

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



محاضرات في مقياس قانون العمل

مقدمة لطلبة سنة ثالثة علوم التسيير، تخصص: إدارة الموارد البشرية

إعداد الدكتور: بالي مصعب

الموسم الجامعي: 2021/2022

الفصل الأول: التطور التاريخي وظهور قانون العمل

المبحث الأول: نشأة قانون العمل وتطوره

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة، بحيث تأخر ظهوره إلى منتصف القرن التاسع عشر، و كان لهذا التأخر أسباب حالت دون ظهوره في العصرين القديم والوسيط، وعلى هذا الأساس نتناول بالدراسة بيان أسباب تأخر نشوء قانون العمل في العصرين القديم والوسيط، ثم إلى عوامل ظهوره في العصر الحديث.

المطلب الأول: أسباب تأخر نشوء قانون العمل

اقترن ظهور العمل باعتباره المجهود المبذول بظهور الإنسان، إلا أن العمل باعتباره علاقة قانونية تربط بين العامل و رب العمل قد تأخر ظهوره إلى منتصف القرن التاسع عشر، و مرد هذا التأخر العديد من الأسباب يمكن حصرها في:

1- انتشار ظاهرة الرق في العصور القديمة

حال انتشار ظاهرة الرق في العصور القديمة في ظهور قانون العمل، حيث لم يُعترف للعبيد بالشخصية القانونية التي تمكنهم من اكتساب الحقوق و تحمل الالتزامات، و اعتبروا من قبيل الأشياء التي تعتمد عليها الاقتصاديات القديمة، و بالتالي لم يظهر قانون يضمن لهذه الفئة حقوقها، عديمة الإرادة المعتد بها قانونا، لمصلحة إرادة الأسياد المطلقة في مواجهة هؤلاء العبيد.

2- سيادة نظام الإقطاع في القرون الوسطى

حال ظهور نظام الإقطاع في القرون الوسطى بأوروبا دون ظهور قانون للعمل، حيث اعتبر عمال صاحب الأرض الإقطاعي جزء من الأرض التي يملكها، فلم تكن متاحة لهم حرية العمل أو حرية تركه، و كان عبيد الأرض ملزمون بعدم مغادرة أرض سيدهم إلا بموافقتهم تحت طائلة إقامتهم فيها مدى الحياة، و كانوا ملزمين بدفع ضرائب و إتاوات، بعضها إلى الدولة، و البعض الآخر إلى سيدهم مقابل استغلالهم لجزء من هذه الأرض لصالحهم.

3- نظام الطوائف الحرفية في القرون الوسطى

ينصرف معنى الطوائف الحرفية إلى تكوين الصناعيين أو الحرفيين طائفة فيما بينهم، تشكل نوعا من النظام على أساس من التدرج الطبقي، الذي يوجد على قمته المعلم، ثم العامل، ثم العامل المتمرن، و يقوم العاملون بانتخاب شيخ الطائفة الذي يملك وحده الحق في قبول احتراف أي شخص مهنة معينة، أو أن يصبح فيها معلما، و قد كانت كل طائفة تستقل بوضع نظام يحكم شؤون الصناعة التي تمثلها، و قواعد الارتقاء في درجات الطائفة، و كل ما يتعلق بالأجور، و أوقات العمل و العطل و الإجازات، و على هذا فإن علاقات العمل كانت منظمة تنظيميا داخليا، و ليس قانونيا، إذ تستأثر كل طائفة بوضع نظام قانون خاص بالمهنة التي تمثلها.

إن ما يعتبر بمثابة القاعدة في عدم ظهور أي تنظيم قانوني لعلاقات العمل قبل القرن التاسع عشر، يرد عليه بعض من الاستثناءات التي عرفتها البشرية خلا تطورها، إذ أن التاريخ يحتفظ للملك حمورابي في الدولة البابلية تضمن قوانينه بعض الأحكام التي يمكن اعتبارها قواعد قانونية عملية، من ذلك تحديده أجور مختلف الفئات الحرفية مثل البنائين، و النجارين.

المطلب الثاني: بداية ظهور قانون العمل وتطوره

ارتبط ظهور تشريعات العمل في العالم بدء من أواسط القرن التاسع عشر حتى القرن العشرين بجملة من الأسباب تهيأت لتنشئ هذا الفرع من القانون، و يمكن رد هذه الأسباب إلى ما يلي:

1- مبادئ الثورة الفرنسية

من بين أهم المبادئ التي دعت إليها الثورة الفرنسية و التي انتشرت منها إلى كامل الدول الأوروبية بالخصوص مبادئ الحرية والمساواة والحقوق الطبيعية، و قد وجدت هذه المبادئ تطبيقا في مجال قانون العمل على غرار فروع القانون الأخرى، فتم على هذا

الأساس مبدأ "حرية العمل" المرتكز أساساً مبدأ سلطان الإرادة و حرية التصرفات القانونية و التعاقدية، و على هذا فقد نص ما يعرف بمرسوم آلارد Décret d'Allard الصادر في مارس 1791 على أن: "يكون كل شخص حراً في أن يمارس المهنة أو الصناعة أو الوظيفة التي يراها مناسبة له"، كما قضى قانون شابوليي Loi Chapelier لشهر جوان 1791 بأن هلا يجوز للعمال أن يسنوا لوائح بشأن مصالحهم المشتركة المزعومة... و إذا أبرم مواطنون فيما بينهم اتفاقات تقتضي دفع الغير لثمن لقاء التحاقهم بصنعتهم كانت هذه الاتفاقات غير دستورية"، أما فيما يتعلق بنظام الإقطاع فقد قضت الجمعية الوطنية بمقتضى قانون 4 أوت 1789 بتخليص ملكية الأرض من جميع الامتيازات التي كانت ثابتة للإقطاعيين، و جعلها ملكية خالصة للتابع الذي يحوز الأرض، مع التزامه بدفع مبالغ محددة لصاحب الملكية الأصلية.

غير أن مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد قد أظهر محدودية آثاره الإيجابية بالنسبة للعامل الذي غالباً ما يكون الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية تحت ضغط الحاجة للأجر، مما يدفعه للقبول بالاشتراطات التعاقدية التي تكون على الأغلب في مصلحة رب العمل لاسيما من حيث تحديد الأجر، وساعات العمل، العطل، و شروط الأمن والسلامة داخل مقرات العمل، مما أدى بالدول إلى أن تعتمد إلى التخلي عن دورها الحمائي في سبيل تبني دور المتدخل في الاقتصاد.

2- تطور وظيفة الدولة

انعكس تطبيق مبدأ سلطان الإرادة بالسلب على واقع العمال الاجتماعي، مما أدى إلى تصاعد الدعوات إلى ضرورة تخلي الدولة عن دورها الحارس للاقتصاد المكتفي بحماية الحريات العامة، بما فيها حرية العمل و المفاوضة، و تبني دور أكثر إيجابية من خلال التدخل لضبط النظام الاجتماعي، و توفير أدنى حد من مستوى المعيشة و الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية، و هذا ما نادى به مدرسة التضامن الاجتماعي في فرنسا، من حيث تأمين العمال ضد الأخطار المهنية، و ضرورة تدخل الدولة لمساعدة العاجزين و العاطلين، و وضع تشريع خاص للتعويض عن حوادث العمل و التأمينات الاجتماعية، كما انضم إلى هذه الدعوات رجال الاقتصاد الذين بدؤوا يطالبون الدولة بالتدخل لأجل ضمان الرخاء المادي، و ألا تكتفي بالاهتمام بخلق الثروة، و ذلك بفرض ضمان أجر أدنى مناسب، و خفض من سعر الفائدة الذي يمكن من الرفع من وتيرة الاستثمار، الذي يمكن بالتبعية من توفير فرص الشغل.

أدت الانعكاسات السلبية لتطبيق مبدأ سلطان الإرادة، و دعوات المفكرين إلى ظهور حركة تشريعية متسارعة في مجال قانون العمل خلال القرن العشرين، و تؤكد تحول دور الدولة من حماية الحرية التعاقدية و حرية المفاوضة، إلى دور يهدف لتوجيه الاقتصاد نحو دعم المراكز القانونية للعمال، و بسط حماية القانون عليهم، و قد ظهرت بوادر هذا التدخل في فرنسا من خلال صدور أول قانون عمالي مؤرخ في 22 مارس 1841 و يتعلق بتشغيل الأطفال والذي حدد سن العمل بـ 08 سنوات على الأقل مع منع تشغيل الأطفال ليلاً، كما صدر قانون 1848 المكرس للحق في العمل و الضامن لبعض حقوق العمال منها تحديد مدة العمل اليومية بـ 10 ساعات ليلى هذا القانون في سنة 1949، كما قامت عدة محاولات تشريعية لتكريس الحق في العمل و الحماية المهنية و الاجتماعية للعمال ولكنها باءت بالفشل إلى غاية سنة 1884- عهد الجمهورية الثالثة- والتي قامت بإصلاحات عميقة تجسدت في ما يسمى بقانون العمل الحديث بصور قانون 21 مارس 1884 الذي يقر حرية العمال و أصحاب العمل في تشكيل التجمعات المهنية و النقابات، كما صدر قانون 13 جويلية 1906 الذي حدد فترة الراحة الأسبوعية، كما سن قانون 9 أبريل 1898 الذي يلزم أصحاب العمل بضمان و حماية العمال ضد حوادث العمل، و قانون التعاقد الصادر سنة 1910.

