

قراءة كرونولوجية لتطور عقد العمل في الجزائر

د. طيطوس فتحي

أستاذ محاضر أكلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة سعيدة د. مولاي الطاهر

fethitaitous@yahoo.fr

ملخص:

تقوم علاقات العمل في أغلب التشريعات المقارنة على أساس تعاقدية، انطلاقاً من مبدأ الحرية التعاقدية والتي تجد مجال لها في نظرية سلطان الإرادة، فيلعب عقد العمل دوراً هاماً في تنظيم العلاقة المهنية التي تجمع صاحب العمل بالعامل، فتقيد فيه جميع شروط وظروف العمل وكذلك حقوق وواجبات طرفي عقد العمل.

ولا يمكن أن تقوم علاقة عمل دون اللجوء إلى عقد العمل الذي يعتبر الحجر الأساس في بناء العلاقات المهنية وإنشاء قوة اقتصادية واجتماعية.

الكلمات المفتاحية: علاقة العمل - عقد العمل - العامل - المستخدم - العلاقات المهنية

Résumé

Les relations de travail dans la plupart des législations comparatives reposent sur des contrats, et sur le principe de la liberté contractuelle qui se retrouvent dans la théorie du pouvoir de volonté: Le contrat de travail joue un rôle important dans la régulation des relations professionnelles entre l'employeur et le travailleur.

Il ne peut y avoir de relation de travail sans recourir à un contrat de travail, qui est la pierre angulaire de la construction des relations professionnelles et de l'établissement d'une force économique et sociale.

les mots clés: Relation de travail - Contrat de travail - Travailleur - employeur - relations professionnelles.

Abstract

The labor relations are based on contract in most of the comparative legislations, which is based on the principle of contractual freedom and found in the theory of power of will. The labor contract plays an important role in regulating the professional relationship that bind the employer with the worker. We can not have a working relationship without resorting to a contract of employment, which is the cornerstone of building professional relations and establishing an economic and social force.

key words: Labor relationship- labor contract - worker - employer - professional relations.

المقدمة:

يعتبر قانون العمل من بين القوانين التي جمعت ما بين مميزات القانون العام والقانون الخاص والذي ينطبق على كل عمل أين كان نوعه، وهكذا قد يظهر هذا اللبس المتعلق بالمفهوم العام، لذلك لابد من توضيح موضوعه، بعد ذلك نحاول التطرق إلى مفهوم علاقة العمل التي تعتبر مناط قانون العمل والأسس التي تُبنا عليها عقود العمل.

إن التمييز الأساسي يكمن في التفريق بين العمل المستقل والعمل التابع، فالنوع الأول يخرج عن دائرة قانون العمل لأن العامل فيه يعمل لحسابه الخاص وتحت مسؤوليته ولا يخضع لأية تبعية¹، أما العمل التابع فإن العامل فيه لا يكون مستقلا بل تابع لصاحب العمل أو رب العمل كما يسميه البعض²، ويأخذ أجره عمله منه تتناسب وقيمة الجهد المبذول³، وهذه التبعية تفرض عليه أن يكون موضوعا تحت التوجيهات المباشرة لصاحب العمل بحيث ياتمر بأوامره، وهذا بدوره ينعكس على مسؤوليته التي تكون مسؤولية تبعية وسواء كان صاحب العمل شخصا طبيعيا أو معنويا، مؤسسة عمومية أو خاصة فإن الأمر لا يختلف، فالتبعية القانونية هي الأساس في علاقة العمل المأجورة التي وتترتب عنها مسؤولية المتبوع عن فعل تابعه أثناء تنفيذ العمل المتفق عليه في عقد العمل حتى ولو كان العمل تقني أو فني⁴.

لذلك يُعرف قانون العمل على أنه مجموعة القواعد القانونية المطبقة على العلاقات القانونية الفردية وكذلك الجماعية التي تنشأ من علاقة العمل الموجودة بين المستخدمين من جهة والعمال

¹ - صديق عوض الله محمد حامد، التزامات عقد العمل، ماجستير في القانون الخاص، جامعة شندي، السودان، 2016، ص.117.

² - محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه والقضاء والتشريع، قانون العمل الجديد- الجزء الأول، دار محمود للنشر، القاهرة، 2003، ص.111.

³ - M. Brahimi, Quelques questions sur la réforme de l'entreprise revue Algérienne des sciences juridiques, Vol.16, n°01/88, Institut de droit et sciences administratives, O.P.U., Alger, p.133.

⁴ - أحمد سلامة، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، 1959، ص.13.

من جهة أخرى، بحيث تستمد هذه القواعد نصوصها القانونية من القوانين والاتفاقيات الجماعية والتنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة وكذلك عقد العمل بحد ذاته.⁽¹⁾

وباعتبار أن هذا البحث يتعلق بأحكام عقد العمل في التشريع الجزائري فإنه من الأهمية بما كان التطرق إلى ظهور عقد العمل كفكرة أولية، والأصل التاريخي له وكيفية تطوره عبر مراحل زمنية إلى أن وصل إلى الصورة التي هو عليها الآن، بحيث أدى التطور الصناعي إلى استقلال قانون العمل عن القانون المدني وتدخل الدولة من جهة لتنظيم عالم الشغل ووضع التقنيات المهنية التي تهدف إلى حماية العامل بالدرجة الأولى بصفته الطرف الأكثر ضعفا في هذه العلاقة،

فالإنشكالية المطروحة في هذه الدراسة تكمن في معرفة ماهية أحكام عقد العمل المطبقة على علاقات العمل في التشريع الجزائري.

* للإجابة على هذه الإشكالية اتبعنا المنهج التحليلي حتى نقف عند أهم الأحكام القانونية والقضائية المتعلقة بعقد العمل ومحاولة شرحها والوقوف على أهم النتائج المترتبة على تطبيقها، خاصة أمام تغير ظروف وشروط عقد العمل من بيئة إلى بيئة ومن زمان إلى زمان.

