق عليها المشرع التونسي الاتفاقية المشتركة للشغل، بالمقابل المشرع المغربي سماها باتفاقيات الشغل الجماعية واتفق كل من المشرع الكويتي والأردني على تسميتها بعقد العمل الجماعي، في حين سماها المشرع القطري بالاتفاقيات المشتركة والمشرع الليبي بعقد العمل المشترك أما المشرع الموريتاني فقد اتفق مع المشرع الجزائري عندما أطلق عليها تسمية اتفاقيات العمل الجماعية لكنه أضاف إليها مصطلح الضمان الاجتماعي وبهذا يكون قد حذى حذو المشرع الفرنسي.

² - المادة 114 من قانون 11/90 السالف الذكر.

³ - المادة 31 من قانون الشغل التونسي عدد 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996 .

نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو اتحاداتها من جهة، وبين مشغل واحد أو عدة مشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى¹.

في حين عرفها المشرع الموريتاني " اتفاق متعلق بشروط العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي يبرم بين ممثلي نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية للعمال من ناحية، وبين نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية لأصحاب العمل أو أية منظمة أخرى لأصحاب العمل أو صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل بصفاتهم الشخصية، من ناحية أخرى "². بهذا التعريف يكون المشرع الموريتاني قد جمع بين شروط العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وهذا ما أكدته المشرع الفرنسي من خلال تعريفه " الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي، اتفاق مبرم من جهة بين منظمة أو عدة منظمات نقابية للعمال تمثيلية على المستوى الوطني أو المنظمات المنضمة إليها وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين أو مجموعة مستخدمين أو مستخدم بصفة انفرادية "³.

الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يعرف التفاوض الجماعي على عكس المشرع المصري والمغربي⁴، لكنه اهتم بنتيجة التفاوض وهي الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل. ولكن رغم هذا عنوان المشرع الباب السادس من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل بالتفاوض الجماعي بدل من اتفاقيات واتفاقات الجماعية للعمل، رغم أن كل ما تضمنه الباب السادس متعلق بتعريف اتفاقيات واتفاقات العمل وأطرافها وشروطها وإجراءاتها عكس ما ذهب إليه بعض التشريعات العربية⁵.

الفرع الثاني: مخالفة الاتفاقيات الجماعية للعمل

ترتب على استقلالية المؤسسات وتراجع الدولة عن التكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، واحتفاظها بحق تنظيم المسائل الجوهرية، صدور نصوص قانونية جديدة سنة 1990. والتي تعتمد تنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد واعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد

¹- المادة 104 من مدونة الشغل المغربية، الظهير الشريف رقم 1. 03. 194 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتضمن مدونة الشغل المغربية ج ر رقم 5167 الصادرة في 08 ديسمبر 2003.

²- المادة 65 من مدونة الشغل الموريتانية، رقم 17 / 2004.

³ - Article 2231-1 le code de travail français

⁴- المادة 146 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 " الحوار و المناقشات التي تجري بين المنظمات العمالية و بين أصحاب العمل أو منظماتهم من اجل تحسين شروط و ظروف العمل و أحكام الاستخدام و التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة ، تسوية المنازعات بين العمال و أصحاب العمل " المادة 92 من مدونة الشغل المغربية " الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة و بين مشغل أو عدة مشغلين، أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين و الأجراء، تنظيم العلاقات بين المشغلين و الأجراء ، تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة، و بين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة أخرى ".

⁵- كما فعل المشرع التونسي عندما عنوان الباب الثالث من قانون العمل بالاتفاقيات الجماعية للعمل، والباب الثاني بالاتفاقيات الجماعية من قانون العمل الموريتاني.

لعلاقات العمل بدلا من النصوص التنظيمية، باعتبارها أداة فعالة تحقق مستوى مقبولا من التكافؤ بين العمال والمؤسسات المستخدمة في إطار التفاوض بينهما وإشراك الشركاء الاجتماعيين في تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم والتكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ وسريان علاقات العمل. وهذا فيما يتعلق بمجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية طبقا لأحكام المادة 114 من قانون 11/90¹. أو معالجة عنصر أو عدة عناصر من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية. وهذا في إطار اتفاقي جماعي يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية.