المبحث الثاني: نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر

اقترن تطور تشريع العمل في الجزائر بتغير الخيارات السياسية و الاقتصادية التي اعتمدها البلاد منذ الاستقلال، و تبعاً لتغير الوضع العام فيها، و على العموم فإن الدراسة الاستقرائية لتطور الأحكام التشريعية المتضمنة لعلاقات العمل تمكن من التمييز بين ثلاثة مراحل:

المطلب الأول: مرحلة ما بين 1962 إلى 1975

تمتد هذه المرحلة من تاريخ إصدار قانون 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى غاية تاريخ 5 جويلية 1975، و هو تاريخ بدء سريان أمر 29/73 المتضمن إلغاء قانون 31 ديسمبر 1962، و يرجع تمديد سريان التشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى الفراغ التشريعي الذي شهدته الجزائر عقب الاستقلال، رغم ما قد يولده هذا التمديد من تناقض بين الاتجاه الاشتراكي الذي أرادت الجزائر التزامه بعد الاستقلال، و الاتجاه الحر للتشريع الفرنسي الذي يغلب على علاقة العمل الطابع التعاقدية، بتفعيل دور الإرادة فيها وفق مبدأ سلطان الإرادة، على حساب التدخل التشريعي من قبل الإرادة، غير أنه وخلال هذه المرحلة، بدأت تظهر بوادر استقلال الدولة الجزائرية الفتية بتقنين بعض مجالات الشغل كما هو الشأن بالنسبة لقانون الوظيفة العمومية الصادر في 2 جوان 1966، و كذلك الأمر رقم 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

المطلب الثاني: مرحلة ما بين 1975 – 1990

وهي المرحلة الممتدة من تاريخ سريان الأمر 29/73 إلى تاريخ إصدار قوانين 1990، لاسيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، و تتميز هذه المرحلة بإصدار نصوص قانونية تتلاءم و الاتجاه الاشتراكي للجزائر في تلك المرحلة، و الذي تجلّى من خلال تدعيم علاقات العمل بأحكام تشريعية أمرة، و استبعاد لدور الإرادة فيها، محاولة من المشرع المحافظة قدر الممكن على مناصب العمل.

شهدت هذه المرحلة إصدار العديد من النصوص القانونية الاجتماعية، بدء من الأمر 31/75 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، و الأمر 32/75 المتضمن العدالة في العمل، و الأمر 30/75 المتضمن المدة القانونية للعمل، و كذلك الأمر 33/75 المتضمن تحديد اختصاصات مفتشية العمل، و خلال هذه المرحلة سن القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل، و الذي يعتبر بمثابة الدستور الذي يحكم كافة جوانب علاقات العمل، و في كافة المجالات.

المطلب الثالث: مرحلة ما بعد 1990

يترجم تشريع العمل الوضعي في الجزائر تراجع المشرع عن الخيار الاشتراكي الذي تم تبنيه في المرحلة السابقة، و يعود هذا التراجع إلى الخيارات الاقتصادية والسياسية التي اعتمدها الجزائر مع نهاية الثمانينات، في إطار الإصلاحات التي بادرت بها، و التي كانت لها انعكاسات على واقع العلاقات القانونية بين العمال و المستخدمين، حيث تم تغليب الطابع التعاقدية.

الفصل الثاني: ماهية قانون العمل

المبحث الأول: تعريف بقانون العمل

اختلف الفقه في التعريف بقانون العمل، و مرد هذا الاختلاف هو حداثة القانون، و اختلاف الآراء حول نطاق تطبيقه، و أول ما يظهر من هذا الاختلاف هو التباين في الاصطلاح، حيث عرف عددا من التسميات نوجزها في ما يلي:

- **القانون الصناعي:** وهو الاصطلاح الأول من حيث الظهور، حيث اقترن بالثورة الصناعية بأوروبا، غير أنه يفهم من هذا الاصطلاح أن المقصود بمجموع النصوص القانونية التي تنظم العلاقات القانونية بين التابع و المتبوع هي تلك التي يتحدد نطاقها في عمال الصناعة و حدهم، و بالتالي يخضعون و حدهم لقانون العمل، و عليه يكون هذا الاصطلاح قاصرا على الإلمام بكل فئات العمال، حيث يستثني فئة المأجورين الذين يؤدون عملا مأجورا في قطاع التجارة و الخدمات.

- **القانون الاجتماعي:** ترتكز هذه التسمية إلى اعتبار مجمل النصوص المنظمة لعلاقات العمل تهدف في الأساس إلى دعم الأمن الاجتماعي، غير أنه ما يعاب على هذه التسمية أن القانون الذي ينظم علاقات العمل ليس وحده الذي يضمن الأمن الاجتماعي، و إن كان جوهريا لتحقيق هذه الغاية، بل أن ضمان الأمن الاجتماعي تكفله مجمل القوانين متكاملة فيما بينها، حيث أن الهدف النهائي لوجود أي قانون هو تحقيق هدف السلم الاجتماعي.

- **قانون العمل:** يمكن لهذا الاصطلاح أن يشكل بديلا للاصطلاحات السابقة، من حيث كونه أكثر قدرة على التعبير عن النصوص التي تنظم العلاقات الناشئة عن العقود التي يتم بمقتضاها تبادل الجهد و الأجر فيما بين أطرافها.

وردت عديد التعاريف بصدد قانون العمل من بينها:

التعريف الأول: قانون العمل "هو مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية و الاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال و المؤسسات المستخدمة، و ما يترتب عنها من حقوق و التزامات و مراكز قانونية للطرفين".

التعريف الثاني: هو "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم الروابط القانونية الناشئة عن العمل بشرط أن يكون العامل تابعا وخاضعا لرب العمل في تأديته للعمل وأن يكون تحت إشرافه ورقابته، كما ينظم علاقات العمل الجماعية وما يترتب عن العلاقة من حقوق و التزامات للطرفين".

ومن التعريفين السابقين نلاحظ أن قانون العمل يتضمن الآتي:

- 1) **من حيث النصوص:** لا يكفي قانون العمل فقط بالتشريعات، وإنما يتعداها إلى الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية.
- 2) **من حيث مجال التطبيق:** ينصرف تطبيق قانون العمل الحديث إلى جميع الفئات العمالية، وفي مختلف المجالات: الصناعة، التجارة، والخدمات، فيما عدا الفئات المستثناة صراحة من الخضوع لقانون العمل لاسيما الموظفين، القضاة، وكذا المنتسبين لقطاع الدفاع الوطني.
- 3) **من حيث الجوانب التي ينظمها:** لا يقتصر قانون العمل على تنظيم الحياة المهنية للعمال، أثناء سريان علاقة العمل، و إنما يتعداها إلى كل الجوانب التي لها علاقة بالعمل، حتى أثناء انقطاعه أو توقفه، مثل وضعية التقاعد، والمرض.

المبحث الثاني: طبيعة العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل

يجعل تعريف قانون العمل من التبعية عنصرا أساسيا في علاقة العمل، ويقصد بالتبعية سلطة رب العمل في الإشراف على العامل، وتوجيه الأوامر باعتبارها مظهرا من مظاهر السلطة الممنوحة قانونا لرب العمل في إطار علاقة العمل. وعنصر التبعية يقوم على عنصرين أساسيين هما:

- أ- واجب العامل بأن ينفذ تعليمات صاحب العمل.
 - ب- خضوع العامل لسلطة صاحب العمل التأديبية.
- إن التزام العامل بأوامر رب العمل يجعله بمنأى عن كافة أشكال المساءلة، بل ويجعله تحت حماية رب العمل، وينطبق عليه مبدأ التابع والمتبوع بكل ما يعنيه هذا المبدأ من معان وما يترتب عنه من آثار.
- إن عنصر التبعية باعتباره جوهريا في عقد العمل يبرره ثلاث مذاهب رئيسية هي عليه:
- **التبرير الاقتصادي لعنصر التبعية:** مؤداه أن العامل مرتبط معيشيا بالأجر، مما يجعله مجبرا على الاستجابة لأوامر رب العمل المحتكر لجهد العامل خلال المدة التي تستغرقها علاقة العمل.