إن تحديد مفهوم عقد العمل ضروري جدا لفهم العلاقة ومن ثم استخراج الأركان الأساسية المكونة لعقد العمل (المبحث الأول)، كما يجب علينا ونحن نحاول إعطاء قراءة كرونولوجية لعقد العمل البحث في تاريخ ميلاد هذا العقد وكيفية تطوره (المبحث الثاني).

¹ - أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص.127.

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل

إن البحث في مفهوم عقد العمل يقتضي بالضرورة استعراض مختلف التعاريف التي جاء بها الفقهاء، وكذلك البحث في مدى اتفاقها أو اختلافها، هذه المسائل سنتناولها بالتفصيل مع الاطلاع على التشريع الفرنسي وبعض التشريعات العربية المتعلقة بهذا الشأن.

المطلب الأول: التعريف العام لعقد العمل

تقوم علاقة العمل في أغلب التشريعات على أساس تعاقدية انطلاقا من مبدأ حرية العمل وحرية التعاقد، وهذا اعتمادا على الأداة القانونية التي كرسها المشرع الجزائري في هذا المجال وهو عقد العمل الذي يبرم ما بين العامل أو ممثله من جهة ورب العمل أو من ينوب عنه من جهة أخرى، وهذا وفقا لأوضاع وشروط قانونية أقرتها التنظيمات المعمول بها.¹ ومن المتفق عليه أن المشرع لم يخض في مسألة تعريف عقد العمل، بل عقد الفقه على تحديد حدد ما هي الحالات التي نكون فيها بصدد عقد العمل، وهذا دون أن يعطي تعريفا شاملا لهذا العقد، وقد أكدت المحاكم في هذا الشأن بدور الفقه في هذا المجال معتبرة أن معيار عقد العمل هو مدى خضوع العامل لسلطة صاحب العمل وإشرافه.²

فسنورد تعريف لعقد العمل ونقف عند أهم التعاريف القانونية التي جاءت في هذا الصدد (الفرع الأول)، وبعدها نحاول التطرق إلى أهم العناصر التي يتكون منها عقد العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: ماهية عقد العمل

لقد جاءت محاولات كثيرة للتعريف بعقد العمل، كان أهمها هذا التعريف، إذ جاء بأنه "التزام أحد الأشخاص بوضع نشاطه تحت تصرف شخص آخر وتحت رئاسته مقابل أجر"³، إن

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1994، ص.39.

² - لقد جاء على لسان الأستاذ أحمية سليمان أنه: "نظرا لكون عقد العمل هو الإطار الذي تحدد ضمنه كافة الشروط والأحكام المتعلقة بالعلاقات المهنية والمالية والتنظيمية بين كل من العمال وصاحب العمل فإنه يمثل المحور الذي تدور حوله أية دراسات لعلاقة العمل الفردية"، المرجع السابق، ص.21.

³ - راشد راشد، علاقات العمل الفردية والجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص.95.

هذا التعريف ليس منصوص عليه في القانون، وإنما وجد في عدد كبير من أحكام القضاء خاصة بحالات معينة ومختلفة¹، ويلاحظ أن تبعية العامل عنصر أساسي في عقد العمل والتي أجمعت عليها جُلّ التعاريف².

ولقد أجمع الفقهاء أجمع الفقهاء على اختلاف اتجاهاتهم بأن تعريف عقد العمل لم يأت به أي تشريع، وإنما كان للفقهاء دورا كبيرا في تعريفه وتحليله والتعريف بأركانه .

وعلى العموم فلقد كان هناك تعريف أتى به الفقه الفرنسي، إذ عرف عقد العمل على أنه اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بأن يضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه مقابل أجر³. بينما جاء فريق من فقهاء بتعريف آخر مفاده أن عقد العمل هو اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت غدارة طرف آخر بمقابل أجر يحصل عليه.

والملاحظ على هذان التعريفان أنهما أهملتا عنصري المدة والتزام المستخدم، لذلك قد تكون لنا محاولة من أجل إعطاء تعريف جامع لعقد العمل فنقول أنه: اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر يسمى صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين يتفقون عليه.

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل

يعتمد عقد العمل على ثلاث عناصر مهمة لا تكتمل آثاره دونها، فيجب أن يتعلق الأمر بنشاط يقدمه العامل أو الأجير (أولا)، كما يجب أن يتلقى هذا العامل أجر مقابل النشاط الذي يُقدمه لصاحب العمل (ثانيا)، وتكون هنالك علاقة تبعية تربط العامل بصاحب العمل تتمحور أساسا في التوجيهات التي يتلقاها العامل من صاحب العمل (ثالثا).

أولا- النشاط: يقع على العامل الالتزام بالقيام بنشاط محدد بحيث يؤدي المهمة التي يلتزم بشأنها سواء كان هذا النشاط يدوي، فكري أو فني¹، وبهذا المفهوم فإن عقد العمل يتسم باستمرارية في

¹ - H.Goutel , Le cretere du contrat du travail (mélanges) D.R. soc. Paris, 1982, p.49.

² - Gabriel-gurey, Pratiques du droit travail, Dumon, Paris, 1993, p.86.

³ - Despex Michel, Le droit du travail, P.U.P., Paris, 1992, p.13 : « Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne (le salarié) s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre (l'employeur), sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération. »

تأدية العمل عبر الزمن²، وبهذا الوصف يمكن القول أن النظام القانوني لعقد العمل لا يبيح للعامل بأن يقطع عمله أو يغير من مضمون العقد، ما عدا ما استثنى بنص قانوني أو باتفاق.³

ثانيا- الأجر: إن الأجر هو العنصر الثاني المقابل لتأدية العمل، وحسب محكمة النقض الفرنسية فإن عقد العمل هو من العقود التي تبرم مقابل أتعاب Un contrat a titre onéreux، فهو ذو وصف تعاهدي نتيجة الإلتزامات المتبادلة بين الطرفين⁴.