هذا وقد وضحت المادة 120 من قانون 11/90 العناصر التي يمكن معالجتها من خلال الاتفاقيات الجماعية، مع ترك الحرية للأطراف في كل ما يتعلق بالتصنيف المهني للعمال، وضبط مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل، وتوزيعها. على أن يتم ذلك وفقا لما حدده الأمر 03/97 الذي يحدد المدة القانونية للعمل. بالإضافة إلى الاتفاق حول الأجور الأساسية الدنيا للعمال². زيادة على التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة والمكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل وكيفيةها.

كما يمكن للطرفين أن يدرجا أحكاما خاصة بتحديد النفقات المصرفية وتحديد فترة التجريب لكل عامل جديد والإشعار المسبق في حالة التسريح، أو الإحالة على التقاعد المسبق ومدة العمل الفعلي التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط والتغيبات الخاصة. إلى جانب بيان إجراءات المصالحة من أجل انقضاء النزاعات الفردية³ والجماعية في العمل. وكذا المسائل المتعلقة بالغيابات الخاصة، والحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب و مدة الاتفاقية، تمديدها ومراجعتها أو نقضها⁴.

إن الإخلال ببند من بنود الاتفاقيات الجماعية، يثير نزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي. الأمر الذي يترتب عنه وضع المستخدم في موقف مواجهة مع العامل المتضرر، خاصة إذا كانت هذه البنود التي تمت مخالفتها أكثر نفعا للعمال⁵.

¹- والمعدلة و المتممة بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09 يوليو 1996 باستثناء المسائل الجوهرية التي يتم تحديدها بفرض قواعد أسرة وفقا لما سبق ذكره. كما حددت هذه المادة أطراف الاتفاقيات الجماعية، إلى جانب مجال تطبيقها المهني والإقليمي (المادة 115) و مدة سريانها المادة 177.

²- و التي تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 152/97 المؤرخ في 10 ماي 1997 و الذي يحدد الأجر الأدنى الوطني المضمون المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 393/2000 المؤرخ في 06 ديسمبر 2000 المتضمن رفع الأجور القاعدية المدفوعة للموظفين و الأعوان العموميين التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية.

³- هذا و إن كانت المادة 120 لم تشر إلى إمكانية تنظيم الاتفاقيات الجماعية لإجراءات تسوية نزاع العمل الفردي. إلا أن الأمر تداركته المادة 03 من قانون 04/90.

⁴- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر و التوزيع. طبعة 2002، ص 146.

⁵- طبقا لما نصت عليه المادة 118 من قانون 11/90 السابق الذكر.

خاتمة:

إن التطور الذي عرفته الجزائر خلال السنوات الأخيرة والمتمثل في إعادة تكوين مؤسساتها السياسية والاجتماعية، سمح لها بالمرور من نظام مركزي موجه يتميز بتدخل الدولة في كل المستويات إلى نظام اقتصادي ليبرالي قائم على المنافسة الحرة. وقد ترتب عن ذلك إعادة النظر في العديد من القوانين، لا سيما القوانين الاجتماعية بغرض تكييف علاقات العمل مع السياسة الاقتصادية الجديدة.

تم هذا من خلال تبني مجموعة من التشريعات سنة 1990 بما فيها أحكام قانون العمل رقم 11/90 لسنة 1990 والقوانين النموذجية لقطاعات النشاط والقوانين الخاصة بالمؤسسات المستخدمة والأحكام القانونية والتنظيمية المستمدة منها. تهدف هذه القوانين إلى فتح المجال لتدخل الشركاء الاجتماعيين في تحديد القواعد الضابطة لعلاقاتهم والتكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ وسريان هذه العلاقات سواء في جوانبها الفردية أو الجماعية. خاصة أن أمر حدوث هذه المشاكل وتحولها إلى نزاعات بين طرفي علاقات العمل أمر حتمي، وهذا لقيام العلاقة التي تربط بينهما على مصالح متناقضة، في سعي المستخدم إلى تحقيق أكبر إنتاج ممكن بأقل التكاليف، أمام ما يريجه العامل في ممارسة حقه في العمل مقابل أجر عادل في ظل ظروف عمل ملائمة.