- **التبرير القانوني لعنصر التبعية:** يعتمد هذا الموقف في تبرير التبعية في ما يمنحه القانون صراحة من صلاحيات إدارة المنشأة المشغلة، بما يتطلبه ذلك من سلطة توقيع الجزاءات المترتبة عن الأخطاء التي يمكن للعامل أن يقترفها أثناء سريان علاقة العمل، ضمانا للسير الحسن للعمل، وهو ما يبرر به تمكين رب العمل من إصدار وثيقة النظام الداخلي، والتقسيم العضوي والفني للعمل داخل المنشأة المستخدمة.

- **التبرير المختلط لعنصر التبعية:** يأخذ هذا الرأي موقفا متوازنا بين الموقفين السابقين، بحيث يبرر عنصر التبعية بالحاجة الاقتصادية التي تدفع العامل إلى قبوله الخضوع لتوجيهات وأوامر رب العامل، غير أن هذا الرأي ليس كافيا وحده، إذ ينبغي أن يجتمع بالتبرير القانوني

على اعتبار أن القانون يدعم المركز الممتاز لرب العمل من خلال تمكينه من صلاحية الإشراف والتوجيه لأجل تحقيق الأهداف الاقتصادية للمنشأة، بل أن الغالب أن مرد هذه السلطة هو القانون و ليس الحاجة الاقتصادية، على اعتبار أن الوضعية الاجتماعية للعمال ليست متشابهة، على الرغم من ذلك فإنهم ملزمون قانونا بالخضوع لتلك الأوامر بالقدر والكيفية ذاتها.

إن عنصر التبعية يمنح لرب العمل ثلاثة حقوق أساسية هي:

- حق الإدارة: مسؤولية إدارة المؤسسة.

- حق الإشراف: مسؤولية الإشراف على حسن السير.

- حق الرقابة: مهمة الرقابة والسهر على مصالح المؤسسة.

المبحث الثالث: تعريف العامل

أطلقت عدة تسميات على العامل حسب نظرة المشرع لهذه الفئة، فقد يطلق عليه لفظ عامل، أو مستخدم أو أجير أو شغيل أو خادم أو متعاقد أو إطار، والملاحظ أن العامل لا يمكن أن يكون إلا شخصا طبيعيا.

إن القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل الفردية قد عرف العامل في المادة 02: " يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم."

إن تعريف العامل يجزنا إلى ذكر الفئات المستثناة من مجال تطبيق قانون العمل فقد يكون هذا الاستثناء بحكم الوظيفة أو بحكم القانون.

الأشخاص المستثنون من تشريع العمل: إن القانون 11/90 في المادة 03 نص صراحة على المستخدمين الذين لا يخضعون لقانون العمل وهم الفئات التالية:

1) المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني.

2) القضاة.

3) الموظفون العموميون والأعوان المتعاقدون في الهيآت والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

وقد استثنى المشرع هذه الفئات صراحة كونهم يخضعون لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة لا تستوجب تطبيق قانون العمل لاعتبارات مهنية وخاصة بهاته الوظائف.

بصدور القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، أصبحت بعض الأصناف المهنية خاضعة لنظام قانوني خاص يُتخذ عن طريق التنظيم، ويخص النظام النوعي لعلاقات العمل الأصناف التالية:

- مسيري المؤسسات.

- مستخدمي الملاحة الجوية والبحرية.

- مستخدمي السفن التجارية والصيد البحري.

- العمال في المنازل ومستخدمي البيوت.

- الصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضيي النخبة.

الفصل الثالث: تعريف عقد العمل وعناصره

العقد هو الإطار القانوني الذي يتم ضمنه تبادل الطرفين في علاقة العمل لالتزامهما، استنادا إلى مبدأ حرية التعاقد، و هذا ما يجعل عقد العمل خاضعا لأحكام العقد عموما، حتى وإن ظهرت بعض الخصوصيات استدعت أحكاما يتميز بها عقد العمل عن غيره من العقود، لاسيما وأن مجال الحرية التعاقدية فيه غير مطلق بالنظر لتدخل المشرع لأجل تنظيم و توجيه إرادة الأطراف متى كان هذا التدخل مبرراً بحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل

يقتضي التطرق لماهية عقد العمل بيان تعريفه، ثم عناصره، وأخيرا شروط صحته.

المطلب الأول: التعريف بعقد العمل:

لم يهتم المشرع الجزائري بتعريف عقد العمل على اعتبار عدم اختصاص القانون بصياغتها بل الفقه، الذي اتجه في هذا الصدد على الغالب إلى تبني تعاريف تأخذ بعين الاعتبار العناصر المشكلة لعقد العمل، فعرف على هذا الأساس بأنه العقد الذي يلتزم العامل ببذل جهده لمصلحة رب العمل، و تحت إشرافه و توجيهه، مقابل التزام هذا الأخير على تمكينه من الأجر.

يتشكل عقد العمل وفقا للتعريف السابق باجتماع جملة من العناصر تجعله متميزا عن غيره من العقود المشابهة لاسيما عقد المقاولة، باعتباره واحد من العقود الواردة على العمل، إلى أن ما يتميز به عقد العمل عن عقد المقاولة هو استقلالية المدين بالعمل -المقاول- في أداء العمل عن صاحب المشروع، بحيث لا يكون خاضعا عند تنفيذ العقد لأوامره و توجيهاته، كما يتميز عقد العمل عن عقد المقاولة في كون مقتضى هذا الأخير الالتزام بتحقيق النتيجة التي يتضمنها العقد، مثل إقامة منشأة، أما بالنسبة للعامل فلا يعدو أن يكون التزاما ببذل عناية مقتضاها بذل الجهد دون أن يكون مسؤولاً عن تحقيق نتائج بعينها، على اعتبار أن هذه النتائج مرتبطة بالأساس بتوجيهات و أوامر رب العمل.

المطلب الثاني: عناصر عقد العمل

نستخلص من التعريف السابق لعقد العمل أنه يتشكل من اجتماع ثلاث عناصر تمثل جوهر العقد، و يمكن حصر هذه العناصر في ما يلي:

1- عنصر العمل

يتمثل في الجهد الذي يكون العامل ملزما ببذله لمصلحة رب العمل، بما يستجيب لتوجيهات هذا الأخير و أهدافه، و يستوي في ذلك أن يكون هذا الجهد بدنيا أو فكريا، كما أن هذا العنصر يختلف عن عنصر العمل الذي قد تتضمنه بعض العقود المشابهة بالنظر لما يميزه بالنسبة لعقد العمل، و نخص في ذلك بالذكر:

- **شخصية عنصر العمل:** إن قوام العلاقة القائمة بين رب العمل و العامل هو الاعتبار الشخصي الذي يكون دافعا لتحديد مدى إبداء الطرفين رغبتهما في إبرام العقد، على الأخص بالنسبة لرب العمل، حيث تكون شخصية العامل و صفاته و مؤهلاته جوهرية في العقد، و هذا ما يجعل من تنفيذ العمل مقتصرا على العامل دون غيره، بحيث لا يمكنه تكليف الغير بأدائه سواء أداء كلياً أو جزئياً، على خلاف الوضع بالنسبة لعقد المقاولة، حيث يكون الغرض من التعاقد تحقيق نتيجة يمكن للمقاول أن يعهد لغيره في تحقيقها، و تأكيداً لذلك ألزم المشرع الجزائري بمقتضى نص المادة 7 من قانون 11/90 العمال بأن "يؤدوا و بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، و يعملون بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم" كما يتأكد هذا الاتجاه في ما ذهب إليه المشرع المدني الجزائري من أنه: "في الالتزام بعمل إذا نص الاتفاق أو استوجب طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه، جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين".

- **الخضوع لتوجيهات و أوامر رب العمل:** يبرر اقتصار مسؤولية العامل في بذل العناية دون أن يتعداه إلى تحقيق النتائج الذي يحددها رب العمل في أن هذا الأخير هو من يجوز سلطة توجيه العامل إلى كفاءات تنفيذ العمل من خلال سلطة الإشراف والرقابة المقررة لمصلحته، وهي السلطة التي تظهر من خلال تمكينه من إصدار النظام الداخلي بما يتضمنه من أحكام تأديبية وفنية.

- **توفير ظروف العمل اللازمة :** بما يحمله هذا العنصر من دلالة على انحصار التزام العامل ببذل الجهد، على خلاف الأمر بالنسبة لعقد المقاولة، حيث يقع التزام المقاول بتوفير وسائل العمل التي تتلاءم و طبيعة التزامه بمقتضى عقد المقاولة.