لقد جاء في القضاء الجزائري أنه "من المقرر قانونا أن للعامل الحق في أجر، مقابل العمل المؤدى، ويتضامن بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل، ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقا للقانون.

ولما كان ثابتا -في قضية الحال- أن قضاة المجلس قضوا بأجر للمطعون ضده على فترة لم يعمل فيها يكونوا قد خرقوا القانون، مما يستوجب نقص قرارهم⁵

ثالثا- التبعية: على خلاف الأعمال المستقلة، فإن العامل بمجرد أن يتعاقد مع المؤسسة المستخدمة يكون قابلا أن يضع نفسه تحت سلطة وتبعية صاحب العمل،⁶ الذي يتعهد بالتزاماته، وبالمقابل ينفذ الطرف الآخر التزاماته أيضا،⁷ وهذا المعيار هو الذي يخول تدخل المشرع لكي يحفظ أمن وكرامة الأجير.

¹ - بن عياد جلييلة، ابتكارات العمال في إطار علاقة العمل، مذكر ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائري، 2003-2004، ص.114.

² - Ray Jean- Ammanuel, Aborder le droit du travail, éd. Seuil, octobre 1998, p.38.

³ - إلياس البوارى، قانون عقود العمل الجماعية في لبنان، الندوة المنعقدة بالجزائر تحت عنوان "تشريعات العمل العربية"، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبعة وزارة الشباب والرياضة، الجزائر، جوان 1981،

⁴ - G.H.Camerlynck, Tendances du droit du travail français contemporain, Daloz, Paris- 1996, P19

⁵ - قرار صادر عن المحكمة العليا بتاريخ 12 مارس 1996 في قضية رقم 129628 بين شركة النقل البري و ب.م.، مجلة المحكمة العليا، سنة 1996، ص.185.

⁶ - بوضياف عمار، عنصر التبعية في علاقة العمل، (المؤسسات)، مذكرة ماجستير كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 1988-1989، ص.77.

⁷ - Hafnaoui Nasri, Formation et cessation de la relation du travail, Edition Zakaria, Alger, 1992, p.31.

إن هذا المعيار وما نتج عنه من أحكام القضاء الفرنسي جاء نتيجة لقضايا الأطباء وشبه الأطباء الذين يؤدون عملا مستقلا غير تابعين لمؤسسة معينة ولحسابهم الخاص¹، فهم يتحملون نتائج وعواقب نشاطاتهم المهنية الحرة، فعملهم في هذه الحالة يعتبر حرا وليس عملا تابعا². وهكذا فقد عرّف البعض عقد العمل بأنه اتفاق يتعهد بمقتضاه شخص بأن يضع نشاطه تحت تصرف شخص آخر، وأن تربطه به في هذا المجال علاقة تبعية بمقابل³. وعرّفه البعض الآخر بأنه اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر هو صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين⁴. أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد جعل عقد العمل مدنيا بالنسبة للعامل، كما أن المشرع انطلق من مبدأ الإباحية في الأشياء، ولقد اتبعت تشريعات العمل فيما بعد هذه الإباحية وكمثال على ذلك ما جاءت به المادتين 08 و 09 من قانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل⁵ واللذان نصتا على أنه: "يتم عقد العمل حسب الأشغال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة"، وهو ما يجعل عقد العمل في التشريع الجزائري عقدا غير شكلي أي لا يشترط صيغة الكتابة. رغم أن هناك بعض الأعمال التي تشترط فيها الكتابة.

إن علاقة العمل حسب هذا القانون تنشأ بمجرد عمل شخص لحساب شخص آخر، وهذا الشخص الثاني هو المستخدم أو ما يعبر عنه صاحب العمل⁶، كما تم النص على أن الواجبات وحقوق الطرفين إذ تتحدد وفق التنظيم أو الاتفاقيات الجاري بها العمل أو التي الاتفاق بشأنها بموجب إجراءات التفاوض الجماعي⁷، ويلاحظ أن ما نص عليه المشرع الجزائري يعتبر

¹ - Despex Michel, Le Droit du travail, presse universitaire de France, paris, 1973, p.83.

² - Brahimi Mohamed, Quelques questions sur la réforme de l'entreprise, revue Algérienne des Sciences Juridiques, Vol.16, n° 01, 1988, O.P.U., Alger. P. 138.

³ - فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية ببنغازي، ليبيا، 1974، ص 65.

⁴ - محمد جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون - المصرية، المكتبة الجامعية، القاهرة، مصر، 1982، ص 11.

⁵ - أنظر القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 المؤرخة بتاريخ 25/04/1990، ص 13. والمعدل والمتمم.

⁶ - A. Mazeaud, Droit du travail, Montchrestren, E.J.A, 31 cedex 15, 1998, p.47.

⁷ - P-H. Antonmattei, Les conventions et les accords collectifs de travail, Dalloz, Paris, 1996, p.128.