أمام هذا الوضع سعى المشرع من خلال قانون 04/90 إلى وضع أحكام خاصة لتسوية منازعات العمل الفردية بين المستخدم والعامل تمثلت في ضرورة توفر مجموعة من الشروط منها شكلية وأخرى موضوعية حتى يمكن من عرض تلك المنازعات على مكاتب المصالحة للتوفيق بين الطرفين، بعد أن كان هذا من اختصاص مفتشية العمل.

من هذا المنطلق نقترح ما يلي :

- التخفيف من الشروط الموضوعية التي وضعها المشرع الجزائري امام العامل لعرض نزاعه على مكاتب المصالحة المختصة إقليميا. حتى لا يضيع حقه باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل في مواجهة المستخدم.
- ضرورة توفير الحماية الكاملة للعامل اثناء فترة المصالحة من تعسف المستخدم و من كل الإجراءات التي قد تضر به .

قائمة المصادر والمراجع:

أولا- باللغة العربية:

(أ)- المؤلفات:

- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية 1982 .

- سعيد طرييت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية. طبعة 2001
- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع. طبعة 2002.

- مصطفى عبد الحميد عدوي ، الوجيز في قانون العمل لسلطنة عمان ، بدون طبعة.
- سعيد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية القاهرة مصر، طبعة 2004 .
- محمد بن براك الفوزان، نظام العمل السعودي الجديد مكتبة القانون والاقتصاد الرياض، طبعة 2007.
- بن عزوز بن صابر ، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن ، دار الحامد للنشر و التوزيع عمان الأردن ، الطبعة الأولى 2010.

(ب)- التشريعات:

- الدستور:

- (01)- الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل و المتمم بموجب القانون 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 ج ر رقم 14 و المعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 251/20 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020 ج ر رقم 54 .

(01)- الاتفاقيات:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 .
- اتفاقية أمستردام 02 أكتوبر 1997 والمصادق عليها في 23 مارس 1999 والتي تضمنت الحقوق الاجتماعية للعمال.

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المؤرخ في 16 ديسمبر 1966.

(03)- النصوص القانونية:

- الأمر رقم 04/01 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصيتها.
- القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم. ج ر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.
- القانون 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 28/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. ج ر عدد 06 .
- القانون رقم 05/91 الصادر بتاريخ 19 جانفي 1991 ج ر رقم 04 لسنة 1991.
- المرسوم التنفيذي رقم 38/96 المتضمن الدفاتر والسجلات التي يلتزم بها المستخدمون
- المرسوم التنفيذي رقم 474/97 الخاص بالعمال في المنازل.

- المرسوم التنفيذي رقم 152/97 المؤرخ في 10 ماي 1997 و الذي يحدد الأجر الأدنى الوطني المضمون المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 393/2000 المؤرخ في 06 ديسمبر 2000 .

(04)- القوانين المقارنة:

- قانون الشغل التونسي عدد 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996 .
- الظهير الشريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتضمن مدونة الشغل المغربية ج ر رقم 5167 الصادرة في 08 ديسمبر 2003 .
- مدونة الشغل الموريتانية ، رقم 17 / 2004 .
- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.
- قانون العمل السوري رقم 17 المؤرخ في 12 افريل 2010.
- قانون العمل السعودي الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم 51 المؤرخ في 22 من شهر شعبان 1426.

ثانيا- المراجع باللغة الفرنسية:

- G.H. Camerlyneck , Droit du Travail. 2^{eme} édition, Dalloz.
- Marion Del Sol.
- Bernard Teyssi é Relations individuelles du travail.2^{eme} édition. Imprimerie du sud. Toulouse 1992.
- Dominique Jullian et Catherine Girod roux. Lamy social. Droit du travail. Paris 1994 .
- Jean P éissier. Alain Supiot. Antoine Jeammaud Droit du Travail « 20 édition Dalloz 2000.
- Jean Rivero .Jean Savatier . Droit du travail .puf 12^{eme} édition. Mars 1991.