2- عنصر الأجر: وهو المقابل المالي لالتزام العامل ببذل الجهد، والموقع على ذمة رب العمل بمقتضى العقد، ويشتمل على عنصرين، أحدهما ثابت ويسمى أجر المنصب أو الأجر القاعدي، والآخر متغير، ويتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح و تعويضات، و يجدد الأجر بالتفاوض الفردي فيما بين العامل و رب العمل، أو من خلال التفاوض الجماعي، حيث يقرر في هذه الحالة بمقتضى الاتفاقية الجماعية التي تتبعها المؤسسة المستخدمة، و في هذا ترجمة لمبدأي الحرية التعاقدية والتفاوض الجماعي الذين اعتمدهما المشرع في مجال علاقات العمل بعد التعديلات التي أحدثتها في هذا الخصوص سنة 1990.

3 - عنصر التبعية: وقد تم التطرق إلى هذا العنصر سابقا.

المطلب الثالث: شروط صحة عقد العمل:

تتمثل على الخصوص في الشروط العامة المستوجبة لصحة العقود عموما، و عليه يمكن أن نميز بصدها بين:

1 - الأهلية: نميز في ذلك بين أهلية العامل ثم أهلية رب العمل.

- **أهلية العامل:** أثرت الاعتبارات الاجتماعية في تمييز الأهلية بالنسبة للعامل بأحكام خاصة، حيث مكن المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العامل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعي متى بلغ 16 سنة (المادة 15 قانون 11/90)، كما أن ما يميز عقد العمل بالنسبة للقواعد العامة أن الأهلية على الرغم من اعتبارها مسألة من مسائل النظام العام يفترض أن يلحق التصرف الذي لا يحترمه البطلان، إلى أنه بالنسبة لعقد العمل ما ينجم عن عدم أهلية العامل هو بطلان من نوع خاص يتقرر بالنسبة للمستقبل، و على هذا الأساس فإن الأجرور التي يكون العامل غير المؤهل قد استحقتها نتيجة وضعية العمل الفعلي التي ربطته برب العامل تظل تحظى بالحماية القانونية على الرغم من بطلان التصرف على خلاف القواعد العامة.

- **أهلية رب العمل:** ينبغي في هذا الصدد التمييز بين رب العمل في الوضع الذي يكون شخصا طبيعيا، ثم في الوضع الذي يكون فيه شخصا معنويا.

أ- **رب 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.

ب- **رب العمل شخص معنوي:** تتحقق في هذه الحالة أهلية الشخص المعنوي بالنظر للاختصاص حسبا هو مقرر في الأنظمة الداخلية و التقسيم العضوي للمهام داخل المنشأة الذي يحيل على جهة ما داخل المنشأة صلاحية إبرام عقود العمل، مثل أن يكون مدير الموظفين، أو مدير المنشأة .

2- الرضاء في عقد العمل: يعد عقد العمل في الأصل من العقود الرضائية التي تتعقد بمجرد تطابق الإيجاب و القبول، دون أن يشترط لتمامه شكلا معينا، إلى أنه بالنسبة للعقود المحددة المدة يشترط المشرع أن يتم تحديد المدة كتابة، و ذلك تحت طائلة تحول العقد من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، مع ما يستتبعه ذلك من آثار لاسيما المالية منها.

3 - المحل و السبب في عقد العمل: تنطبق بالنسبة لعقد العمل الشروط العامة للعقود فيما يتعلق بالمحل و السبب، كما أن اعتباره من العقود التبادلية الملزمة للجانبين يجعل من محل التزام أحد الطرفين سببا لالتزام الطرف الثاني، إذ أن الأجر الذي هو محل التزام رب العمل هو من جانب آخر سبب التزام العامل، كما أن الجهد الذي يعد محل التزام العامل هو ذاته سبب التزام رب العمل بدفع الأجر.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة العمل:

يمكن التمييز بصدد الطبيعة القانونية لعلاقة العمل بين نظريتين: تقليدية وحديثة:

المطلب الأول: النظرية التقليدية:

هي في الأساس نظرية رأسمالية تنظر إلى عنصر العمل باعتباره "سلعة" يمكن أن تكون محلا للتعاقد، و بالتالي إمكانية أن تكون محل إيجار، وفق ما يعرف بعقد إيجار الخدمات، و بناء على مبدأ الحرية التعاقدية، مما يبعد هذا النوع من العقود من مجال التدخل التنظيمي التي يمكن للدولة أن تمارسه. في مجال العلاقات القانونية.

المطلب الثاني: النظرية الحديثة : وهي نظرية اجتماعية تستجيب أكثر للطابع الاجتماعي لعلاقة العمل، ولبعدها الإنساني، مما يفترض معه تدخل الدولة قانونيا لأجل ضمان تحقيق علاقات العمل عموما لأهدافها الاجتماعية، وضبط العلاقة الناشئة بين أرباب العمل من جهة، والعمال من جهة ثانية، وهو الأمر الذي يتجلى من خلال إقرار الكثير من النصوص التي تدعم مركز العمال في علاقة العمل، لاسيما تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي، شروط الصحة و الأمن داخل مقرات العمل، حظر تشغيل الأطفال والنساء في أعمال خطيرة إلى غيرها من الأحكام ذات البعد الاجتماعي.

المطلب الرابع: التمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة

يتميز عقد العمل عن بعض العقود الأخرى التي يشترك معها في بعض العناصر، وتفاديا لأي لبس أو خلط توجد معايير موضوعية لتمييز عقد العمل عن بعض العقود المشابهة مثل عقد المقاولة أو الوكالة و الشركة على النحو التالي:

1- عقد العمل وعقد المقاولة

إذا كان عقد المقاولة يتمحور حول تأدية عمل لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر، فإنه يشترك مع عقد العمل في عنصري العمل والأجر لكنه يختلف معه في ما يخص طبيعة الرابطة لأنه وفي عقد العمل لا بد من تبعية قانونية وهذا العنصر غير لازم في عقد المقاولة.

2- عقد العمل وعقد الوكالة

كان التمييز التاريخي بين العقدين يقوم على أساس الأجرة، بحيث أن الوكالة عقد ثقة بدون مقابل، نجد العمل عقد بمقابل وهو الأجر، وهذا ما استقر عليه القانون الروماني، لكن مع مرور الزمن أصبحت حتى الوكالة قد تبرم بأجر، ومن ثم التمييز على أساس الأجر أصبح قاصرا ولا بد من تمايز العقدين على أساس طبيعة التصرف، فالوكالة هي نيابة قانونية ونخص التصرفات القانونية بخلاف عقد العمل فيتكفل العامل بإنجاز أعمال مادية. ويبقى بحسب إجماع الفقه والقضاء على أن عنصر التبعية القانونية هو جوهر التمييز بين العقدين.

3- عقد العمل وعقد الشركة

تكمن صعوبة التمييز عندما يشارك العامل صاحب العمل في اقتسام الربح، ولكن كون عقد الشركة ليس فيه عنصر التبعية وليس فيه أجر مقابل عمل فهو يتعين بتمييز عن عقد العمل من ناحية شروط انعقاد الرابطة المهنية وآثارها.

وإن كان الفقه في بعض الأحيان ركز على اقتسام الأرباح أو تحمل الخسائر- الجزاءات المترتبة على الإفلاس- البطالة- لكن تبقى طبيعة عقد الشركة تختلف اختلافا جوهريا على عقد العمل.

تمييز عقود العمل عن العقود المشابهة يستند إلى للفوارق الجوهرية الموجودة من خلال العناصر الأربعة التي يقوم عليها عقد العمل وهي: العمل، الأجر، المدة، التبعية.

الفصل الثالث: خصائص قانون العمل ومصادره

المبحث الأول: خصائص قانون العمل

شكلت قواعد قانون العمل فيما بينها مجموعة ذات استقلالية جعلتها متميزة عن غيرها من القواعد، وتتلخص هذه الخصائص فيما يلي:

المطلب الأول: الصيغة الآمرة

أخذ القول بسُلطان الإرادة في التراجع، و ذلك أمام نمو الاتجاهات الاجتماعية على حساب المذاهب الفردية، مما ضيق من مجال هذا المبدأ لصالح القانون، الذي بدأ يتدخل في مجال قانون العمل بقواعد آمرة، مما ترتب عنه ظهور نظام عام حمائي تدعمه مركز العمال في علاقة العمل على حساب سيطرة أصحاب العمل التي كانت تستند إلى قانون العرض والطلب، و إلى مبدأ سلطان الإرادة، و يبرز هذا التدخل في التشريع الجزائري من خلال الكثير من الأحكام القانونية، مثل نص المادة 53 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي: "لا يجوز للمستخدم أن يسلب على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل، أو أي عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها."، و لا يكتفي المشرع بإقرار المسؤولية المدنية للمستخدم لإخلاله بأحكام قانون العمل، بل يتشدد في المسؤولية ليجعل منها مسؤولية جزائية في بعض الحالات، كما هو الشأن في حالة إبرام عقد عمل لمدة محدودة في غير الحالات المنصوص عليها قانونا وفقا لما ورد في المادة 146 مكرر من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل المعدل و المتمم: "يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات و الشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات".