بمثابة تطور في مفهوم عقد العمل وخاصة بعد انفتاح الجزائر على اقتصاد السوق، إذ أنه يسير في الاتجاه الصحيح ويتطور تطورا إيجابيا مع تطور المجتمع، كون قانون العمل اجتماعي فإنه يجب ألا يخلو من النظرة الاجتماعية ولا يخلو من الطابع الاجتماعي، وهكذا أكد الكثيرون على ضرورة مسايرة تشريعات العمل للواقع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للدولة.¹

المبحث الثاني: ميلاد عقد العمل

لقد كان عقد العمل عند ظهوره عقدا مدنيا محضا، إلا أنه ومع مرور الزمن وبتدخل الدول في المسائل الاقتصادية أصبح التعاقد مقيدا بالنسبة للأفراد²، فتقلص بذلك مبدأ سلطان الإرادة وحلت محله نصوص تشريعية وتنظيمية ملزمة للجانبين³، من هنا أصبح قانون العمل كيانا مستقلا مرتبطا بتطور علاقات العمل في ظل النمو الاقتصادي.⁴

فأصبح للاتفاقيات الجماعية التي تبرمها النقابات العمالية مع أرباب العمل دور حيوي في عالم الشغل كما لعبته في مجال تحسين شروط وظروف العمل وكذلك إنشاء قواعد قانونية لعبت دورا كبيرا في تحسين ظروف العامل والعمل على حد سواء إذ جعلته يعمل في ظل ظروف عمل مريحة جدا.⁵

ويرى البعض بأن عقد العمل لم يعد له الدور الذي كان له سابقا خاصة منذ بداية تدخل الدولة، إلا أن غالبية الفقه ترى بأنه لازال يتمتع بالدور الأساسي في ظل المفهوم الجديد لعلاقات العمل،

¹ - مصطفى جلال القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء ٢، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص. 28.

² - شرفي محمد، سريان علاقة العمل، نشأتها، نهايتها، المجلة القضائية المتعلقة بمنازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، الجزائر، 1997، ص. 214.

³ - مصطفى جلال القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص. 87.

⁴ - Teyssie Bernard, Droit du travail, relations individuelles du travail, 2^{ème} édition, 1992, p.201.

⁵ - سعد حماد، الحقوق الديمقراطية والاجتماعية للعمال وأثرها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجموعة أبحاث الندوة التي انعقدت في الجزائر من 15 إلى 25 ماي 1979 بعنوان تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبعة وزارة الشباب والرياضة، الجزائر، جوان 1981، ص. 94.

إذ لازال ينشأ وفقا للأحكام التقليدية (المطلب الأول) ونفس الأحكام عرفها التشريع الجزائري في هذا الباب (المطلب الثاني).

المطلب الأول: ميلاد عقد العمل:

لقد ساد الاعتقاد بأن عقد العمل هو المصدر الأساسي لميلاد رابطة العمل خلال النصف الأول من القرن 19م وحتى بداية القرن العشرين والذي عرف سيطرة مبدأ الحرية الفردية كما جاءت بها الثورة الفرنسية¹، وساد أيضا الاعتقاد بأن مبدأ سلطان الإرادة يحقق العدالة تلقائيا بين الطرفين المتعاقدين لوجودهما على قدم المساواة من الناحية القانونية²، إلا أن وجهت لهذه النظرية عدة انتقادات، كان أهمها:

- بؤس الطبقة العاملة وعدم تساويها مع أرباب العمل في العلاقات لوجود المستخدم في مرتبة أعلى من العامل،

- اختلاف التوازن الاقتصادي بين طرفي العلاقة.

وقد ارتبط هذا الاختلاف بظاهرتين:

الأول: تتمثل في ازدياد نزعة تدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل الفردية وحماية الطبقة الشغيلة من تعسف وظلم أصحاب العمل ومحاولة تحسين ظروف العمل³، وهذا تحت ضغط القوى العمالية وتطور الفكر الاشتراكي الذي بموجبه انتقلت عدة موضوعات من نطاق حرية التعاقد إلى نطاق الإجبار القانوني الأمر الذي يأخذ بعين الاعتبار مركز كل طرف في العلاقة التعاقدية⁴.

الثانية: ظهور ما يسمى بالتفاوض الجماعي الذي ينتج عنه الاتفاقيات الجماعية للعمل بدلا من التفاوض الفردي⁵، هذا النوع الجديد من التنظيم والذي اصطلح عليه بالتعاقد الجماعي وضع

¹ - A. Mazeand, op.cit., p.31.

² - Teyssie Bernard, op.cit., p.11.

³ - Ibid, op.cit., p.11.

⁴ - Jean Maurice verdier, op.cit., p.41.

⁵ - وهذا في الحالات العادية لأنه من الممكن أن تصل المفاوضات إلى طريق مسدود حينها قد يحرر محضر بعدم الاتفاق، ليسهل فيما بعد ممثلي العمال الاضراب كوسيلة للضغط.

حد بشكل ملحوظ لتعسف أرباب العمل¹، بحيث أن العقود الفردية لا يجب أن تخالف الاتفاقيات الجماعية بما تحتويه من شروط ومبادئ²، وعليه أصبح التعاقد الفردي محكوما بما تضعه أحكام العقد الجماعي الذي صار هو دستور المعاملات الفردية³.

إن هذا التطور أفرز بعض النقاشات حول مدى اعتبار عقد العمل مصدرا لعلاقة العمل من عدمه، وظهر في هذا الصدد رأيان:

الرأي الأول: يبقى على عقد العمل كمصدر منظم لعلاقة العمل، وهو المصدر الوحيد لإنشاء القواعد المطبقة في علاقة العمل⁴.

ولقد سائر هذا الموقف المشرع الجزائري عندما أكد على أن جميع العلاقات التي تنشأ بموجب عقد العمل تسري عليها الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، حيث جاء في الفقرة الثانية من المادة 02 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁵ العمل⁵ أنه: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة".

الرأي الثاني: وهو حديث النشأة إذ يقول بفكرة المشروع التي تجعل من رابطة العمل أساسا أكثر من العقد⁶، وينطلق أصحاب هذا الرأي من فكرة أساسها أن المشروع هو كيان يربط رب العمل بأعضاء هذا المشروع أي العمال بعلاقات أشبه بالعلاقات بين أعضاء مجتمع سياسي (تجمع القوى البشرية والمادية ولها نظام داخلي، وهدف مشترك يهدف لتحقيق مصالح مشتركة)

¹ - محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبعة جامعة الدول العربية، مصر، 1996، ص.38.