المطلب الثاني: ذاتية المصدر

يعتبر قانون العمل في شكله المعاصر محصلة لجهود طبقة العمال من أجل وضع قواعد هذا القانون، مما جعله متميزا عن غيره من فروع القانون من حيث مصادره، التي يعتمد فيها بالخصوص إضافة إلى النصوص القانونية، أحكاما ذات طابع اتفاقي، تتمثل على الخصوص في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية، التي تترتب عن الأخذ بمبدأ التفاوض بين أرباب العمل و العمال، و التي لا يكون القانون إزاءها إلا مجرد كاشف عن إرادة المخاطبين بأحكامه، عمالا أو مستخدمين.

المطلب الثالث: الاتجاه نحو التدويل

عملت الآراء الفقهية و البحوث العلمية على التقارب بين أحكام قانون العمل في مختلف الأنظمة القانونية في العالم، مما يجعل بالإمكان الحديث عن عولمة قانون العمل، أو القانون الدولي للعمل، و يبرر اتجاه هذا القانون للتدويل بوجود منظمات دولية متخصصة تعنى بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، ومنظمة العمل العربية، و التي تساهم في التقريب بين النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية، والتوصيات والأعمال الاستشارية التي تقدمها للدول.

المبحث الثاني: مصادر قانون العمل:

تنقسم مصادر العمل إلى فئتين: مصادر وطنية، ومصادر دولية:

المطلب الأول: المصادر الوطنية:

إن المصادر الوطنية أو الداخلية إما أن تكون مصادر رسمية، أو مصادر تفسيرية.

1- المصادر الرسمية:

تشمل مصادر القانون مرتبة وفق مبدأ تدرج القوانين، وهي:

- **المبادئ الدستورية:** عرفت الجزائر بدء من دستور 1989 ما يعرف بالدستور القانون، بعد أن تبنت الدستور البرنامج الذي تميز بخصائصه دستور 1976، حيث اكتفى كل من دستور 1989 و 1996 بوضع المبادئ الدستورية التي تحكم عالم الشغل، دون

التوسع في مكانة العمل في المجتمع، مثلما كان الوضع بالنسبة لدستور 1976، في مقابل إقرار المبادئ الأساسية للعمل، و التي وردت في الفصل الخاص بالحقوق والحريات العامة، لاسيما المواد من 55 إلى 57 من دستور 1996، و التي تضمنت الحق في العمل، و الحق في الإضراب، الحق النقابي، و غيرها من الحقوق المرتبطة بعالم الشغل كالحق في الحماية و الأمن، و الحق في الراحة.

- **النصوص التشريعية:** لا تكفي المبادئ الدستورية وحدها كي تحكم عالم الشغل، بحكم أنها مجموعة مبادئ عامة، ينبغي أن تفصل بمقتضى نصوص تشريعية، حيث أحال دستور 1996 على البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل، و ذلك بمقتضى المادة 122 الفقرة 18 من الدستور، التي خصت البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل و الضمان الاجتماعي، و ممارسة الحق النقابي، و هي الصلاحية التي كان المشرع التأسيسي قد أكدها بمقتضى المادة 155 من دستور 1989، مما أنجر عنه إصدار العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بعالم الشغل، لاسيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

- **النصوص التنظيمية:** ورد في المادة 125 من الدستور أن "يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون." و هي المسائل التي حددتها المادة 122 من الدستور، كما أن لرئيس الحكومة (الوزير الأول حاليا) صلاحية اتخاذ الوسائل التنظيمية و الإجرائية لتنفيذ النصوص القانونية، مثلما هو وارد في الفقرة 2 من المادة 125 من الدستور: "يندرج تطبيق القانون في المجال التنظيمي الذي يعود لرئيس الحكومة."، و على هذا الأساس فإن المقصود بالنصوص التنظيمية فئتان:

- المراسيم الرئاسية: الصادرة عن رئيس الجمهورية.

- المراسيم التنفيذية: الصادرة عن الوزير الأول.

- **الأحكام القضائية:** اختلف الفقه في الأخذ بالأحكام القضائية ضمن زمرة المصادر الرسمية، و إن كان الإجماع قد وقع باعتبارها مصدرا ماديا للكثير من الأحكام التشريعية، أو التنظيمية، أو الاتفاقية، من خلال المبادئ القضائية التي يستقر عليها القضاء. بمناسبة الفصل في مختلف الدعاوى المرفوعة إليه، مما يدفع بالسلطات التشريعية و التنظيمية، إضافة أرباب العمل و العمال من خلال الاتفاقيات الجماعية إلى تبني المبادئ القضائية، حرصا على استقرار المعاملات فيما بين أطراف علاقة العمل، كما أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يعزف القضاء عن الفصل في النزاع المطروح أمامه، حتى في الوضع الذي يتعذر فيه وجود نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، و ذلك تحت طائلة اعتبار القاضي مقترفا لجريمة إنكار العدالة.

2- المصادر التفسيرية:

تتميز قواعد قانون العمل بذاتية مصدرها، و واقعية أحكامها، و مرد هذه الميزة أن هذه القواعد تعود في غالبيتها إلى إرادة أطراف علاقة العمل، مما ترتب عنه ظهور فئة من المصادر غير الرسمية، أي غير التي ينشؤها القانون أو السلطات الرسمية في الدولة، و تتمثل هذه المصادر في ما يلي:

- **العرف والعادات المهنية:** لم تزل للعرف في مجال قانون العمل أهمية بالغة، بل أن الكثير من الأحكام القانونية في هذا المجال يعود مصدرها المادي إلى العرف و العادات المهنية، و من هذه الأحكام ممارسة الحق النقابي، حق العامل في التعويض عن الإنهاء التعسفي، الحق في مهلة الإحطار، و الحق في الإجازة المدفوعة الأجر.

- **الاتفاقيات الجماعية:** وتدعى عقد العمل الجماعي، وهي اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه، بين العمال من جهة ممثلين بمنظمة نقابية، أو مندوبي المستخدمين، وبين صاحب العمل أو منظمات أصحاب العمل من جهة ثانية، ويشترط في هذا الاتفاق أن يضمن ظروف ومزايا عمل أفضل من تلك المقررة في التشريع، تحت طائلة بطلان الاتفاقية، وهذا ما يفهم من نص المادة 114 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم، وتمكن استقلالية الاتفاقية الجماعية عن الهيئات الرسمية في الدولة، وإقرارها بالتفاوض بين العمال و أرباب العمل من اكتساب أهمية كبيرة من حيث تقبل أطراف علاقة العمل لأحكامها، كونها مستقاة من إرادتهم، كما أن

الاتفاقيات الجماعية غالباً ما تمنح العمال مزايا أكثر من تلك التي يمنحها القانون، وبالتالي نشأت للاتفاقية الجماعية مصداقية كبيرة في عالم الشغل، لهذا فغن القانون كثيراً ما يحيل على الاتفاقيات الجماعية، للبت في الكثير من المسائل، مثلما ورد في نص المادة 6 من أمر رقم 21/96: "يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام عن سنة العمل الواحدة. تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفيات منح هذه العطلة".

أدخل المشرع الجزائري بمقتضى الأمر 21/96 المعدل و المتمم لقانون علاقات العمل اصطلاح الاتفاق الجماعي والذي يتميز عن الاتفاقية الجماعية بكونه: "اتفاق مدون يعالج عنصراً معيناً، أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية، و يمكن أن يشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية." حسبما ورد في الأمر 21/96 المعدل و المتمم للمادة 114 من القانون 11/90.

3- النظام الداخلي:

يلعب الفقه في مجال قانون العمل الدور ذاته الذي يلعبه في غيره من فروع القانون، إذ أنه يمد المشرع في الكثير من الحالات بالأفكار والدراسات والتحليل التي قد تمكنه من وضع الحلول القانونية لمختلف الإشكالات التي قد تطرأ على عالم الشغل، وقد كان للفقه هذا الدور عند دعوته إلى استبدال فكرة عقد العمل باصطلاح علاقة العمل، تحت مبرر الأثر المتعاظم للتدخل التشريعي في مجال الشغل، و الابتعاد تدريجياً من المفهوم التعاقدى المستند على سلطان الإرادة.

المطلب الثاني: المصادر الدولية:

تتشابه ظروف الطبقة العاملة في مختلف دول العالم، الأمر الذي نجم عنه تقارب أحكام قانون العمل في مختلف الأنظمة التشريعية في العالم، و مما زاد في هذا التقارب هو ظهور مجهودات المنظمات ذات الطابع الدولي، تركزت حول محاولة توحيد أحكام قانون العمل على المستوى الدولي، من خلال صياغة اتفاقيات دولية متعددة الأطراف. إن أهم المنظمات التي يمكن التطرق إليها في هذا المجال هما: المنظمة الدولية للعمل المنظمة العربية للعمل.

1- المنظمة الدولية للعمل: أنشئت المنظمة الدولية للعمل بمقتضى معاهدة فرساي لسنة 1919، التي أبرمت بعد انقضاء الحرب العالمية الأولى، حيث اتفق الموقعون على الاتفاقية بمقتضى ما ورد في مقدمتها على إنشاء منظمة دولية دائمة لتحقيق العدل الاجتماعي بما يدعم الأمن والسلام العالميين، وذلك من خلال تحسين الظروف الاجتماعية للعمال، وتنظيم ساعات العمل، ووضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، وحماية العمال من الأمراض المهنية، وحوادث العمل. لقد وضعت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات، شملت مختلف جوانب علاقة العمل، منها على الخصوص: -الاتفاقية رقم 10 لسنة 1948 الخاصة بتحديد الحد الأدنى لساعات العمل.

-الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية.

-الاتفاقية رقم 14 لسنة 1924 الخاصة بالراحة الأسبوعية.

2- المنظمة العربية للعمل: أنشئت المنظمة العربية للعمل سنة 1971 كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية، قصد النهوض بقضايا العمل العربية على اختلاف أشكالها ومواضيعها، مما يخدم قطاع العمل في البلاد العربية، و من بين إنجازاتها إقرار الاتفاقية العربية للحرريات النقابية لسنة 1977.

تكتسي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل رئيس الجمهورية أهمية بالغة، باعتبارها تلي الدستور من حيث سموها بصريح نص المادة 132 من الدستور الجزائري، و التي جاء فيها: "الاتفاقيات التي صادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص

عليها في القانون تسمو على القانون" وهذا ما يكسبها أهمية بالغة، لاسيما وأن الدولة الجزائرية قد اعتمدت غالبية الاتفاقيات الدولية المرمة في هذا المجال.

الفصل الرابع: التنظيم القانوني لعلاقات العمل

يتضمن هذا الفصل بالخصوص بيان مراحل انعقاد عقد العمل، ثم سريانها.

المبحث الأول: انعقاد علاقة العمل:

إن من بين ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى هو انعقاده على مرحلتين: التجريب ثم الترسيم.

المطلب الأول: مرحلة التجريب

تعتبر مرحلة تمهيدية قبل تثبيت العامل في منصب عمله، إذ تسمح بأن يوضع خلالها العامل الجديد محل اختبار قصد التأكد من كفاءته و استعداده للقيام بالعمل الموكل إليه، و قد نظمت المادة من قانون 11/90 هذه المرحلة بالنص على إمكانية إخضاع العامل لفترة تجريب لا يجب أن تزيد عن ستة أشهر، إلى بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي التي يمكن أن ترفع فيها هذه المدة إلى 12 شهرا، إلا أنه يمكن خفضها بمقتضى الاتفاقية الجماعية، حسب نص المادة 120 من قانون 11/90، كما تسمح فترة التجريب للعامل الاطلاع على ظروف العمل، ومدى ملاءمة المهام الموكلة له لمؤهلاته واستعداداته، وعلى هذا الأساس يمكن لأي من الطرفين وخلال هذه المدة التحلل من العقد دون أن تترتب على ذلك أية مسؤولية على عاتقه.

المطلب الثاني: فترة الترسيم: بمجرد انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين حقهما في التحلل من العقد يصبح العقد نهائيا، بما يمكن العامل من التمتع بكامل الحقوق المرتبطة بالترسيم، كعدم إمكان فصل العامل إلا وفق إجراءات خاصة، والحق في الترقية.

المبحث الثاني: سريان علاقة العمل:

يعرف عقد العمل من حيث سريانه وضعيتين: العمل الفعلي، والانقطاع.

المطلب الأول: 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 اقتضاء الأجر مرهون بأداء العمل المتفق عليه، وما ينجم عن وضعية الفعلي هي مجموعة الامتيازات المرتبطة حصرا بهذه الوضعية، من ذلك الحصول على المنح والتعويضات، والحق في الترقية.

المطلب الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل:

قد تعلق علاقة العمل مؤقتا لاعتبارات قانونية دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها، و ذلك في الحالات التالية:

1- الاستيداع: يتحقق في الوضع الذي يتعذر فيه على العامل الاستمرار مؤقتا في تبادل التزاماته مع صاحب العمل لاعتبارات مختلفة، من أمثلتها اضطرار الزوجة لمرافقة زوجها بمناسبة انتقاله للعمل في مكان بعيد عن مكان مزاولتها لعملها، وقد ورد النص على الاستيداع في المادة 64 و 8 من قانون 11/90 دون تعداد لحالاته، حيث يترك ذلك لتقدير رب العمل.

2- الانتداب: ينتقل العامل في هذه الحالة إلى مؤسسة أو هيئة أخرى لممارسة مهام قانوني أو انتخابية بشكل دائم، ولمدة محددة، ويتحقق الانتداب في الحالات التالية:

1-2- ممارسة مهمة انتخابية: حيث لا يمكن في هذه الحالة التوفيق بين الالتزامات المهنية والالتزامات الانتخابية، الأمر الذي يدفع إلى توقف العامل عن ممارسة مهنته مدة أداء المهمة الانتخابية، لاسيما بالنسبة للمهام الانتخابية الوطنية، مثل عضوية البرلمان، حيث يستفيد العامل من تفرغ كامل، والأمر ذاته بالنسبة للمهام النقابية، وإن كان العامل لا يستفيد حينها إلا من عدد محدود من ساعات الانتداب (10 ساعات شهريا) إضافة إلى ساعات الاجتماعات الرسمية.

2-2- أداء واجب الخدمة الوطنية: وهو انتداب بقوة القانون بالنسبة للعامل المرسم، بحيث يكون رب العمل ملزما بالحفاظ على منصب العام إلى حين عودته من الخدمة الوطنية أو تجديدي التكوين العسكرية.

2-3- متابعة فترة تكوين أو تربص: يمكن العامل المتابع لفترة تكوين أو تربص من فترات انتداب تستغرق الساعات التي يتطلبها التكوين، ويقع التمييز بين التربص القصير والتربص الطويل المدى، فبالنسبة للتربص القصير المدى والذي يقل عن 6 أشهر فإن العامل يستفيد من انتداب جزئي حسبما تقره الاتفاقية الاجتماعية التي تنتمي لها المؤسسة، وهي على الغالب ساعتين يوميا، أما بالنسبة للتكوين الطويل المدى الذي يفوق 6 أشهر فيستفيد العامل من انتداب كلي يستغرق كل ساعات العمل، على أن يفقد العامل الحق في الأجر.

3- حالة المرض الطويل وعطلة الأمومة: كلاهما عذر يحول دون تمكن العامل أو العاملة من العمل الفعلي، لاعتبارات مرتبطة بوضعهما الجسمي، وعليه فإن علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض، أما بالنسبة لعطلة الأمومة فإن المرأة العاملة في هذه الحالة تستفيد من عطلة إجبارية قدرها 14 أسبوعا، على أن يبدأ سريانها كأقصى تقدير أسبوعا قبل التاريخ المفترض للولادة.

4- الإضراب: أقر الدستور الحق في الإضراب، واعتبرته المادة 64 من قانون 11/90 أحد أشكال التوقف القانوني عن العمل، كما أقرته المادة 32 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل.

5- التوقف التأديبي: هو إجراء تأديبي قد يوقعه رب العمل ضد العامل، وفق سلم الأخطاء والعقوبات المقررة في النظام الداخلي، ويترتب عن التوقيف حرمان العامل من العمل، وتبعاً لذلك من الأجر.

6- التوقيف الاحتياطي: يتقرر في حال التحقيق مع العامل بتهمة سالبة للحرية، بحيث يوقف عن العمل إلى حين نظر الجهات القضائية في الدعوى، حيث إما بالإدانة فيكون ذلك سببا لانقضاء علاقة العمل، أو بالبراءة حيث يعاود العامل حينها الرجوع لمنصب عمله.

7- التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة: وهي الحالة الوحيدة التي يعود سبب الانقطاع فيها عن العمل مرتبط بحالة المؤسسة، حيث تتوقف عن العمل لاعتبارات مختلفة، مثل أعطاب لحقت وسائل الإنتاج، أو تعرض المؤسسة لأخطار طبيعية، أو لصعوبات مالية تمر بها المؤسسة، أو في التموين بالمادة الأولية، بحيث يضطر رب العمل إلى غلق مقرات العمل حتى زوال سبب التوقف.