² - رأفت الدسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2004، دار النصر للطباعة، القاهرة، دون تاريخ طبعة، ص.144.

³ - J.Kever- J.Saaier, op. cit. p.56

⁴ - Planiol et Ripert, Traité pratique de droit civil Français, L.G.D.J., Paris, 1932, p.58.

⁵ - القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية المؤرخة في 07 نوفمبر 1990 العدد 06، ص.240.

⁶ - Jean- Maurice Verdier, Droit du travail, troisième partie, L'action collective. Négociation et conflits, 10 ème édition, Dalloz, 1996, p.211.

لذلك يظهر عقد العمل في شكل خاصية لأنه ينطوي كذلك على أهداف خاصة به¹، ويضيف هذا الرأي أيضا أن علاقة العمل لا تنشأ إلا بانضمام العامل فعليا إلى الكيان المذكور وينصهر فيه بحيث يصبح يشكل حكمة واحدة، إذ اعتبر عقد العمل في هذه المرحلة مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل وإنشائها، أما أحكام سريانها فتخضع لكافة القوانين والتنظيمات المعمول بها². وهذا ما جعل الغرفة الاجتماعية في محكمة النقض الفرنسية تعامل قانون العمل على أنه الاستثناء والاتفاقات الجماعية هي الأصل كون جُل القواعد التنظيمية مصدرها الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية سواء على مستوى القطاع أو على مستوى المؤسسات.

أما الرأي القائل باحتفاظ عقد العمل بدوره الرئيسي في نشأة وتنظيم علاقة العمل، فهو الاتجاه الغالب، ويرى أن العقد لازال يتمتع بدور رئيسي في نشأة وتنظيم علاقة العمل، ويتضح ذلك من خلال عدة جوانب أهمها:³

- 1- أن عقد العمل لازال هو المصدر الرئيسي لنشأة رابطة العمل رغم وجود عدة نصوص تنظيمية تحكم هذه العلاقة، لأنه ليس من المعقول إجبار شخص على العمل دون إرادته⁴.
- 2- أن عقد العمل يسمح للمتعاقد أي العامل أن يقدر قيمة عمل، وبالتالي يكون له الحق في قبول التعاقد مع صاحب العمل أو الرفض⁵، ولو أن هناك من الآراء التي تقوم أن العامل هو الطرف

¹ - Y. Kamilia et Y. Nadra, L'impact du type de contrat de travail sur la performance des employés : cas de l'entreprise privée Algérienne CEVITAL, Mémoire de Master en Sociologie, Université Abderrahmane Mira de Bejaia, 2013-2014, p.23 : « On conçoit alors le contrat comme un ensemble de comportements ayant des caractéristiques et une finalité spécifiques. »

² - عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004، ص. 43.

³ - لا زالت فرنسا تعامل قانون العمل وكل القواعد التنظيمية المتعلقة به على أنه استثناء وأن الاتفاقيات والمعاهدات والعقد هو الأصل، لأنها تحبذ فكرة القانون الاتفاقي أو ما يعبر عنه بقانون الأطراف؛ لأكثر تفاصيل أنظر:

Paul Henri Antonmattei, Les conventions et les accords collectifs de travail, Ed. Dalloz, Paris, 1996, p.307.

⁴ - قد يشهد هذا الأصل استثناء بموجب القانون كما هو الحال عليه مثلا في عقوبة العمل للنفع العام التي أقرها المشرع الجزائري في إطار تبنيه لسياسة عقابية جديدة تقوم على أساس الإصلاح بدل الردع.

⁵ - عبد الرزاق السنهوري، العقود الواردة على العمل، دار التراث العربي، بيروت، 1998، ص. 107.

الضعيف في العقد بحيث يقبل بشروط العقد لأنه تحت ضغط الظروف المادية وهذا يجعله تحت حتمية القبول دون إمكانية مراجعة شروط العقد.¹

3- أن التشريع الذي قلل من مبدأ سيادة سلطان الإرادة نظم مثلاً بقواعد أمره عدم النزول في الأجر عن الحد الأدنى المقرر له، ولكن هذا لا يمنع من الاتفاق على شروط أحسن وأفضل للعامل²، وبالتالي تبقى للعقد أهمية كمصدر يحوي هذه الشروط، وقد ترتب على هذا التطور الأخير تغير في نظرة الفقه لعقد العمل التي كانت سائدة في ظل النظام الرأسمالي على أنه أداة في يد صاحب العمل يستخدمها ضد العامل.³

المطلب الثاني: ميلاد عقد العمل في الجزائر

إن الجزائر ورثت غداة الاستقلال نصوص القانون الفرنسي الذي كان يطبق أثناء الاحتلال، ولقد شهدت الجزائر بعد الاستقلال فراغاً في المجال القانوني، وتجنباً لتعطيل الحياة الاقتصادية والاجتماعية إلى غاية وضع قوانين جديدة، بادرت السلطات العمومية الجزائرية بإصدار القانون الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية وبقيت نصوصه سارية إلى غاية 1975/07/05.⁴

ولقد استمر هذا الفراغ منذ الاستقلال إلى غاية 1971، إذ لم يشرع أي نص قانوني أو تنظيمي خاص بعالم الشغل أو علاقة العمل باستثناء قانون الوظيفة العامة أو قانون الوظيف العمومي كما يسمى حرفياً والذي صدر في 1966/06/02،⁵ ولحقته بعض النصوص التنظيمية فيما بعد،

¹ - Serrou Mohamed, Le lien de travail en droit Algérien, thèse de doctorat, Université de Dijon, France, 1985, p.301.

² - القاعدة القانونية قد تأتي بالحد الأدنى المضمون للحقوق أو للحماية المقررة للطرف الضعيف، وهذا لا يمنع الأطراف من تعزيز هذه الحماية وتقويتها دون أن يكون لهم السلطة في الإنقاص منها، وهذا ما ينطبق على مسألة الأجر الوطني، فلا حرج في أن يعطى للعامل أجر أعلى منه.