المطلب الثالث: أحكام ظروف عقد العمل:

تتضمن ظروف العمل الظروف و الجوانب التنظيمية التي تحكم علاقة العمل، و التي يمكن إجمالها فيما يلي:

1- المدة القانونية للعمل: يقصد بها المدة اليومية أو الأسبوعية التي يكون خلالها العامل في وضعية تبعية لرب العمل، ملتزما بوضع جهده في خدمته، و قد تكفل المشرع الجزائري بتنظيمها و اعتبارها من النظام العام، و هي محددة بأربعين ساعة أسبوعيا يترك للمؤسسات المستخدمة صلاحية توزيعها على مدار الأسبوع حسب خصوصيات كل قطاع.

2- فترات الراحة والعطل القانونية والخاصة: يمكن أن نبين في هذا الصدد:

2-1- الراحة الأسبوعية: حدد المشرع حدها الأدنى بأربع وعشرين ساعة متتالية أسبوعيا حسب المادة 33 من قانون 11/90 و تستحق في الأصل يوم الجمعة، مع إمكان تكييفها حسب خصوصيات كل قطاع بأن تمنح في يوم آخر.

2-2- العطل والإجازات القانونية: المقصود بها إجازات العطل الوطنية والوطنية المحددة قانونا والتي تكون مدفوعة الأجر مثل عيد الثورة والاستقلال، وعيد الفطر والأضحى، وكذلك بالنسبة للعطلة السنوية التي تستحق على أساسا يوم عطلة بالنسبة لكل يوم عمل.

2-3- العطل الخاصة: يتمكن العامل من الحصول فرديا على عطل خاصة في حالات معينة حددها المادة 54 من قانون 11/90، إضافة إلى استحقاق عطلة خاصة بمناسبة أدائه الحج مرة واحدة خلال مساره المهني.

المبحث الثاني: آثار عقد العمل: تتضمن آثار عقد العمل بيان حقوق و التزامات كلا الطرفين:

المطلب الأول: حقوق و واجبات العامل:

1- حقوق العامل: تتمثل على الخصوص فيما يلي:

أ - الحق في الأجر: هو المقابل المالي المحدد الذي يتفق عليه، و يدفع للعامل نقدا كلما حل أجل سداده، مقابل العمل المؤدى، فهو متلازم مع العمل وجودا و عدما مثلما يفهم من نص المادة 80 ق11/90، و هو يعنى بحماية قانونية صارمة بالنظر لطابعه الاجتماعي و المعيشي، حيث أقر له المشرع أفضلية في السداد قبل غيره من الديون، بما فيها ديون الخزينة العمومية وفق نص المادة 89.

ب- الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي: تنقرر هذه الحقوق في ذمة رب العمل و الدولة، كما هو الحال عند تعرض العامل لحادث عمل، أو مرض مهني، أو حتى لأسباب غير مرتبطة بعلاقة العمل كما هو الحال بالنسبة للشيوخوخة و المرض وفق أحكام الضمان الاجتماعي و التي تمتد لفروع العامل و أصوله المكفولين ولزوجه.

ج- الحق في الراحة والعطل القانونية: أضحي الحق في العطل حقا مكفولا دستوريا حسب نص المادة 03/55 من الدستور.

د- التأمين على البطالة: استحدث المشرع هذا التأمين بمقتضى المرسوم التشريعي 11/94 بالنسبة للعمال الذين يفقدون مناصب عملهم لأسباب لا إرادية اقتصادية، و يتمثل في اكتتاب تأمين على البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

ه- الحق في التقاعد: هو حق شخصي ذو طابع مالي، يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه، لاسيما دفع استحقاقات الضمان الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من أداءات 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، و ينتقل الحق في التقاعد إلى من هم في كفالتة من ذوي الحقوق، وهم الزوج، والفروع، والأصول المكفولين.

و- الحق في التكوين و الترقية المهنية: ألزم المشرع رب العمل بمباشرة أعمال التكوين لمصلحة الأجراء و تحسين مستواهم حسب المادة 57 من قانون 11/90، و ألزم العمال في ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها رب العمل.

ي- الحق في ممارسة النشاط النقابي: مكن الدستور الجزائري العمال من الحق في الممارسة النقابية من خلال السماح بتأسيس نقابات مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بعد أن كان مفهوم الممارسة النقابية في ظل النصوص السابقة يقتصر على حق الانضمام لهذه النقابة، و أقر بالنسبة للنقائين إجراءات حمائية خاصة، تتمثل على الخصوص في حظر الإجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقائين بمناسبة ممارستهم لمهامهم.

2- التزامات العمال: يرتب عقد العمل على عاتق العامل الالتزامات التالية:

أ- الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد: أقرت المادة 7 من قانون 11/90 هذا الالتزام باعتباره التزاما أساسيا مرتبا على عاتق العامل بمقتضى العقد، كما أن الإخلال به بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطأ مهنيا جسيما قد تسريحه تأديبيا بدون الحق في التعويض وفق نص المادة 73 من القانون 11/90.

ب - الالتزام بتوجيهات صاحب العمل: من الواجبات الأساسية المترتبة على عاتق العامل و المستندة إلى عنصر التبعية و سلطة رب العمل في الإشراف و الرقابة، سواء قدمت هذه التوجيهات مباشرة أو بشكل غير مباشر، لاسيما بمقتضى التقسيم العضوي للمهام.

ج - الالتزام بالسهر المهني: 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 02/73.

المطلب الثاني: حقوق والتزامات رب العمل:

1- حقوق رب العمل: تثبت لمصلحة رب العمل بمقتضى عقد العمل حقوق يمكن تلخيصها فيما يلي:

أ - **الحقوق المرتبطة بعقد العمل:** تتضمن في ذات الوقت الالتزامات المترتبة بمقتضى العقد على عاتق العامل، على اعتبار الطابع التبادلي لعقد العمل، و على هذا الأساس يكون التزام العامل ببذل الجهد حقا لرب العمل، كما أن التزام العامل بالسهر المهني يقع في مصلحة رب العمل باعتباره وسيلة للحفاظ على مصالحه المادية، و الشأن ذاته بالنسبة لباقي الالتزامات.

ب - **الحق في الإدارة والتنظيم:** تظهر سلطة رب العمل الإدارية من خلال صلاحية اتخاذ الإجراءات التنظيمية داخل مقرات العمل، مثل صلاحية إصدار وثيقة النظام الداخلي، حتى وإن كانت خاضعة للرقابة الإدارية لمفتش العمل المختص.

ج - **صلاحية توقيع الجزاءات التأديبية:** تثبت للمستخدم سلطة توقيع الجزاءات بما حوله المشرع من سلطة تأديبية، حتى وإن كانت هذه السلطة محدودة قانونا، حيث تتوقف عند التسريح، الذي يخضع لإجراءات وشروط قانونية، ويخرج عن مجال أعمال السلطة التأديبية.

2- التزامات صاحب العمل: إن الطابع المزدوج والتبادلي لعقد العمل يجعل من الحقوق الثابتة للعامل التزامات على ذمة رب العمل.

المبحث الثالث: منازعات العمل الفردية

قصر المشرع الجزائري مفهوم المنازعة الفردية على المنازعات التي سبب نشوئها خلاف بين العامل والمستخدم حول تنفيذ علاقة العمل حسب ما يفهم من نص المادة 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، ونظم المشرع إجراءات تسوية النزاع من خلال التمييز بين فئتين من الأحكام: أحكام التسوية الودية، ثم التسوية القضائية.

المطلب الأول: التسوية الودية للمنازعات الفردية في العمل :

تميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل المؤسسة، وتلك التي تباشر خارجها.

1- التسوية الداخلية: تتم التسوية في هذه الحالة داخل أجهزة المؤسسة بطريقة إدارية بأن يسحب مصدر القرار قراره المنشئ للنزاع أو يعدله، أو يتقبله العامل، وفق الإجراءات المقررة في الاتفاقيات الجماعية أو القانون، مثل منح رب العمل مهلة لسحب أو تعديل القرار، وعقد جلسة استماع للعامل قبل إصدار القرار قصد التمكن من التقريب بين الطرفين في محاولة لحسم النزاع مسبقا.

2- المصالحة: هو إجراء يقوم به طرف ثالث أجنبي عن المؤسسة قصد التوفيق بين طرفي النزاع قصد حسمه قبل اللجوء إلى القضاء، وقد أوكلها المشرع الجزائري إلى هيئة متساوية التمثيل نصفها من ممثلي العمال، والنصف الثاني ممثلا لأرباب العمل، ويتولى أمانتها مفتش للعمل، وتتم المصالحة من خلال إيداع عريضة مكتوبة أو بمقتضى محضر بأقوال الطرف المتضرر يجره رب العمل المختص، و المصالحة شرط جوهرى لمباشرة الدعوى العمالية، بحيث يعد إغفالها سببا لرفض الدعوى القضائية شكلا.