³ ديوان وفييتي، ج2، أورده، د.حمدي عبد الرحمان في كتابه ق. العمل، نشر الدار الجامعية القاهرة، مصر، 1987، ص115.

⁴ - القانون 62/153 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 والذي أقر بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية ما عدى تلك التي تتعارض مع السيادة الجزائرية.

⁵ - زكي ابراهيم أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص.22.

وإذا ما استثنينا قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي كان يهدف بالدرجة الأولى لإقامة نظام المؤسسة الاشتراكية وكيفية مساهمة العامل في التسيير، فإنه لا يوجد نص ينظم علاقات العمل، ولو أن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات حدد مفهوم العامل وكرس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين العمال.¹

وكما سبقت الإشارة إليه فإن بداية ظهور تشريع العمل وإصدار القوانين الخاصة بعلاقات العمل لم يكن إلا بعد سنة 1975م، حيث صدر القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وكذلك النصوص المتعلقة بالعدالة في العمل والمدة القانونية للعمل، وتحديد اختصاصات مفتشية العمل.

لقد جاءت هذه النصوص لتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص وفي نفس الوقت جاءت نصوص مرافقة لتطبق على القطاع العمومي والخاص معا أي الازدواجية في التطبيق، وهكذا عرف عقد العمل مرحلتين، مرحلة اتسمت بصور القانون الأساسي العامل للعامل (الفرع الأول)، بينما الثانية عرفت صدور أكثر من تشريع ينظم علاقات العمل (الفرع الثاني).

¹ أنظر المرسوم 52-86 الصادر في 18/03/1986 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال قطاع البحث العلمي والتقني، الجريدة الرسمية عدد 12 المؤرخة في 19/03/1986، ص 409.

الفرع الأول: مرحلة القانون الأساسي العام للعامل

لقد جاء المشرع بالقانون الأساسي العام للعامل الذي استمد فلسفته وأحكام نصوصه من الميثاق الوطني والدستور الجزائري لسنة 1976م، فالقانون الأساسي العام للعامل يعتبر الدستور العام الذي تخضع له جميع علاقات العمل داخل المؤسسات العامة، كونه القانون الوحيد الذي وحد مفهوم العامل وضبط علاقات العمل الجديدة رغم أن الطابعين السياسي والاجتماعي طغوا على معظم أحكامه،¹ إلا أنه وحد بين كل الفئات العمالية وألزم المؤسسات المستخدمة عند وضع قوانينها الخاصة بالتقيد بفلسفة ومبادئ هذا القانون وفق لأحكام القوانين الأساسية، لذلك أكد بعض رجالات الفقه² أن القانون خلق علاقة جديدة بين العامل والمؤسسة، بحيث جعل كل طرف مرتبط، ارتباطا وثيقا بالطرف الآخر وفقا لما تقتضيه حاجات أطراف هذه العلاقات ومقتضيات سوق العمل.

ويُعتبر القانون الأساسي للعامل من مخلفات الطابع الاشتراكي الذي جعل من العامل المصدر الوحيد للثراء ومصدر التنمية الحقيقية للاقتصاد والمجتمع على حد سواء.

الفرع الثاني: مرحلة تشريعات العمل

لقد تطورت نظرة المشرع الجزائري لعلاقات العمل سواء في القطاع العمومي أو القطاع الخاص منذ نهاية الثمانينات وبداية التسعينات³، وعلى وجه التحديد منذ صدور القواعد الاجتماعية التي تهتم بعالم الشغل سنة 1990م وبالأخص القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم والذي يعتبر القانون الإطار المنظم لشروط وظروف العمل في الجزائر. وإن المتفحص لهذه النصوص يجدها قد غيّرت نظرتها تغييرا جذريا لمفهوم علاقة العمل داخل المؤسسة، إذ استغنى المشرع عن فكرة المؤسسة الاشتراكية، وأصبح يستخدم مصطلح

¹ - مصطفى جلال القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص.33.

² - يرى أحمة سليمان أن علاقة العمل الفردية تقوم في أغلب التشريعات على أساس تعاقدية انطلاقا من مبدأ حرية العمل وحرية التعاقد.

³ - عرفت الجزائر الانفتاح على النظام الحر إذ تقرر تحرير التجارة الخارجية.

المستخدم،¹ كما اختلفت فكرة جعل العامل أجيرا ومسؤولا في آن واحد، ولقد نصت المادة الأولى من قانون رقم 11/90 على ما يلي: "بحكم هذا القانون يعتبر عمالا أجراء كل أشخاص أدوا عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي يدعى المستخدم".

فبحلول هذه المرحلة يمكن القول أن المشرع الجزائري أعاد بناء علاقات العمل من جديد قوامها التفاوض² بين أطراف علاقة العمل بناء على المصالح المتبادلة بينهما، وهذا في إطار مؤسساتي محض، فعرفت هذه المرحلة عدة قوانين جاءت تقريبا في عام واحد، هذا الأمر الذي جعل الكثيرون يطلقون على سنة 1990 بسنة العمال، كونها تضمنت أكثر من قانون.³

وهكذا جاءت عدة قرارات صادرة عن المحكمة العليا تعطي للعامل حقوق وتكرس مبدأ سلطان الإرادة، ففي قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية، تقرر بأن نقل العامل الداعي الصالح

¹ - راشد راشد، علاقة العمل الفردية والجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص.ص. 30 و 31.

² - عرف البعض التفاوض على أنه "المساومات والمناقشات التي يجريها أو يقوم بهام ممثلو نقابات العمال مع صاحب العمل أو منظمات أصحاب الأعمال أو ممثليهم، من أجل التوصل إلى حسم منازعات العمل الجماعية التي قد تحدث بينهم في مجال العمل أو الشغل، أو من أجل إبرام إتفاق العمل الجماعي بينهما، لتحديد الشروط والظروف والمستلزمات التي يقبل بها الطرفان جماعيا لممارسة النشاط الاقتصادي لحساب أو مصلحة أصحاب العمل". أنظر: الهاشمي بناني، علاقات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، منظمة العمل العربية، مطبوعة مكتب العمل العربي، بدون تاريخ، ص. 42.

وقد جاء الدكتور محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل، مطبوعة منظمة العمل العربية، 1996، ص.ص. 47 و 48، بتعريف مفاده: "المفاوضة الجماعية هي العملية التي تجري بين أصحاب الأعمال وممثلي العمال عندما يتوافر الإيمان بأن المفاوضة الجماعية هي وسيلة مهمة لتنظيم علاقة العمل على أسس تحقق إلى حد ما نوع من العدالة تتسجم مع التطور الاقتصادي والاجتماعي، فيعتبر الإيمان هو أحد المرتكزات يضاف إليه اللقاء بين إرادة الأطراف لتنظيم شروط وظروف العمل وتحديد الحقوق والمزايا الخاصة للعمال، وحيث تمثل تشريعات العمل الحد الأدنى لحقوق العمال رغم تباينها، لذلك تكون المفاوضة وسيلة أساسية لتحسين مستويات العمل ورفع المستوى المعيشي للطبقة العاملة ورفع الكفاءة الانتاجية في آن واحد".

³ - قانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، كذلك القانون رقم 90-03 يتعلق بمفتشية العمل، قانون 90-04 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 6 بتاريخ 1990/02/07

العام دون موافقته لا يمكن قبوله خاصة إذا كان هناك عقد فردي أو اتفاقية جماعية تنظم هذه المسألة.¹

وقد أضافت الغرفة في قرار صدر في 24 نوفمبر 1993 في الملف رقم 101448 بأن التحجج بوجود المصلحة العامة لا يكفي وحده كذريعة لنقل العامل ما لم يوافق العمل على ذلك، وهكذا كانت الإشارة واضحة إلى ضرورة احترام عقد العمل والمشارطات التي تضمنها.² وفي قرار آخر صادر عنها، أكدت المحكمة العليا أن التعويض عند حوادث العمل الفلاحية الواقعة في سنة 1966 يخضع إلى التشريع الساري المفعول به آنذاك، ولا تخضع للقانون المدني، ومن ثم فإن قضاة المجلس بقضائهم أن حادث العمل الواقع في 31 ديسمبر 1962 يطبق عليه القانون المدني قد خرقوا وأسأوا تطبيق القانون.³ وهكذا ساءرت المحكمة العليا النهج الغالب في اعتبار عقد العمل أساس التعامل في علاقات العمل ومن ثم يجب مراعاة خصوصياته والأخذ بيد العامل حين نشوب نزاع.

¹ - قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 24 نوفمبر 1993 في الملف رقم 101448 في قضية بين م.ع ضد الديوان الوطني للتمور، المجلة القضائية للمحكمة العليا، 1996، ص. 150 وما يليها.

² - وجاء في نفس القرار أنه "ولما كان ثابتا في قضية الحال - أن نقل العامل غير مندرج في النظام الداخلي ولا في عقد العمل، فإن اعتباره مبررا لداعي الصالح العام من طرف قضاة الموضوع يكون مخالفا للقاعدة المذكورة ويعرض قرارهم للنقص"، وعن القاعدة المذكورة فقد أكدت المحكمة العليا أنه إذا لم يندرج نقل العامل في النظام الداخلي أو في عقد العمل يبقى إجراء تعسفي ولو حاول تبريره بالصالح العام.

³ - ملف رقم 76627 بين مزرعة س.ب وخريق ع، قرار صادر بتاريخ 26 أكتوبر 1992 عن الغرفة الاجتماعية: المجلة القضائية للمحكمة العليا، 1994، ص. 131.

خاتمة:

لقد تطور عقد العمل في التشريعات المقارنة ولاسيما القانون الجزائري بوتيرة سريعة نظرا لتغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تحيط بظروف العمل، فأصبح الوسيلة المهمة التي تتدرج ضمنها جميع حقوق والتزامات طرفيه، سواء تعلق الأمر بصاحب العمل من جهة أو العامل من جهة أخرى.

ومع تطور التكنولوجيا بدأ العقد الإلكتروني يأخذ حيزا مهما في مجال علاقات العمل الأمر الذي أدّ بالكثير من التشريعات إلى تكريس أحكام قانونية تحكم هذا النوع الجديد من العقود، على العكس من مشرعنا الجزائري الذي لازال يراوح مكانه في هذا الباب، رغم الأهمية التي يكتسبها التعاقد الإلكتروني في جميع الميادين ولاسيما علاقات العمل.

ومن خلال الدراسة التي سبقت نستخلص مجموعة من النتائج نوردتها فيما يلي:

- عدم وجود ضوابط تحتكم إليها عملية التوازن في الأداءات ما بين طرفي عقد العمل، إذ كثيرا ما يلجأ إلى معايير تتعلق بقطاع معين أو النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.
- تغير موقف الفقه من عقد العمل من وثيقة تُضمّن حقوق والتزامات أطراف علاقة العمل إلى أداة تشريع تهدف إلى إنشاء قواعد قانونية جديدة تسعى لتنظيم علاقات العمل.
- مرونة فكرة التبعية التي تميز علاقة العامل بصاحب العمل إذ كثيرا ما يصعب تحديدها في بعض القطاعات التي يكون فيها العامل ذو كفاءة عالية.
- عدم وجود تعريف جامع وموحد لعقد العمل لاختلاف نظرة كل فقيه لعقد العمل، إذ أحيانا يعتبر أداة لتحديد علاقة العمل وأحيانا أخرى يعتبر هو الوثيقة المنشأة للالتزام الأصلي لصاحب العمل هو العامل على حد سواء.