2-1- اختصاصات مكتب المصالحة: تميز في هذا الصدد بين الاختصاص الموضوعي و الاختصاص المحلي:

أ- **الاختصاص الموضوعي:** يمتد اختصاص مكتب المصالحة لكافة المنازعات الفردية في العمل، سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، و عليه يستثنى من هذا المجال الأنظمة الخاصة، وتلك الخاضعة للتوظيف العمومي.

ب - **الاختصاص الإقليمي:** الأصل أن يؤسس لكل دائرة إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب للمصالحة، إلى إذا استدعت ضرورات عملية استحداث أكثر من مكتب واحد داخل دائرة اختصاص مفتشية واحدة، كما هو الحال بالنسبة لشساعة النطاق الجغرافي لاختصاص مفتشية العمل، أو ارتفاع حجم المنازعات العمالية لاسيما بالنسبة للمناطق ذات النشاط الاقتصادي الكثيف.

2-2- إجراءات المصالحة: تبدأ إجراءات المصالحة بعريضة يودعها المدعي لدى مفتش العمل المختص، أو الإدلاء بأقواله أمامه، على أن يجر مفتش العمل محضرا بأقواله، ثم يستدعي خلال ثلاثة أيام مكتب المصالحة للانعقاد ويجتمع المكتب بعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة تغيب المدعي دون عذر مقبول يمكن للمكتب شطب الدعوى (المادة 28 ق04/90)، وإذا لم يحضر المدعى عليه دون عذر مقبول يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع في أجل أقصاه ثمانية أيام، فإذا لم يحضر يجر محضر بعدم المصالحة يسلم

للمدعي لأجل مباشرة الدعوى القضائية. أما إذا حضر الطرفان وتمت المصالحة فينقضي النزاع عند هذا المستوى، أما إذا لم تتحقق المصالحة فيحضر محضر بعدم المصالحة يستعمل في مباشرة الدعوى القضائية.

2-3- تنفيذ اتفاقات الصلح: لا يملك مكتب المصالحة سلطة إجبار الطرفين على تنفيذ اتفاق الصلح، حيث يتدخل المشرع لدعم ما تم الاتفاق عليه بين المتنازعين، حيث شمله بنظام الغرامة التهديدية بأمر من رئيس المحكمة المختصة الملتزم بعريضة من أجل التنفيذ، مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن ربع الأجر الوطني الأدنى المضمون (المادة 34 ق 04/90).

المطلب الثاني: التسوية القضائية:

نتطرق بصدد التسوية القضائية للمسائل التالية:

1- تعريف قضاء العمل: هو قضاء مختص المنازعات التي تتور بين طرفي عقد العمل، ذو اختصاص أصيل، حيث لا ينظر إلا في المسائل التي يجيلها عليه قانون العمل دون غيرها، و هو قضاء مهني متساوي التمثيل، حيث يتشكل من ممثلين منتخبين من العمال، و ممثلين منتخبين عن أرباب العمل.

2- تشكيل واختصاصات محكمة العمل:

1-2- تشكيل محكمة العمل: تتشكل محكمة العمل من قاضي يرأس المحكمة، و من ممثلين اثنين للعمال، و ممثلين اثنين لأرباب العمل، ينتخبون من بين العمال و أرباب العمل كل حسب صفته، و يجوز للمحكمة أن تتعقد قانونا بحضور ممثل واحد عن كل فئة، أما بالنسبة للفرقة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية و المحكمة العليا فهي تتشكل حصرا من قضاة معينين.

2-2- اختصاصات محكمة العمل: حدد القانون مجال اختصاص محكمة العمل سواء تعلق الأمر بالاختصاص الإقليمي أو الاختصاص الموضوعي.

أ- الاختصاص الإقليمي: لا يطرح الاختصاص الإقليمي على اعتبار تحديده قانونا بمقتضى الأمر 11/97 المتضمن التقسيم القضائي، كما أن المادة 8/40 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وضعت قاعدة عامة في هذا الخصوص، حيث أحالت على المحكمة التي تم فيها إبرام عقد العمل، أو تنفيذه، أو التي يوجد فيها موطن المدعي، إلى بالنسبة لإنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل فإن الاختصاص ينعقد لمحكمة موطن المدعي.

ب - الاختصاص الموضوعي: من حيث الموضوع تختص محكمة العمل في كل القضايا التي يجيلها عليها القانون صراحة، لاسيما:

- الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل، وعقد التكوين بالتمهين،

- كافة القضايا الأخرى المحالة قانونا على المحكمة العمالية، لاسيما تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

3- إجراءات التقاضي: تخضع إجراءات التقاضي أما المحكمة العمالية للأحكام ذاتها المقررة بالنسبة لإجراءات التقاضي عموما، مع استثناء مرتبط باشتراط محضر عدم المصالحة، أو عدم المصالحة الجزئية كشرط لمباشرة الدعوى العمالية، حيث ترفع الدعوى بمقتضى عريضة مكتوبة تودع لدى كاتب الضبط للمحكمة المختصة، أو الإدلاء بأقوال لدى هذه الجهة، حيث يتكفل حينها كاتب الضبط بتحرير محضر بأقوال المدعي، و تقييد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالا تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف و رقم القضية و تاريخ الجلسة، ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر، فإذا لم يحضر المدعي أو ممثله بدون عذر مقبول و رغم صحة التبليغ يتم شطب الدعوى، أما إذا لم يحضر المدعي عليه بدون عذر مقبول و رغم صحة التبليغ فيقضى في غيابه، و في حالة ما إذا كان غيابه مبررا فيستدعى من جديد.

إن الطابع الاستعجالي لقضايا العمل دفع المشرع إلى تحديد الجلسة الأولى للنظر أو الفصل في المنازعة في مدة لا تتجاوز 15 يوما من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية، و أن تصدر حكمها في أقرب وقت ممكن، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية، مثل تعيين خبير، و فيما يتعلق بإعادة السير في الدعوى في حالة وفاة المدعي أو المدعى عليه، فللورثة حق مواصلة السير في الدعوى إلا أن تكون مهيأة للفصل فيها.

4- طبيعة الأحكام الابتدائية وكيفية تنفيذها: يمكن تمييز الصدد الأحكام الابتدائية بين ثلاث فئات:

أ- أحكام ابتدائية نهائية: حيث لا يجوز الطعن فيها بأي من أوجه الطعن، سواء العادية أو غير العادية، و من أمثلة هذه الأحكام ما تضمنته المادة 21 من قانون 04/90، و التي تتضمن:

- إلغاء العقوبات التأديبية غير الإجرائية،

- الدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل،

- الدعاوى الخاصة بكشف الرواتب.

ب- أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل: حيث تنفذ هذه الفئة من الأحكام رغم قابليتها للطعن، و تتضمن على الخصوص:

- الإنهاء التعسفي لعقد العمل،

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل،

- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة،

- دفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالستة أشهر الأخيرة،

- حالة احتلال العمال لأماكن العمل، و إن تعلقت هذه الحالة بالقضاء الاستعجالي.

ج- الأحكام العادية: و هي الأحكام القابلة لطرق المراجعة العادية و غير العادية، و التي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استنفاد كافة الإجراءات المقررة صراحة للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه، حيث تمنح للخصوم مهل للمراجعة و الاستئناف.

5- الدعوى النقابية: يمتد الحق في التقاضي إضافة إلى العامل و رب العمل، إلى المنظمات النقابية الممثلة للعمال، باعتبار أن القانون أثبت لها أهلية التقاضي حسبما جاء في المادة 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، وعلى هذا الأساس فإن المنظمة النقابية، و إضافة إلى اعتبارها شخص معنوي له شخصية مستقلة عن شخصية أعضائه القانونية، و يملك حق التقاضي في النزاعات التي تمس مصالحه سواء قبل المنظمات النقابية الأخرى، أو قبل أرباب العمل، فإنه يمكنها تمثيل أعضائها في مصالحهم الفردية وفق ما هو معروف إجرائيا بدعوى المصالح الفردية، لاسيما إذا كانوا ممثلين نقابيين، وهذا خروجاً عن القواعد العامة التي لا يجوز بمقتضاها رفع الدعوى القضائية إلى من يجوز مصلحة، و في هذا الشأن يمكن للمنظمة النقابية أن تتأسس لمصلحة أعضائها المادية و المعنوية، باعتبار الدفاع عن هذه المصالح هو السبب في وجودها.