قائمة المصادر والمراجع:

1- المراجع باللغة العربية:

1. راشد راشد، علاقة العمل الفردية والجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
2. زكي إبراهيم أخوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
3. عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
4. مصطفى جلال القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
5. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
6. أحمد سلامة، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، 1959، ص.13.
7. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1994.
8. إلياس البواري، قانون عقود العمل الجماعية في لبنان، الندوة المنعقدة بالجزائر تحت عنوان "تشريعات العمل العربية"، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبعة وزارة الشباب والرياضة، الجزائر، جوان 1981.
9. بن عياد جليلة، ابتكارات العمال في إطار علاقة العمل، مذكر ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائري، 2003-2004.
10. بوضياف عمار، عنصر التبعية في علاقة العمل، (المؤسسات)، مذكرة ماجستير كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 1988-1989.
11. حمدي عبد الرحمان، قانون العمل، دار النشر الجامعية، القاهرة، مصر، 1987.
12. رأفت الدسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2004، دار النصر للطباعة، القاهرة، دون تاريخ طبعة.

13. سعد حماد، الحقوق الديمقراطية والاجتماعية للعمال وأثرها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجموعة أبحاث الندوة التي انعقدت في الجزائر من 15 إلى 25 ماي 1979 بعنوان تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبعة وزارة الشباب والرياضة، الجزائر، جوان 1981.
14. شرفي محمد، سريان علاقة العمل، نشأتها، نهايتها، المجلة القضائية المتعلقة بمنازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، الجزائر، 1997.
15. صديق عوض الله محمد حامد، التزامات عقد العمل، ماجستير قانون خاص، جامعة شندي، السودان، 2016.
16. عبد الرزاق السنهوري، العقود الواردة على العمل، دار التراث العربي، بيروت، 1998.
17. فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية بنغازي، ليبيا، 1974.
18. محمد جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون- المصرية، المكتبة الجامعية، القاهرة، مصر، 1982.
19. محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبعة جامعة الدول العربية، مصر، 1996.
20. محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه والقضاء والتشريع.
21. مصطفى جلال القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء ، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
22. مصطفى جلال القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

2- المراجع باللغة الفرنسية:

1. Serrour Mohamed, Le lien de travail en droit Algérien, thèse de doctorat, Université de Dijon, France, 1985.
2. Mazeaud, Droit du travail, Montchrestren, E.J.A, 31 cedex 15, 1998.

3. Brahim Mohamed, Quelques questions sur la réforme de l'entreprise, revue Algérienne des Sciences Juridiques, Vol.16, n° 01, 1988, O.P.U., Alger.
4. Despex Michel, Le droit du travail, P.U.P., Paris, 1992.
5. Despex Michel, Le Droit du travail, presse universitaire de France, paris, 1973.
6. G.H.Camerlynck , Tendances du droit du travail français contemporain, Daloz, Paris- 1996.
7. Gabriel-gurey, Pratiques du droit travail, Dumon, Paris, 1993.
8. H.goutel , Le cretère du contrat du travail (mélanges) D.R. soc. Paris, 1982, p.49.
9. Hafnaoui Nasri, Formation et cessation de la relation du travail, Edition Zakaria, Alger, 1992.
10. Jean- Maurice Verdier, Droit du travail, troisième partie, L'action collective. Négociation et conflits, 10 ème édition, Dalloz, 1996.
11. M. Brahim, quelques questions sur la réforme de l'entreprise revue Algérienne des sciences juridiques, Vol.16, n°01/88, Institut de droit et sciences administratives, O.P.U., Alger.
12. Paul Henri Antonmattei, Les conventions et les accords collectifs de travail, Ed. Dalloz, Paris, 1996.
13. P-H. Antonmattei, Les conventions et les accords collectifs de travail, Dalloz, Paris, 1996.
14. Planiol et Ripert, Traité pratique de droit civil Français, L.G.D.J., Paris, 1932.
15. Ray Jean- Ammanuel, Aborder le droit du travail, éd. Seuil, octobre 1998.
16. Teyssie Bernard, Droit du travail, relations individuelles du travail, 2^{ème} édition, 1992.
17. Y. Kamilia et Y. Nadra, L'impact du type de contrat de travail sur la performance des employés : cas de l'entreprise privée Algérienne CEVITAL, Mémoire de Master en Sociologie, Université Abderrahmane Mira de Bejaia, 2013-2014.

القوانين والمراسيم:

- أنظر القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 المؤرخة بتاريخ 25/04/1990، ص.13 والمعدل والمتمم.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية المؤرخة في 07 نوفمبر 1990 العدد 06، ص.240.
- القانون 62/153 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 والذي أقرّ بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية ما عدى تلك التي تتعارض مع السيادة الجزائرية.
- المرسوم 86-52 الصادر في 18/03/1986 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال قطاع البحث العلمي والتقني، الجريدة الرسمية عدد 12 المؤرخة في 19/03/1986، ص.409.
- ### الأحكام القضائية:
- ملف رقم 76627 بين مزرعة س.ب وخريق ع، قرار صادر بتاريخ 26 أكتوبر 1992 عن الغرفة الاجتماعية: المجلة القضائية للمحكمة العليا، 1994، ص.131.
- قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 24 نوفمبر 1993 في الملف رقم 101448 في قضية بين م.ع ضد الديوان الوطني للتمور، المجلة القضائية للمحكمة العليا، 1996، ص.150 وما يليها.
- قانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، كذلك القانون رقم 90-03 يتعلق بمفتشية العمل، قانون 90-04 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 6 بتاريخ 07/02/1990.