

جامعة الوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

محاضرات في مقياس قانون العمل

السنة الثانية حقوق الدفعتين (أ) و (ب)

الموسم الجامعي

2023/2022

الفصل الأول: نشأة وتطور قانون العمل

- في الحضارات القديمة

لم يكن قانون العمل معروفا منذ زمن بعيد، ففي العصور القديمة كان العبيد يعملون في الأرض ويخدمون أسيادهم في البيوت ولم يعترف لهم بالشخصية القانونية وبالتالي استغلالهم بشكل مطلق، والأمر نفسه كان سائداً في عهد النظام الإقطاعي في القرون الوسطى، إذ يعتبر العامل جزء من الأرض التي يملكها صاحب الأرض ولا يملك حرية العمل أو تركه إلا بموافقة سيده ويتصرف فيه كما يتصرف في ممتلكاته.

ففي الحضارات القديمة والتي لا تزال بعض شواهدنا قائمة إلى يومنا هذا لم تقم من العدم وإنما نتيجة عمل مضني قام به الإنسان منذ القدم فمثلاً الحضارة الفرعونية (3000 عام ق.م) كان النشاط زراعياً في الأساس، ويعتمد على فيضان النيل وزراعة الأراضي الخصبة في الوادي التي يمدّها النيل بالماء، ويسهّل نقل المحاصيل والسلع أيضاً، لكن تكدس هذه الثروات لم يكن مستخدماً في رفاهية السكان بقدر تشييد المقابر الملكية وبناء الأهرامات، وهو النموذج الذي جعل المجتمع طبقياً منقسماً بين فئة كبار الملاك والمسؤولين الأغنياء، وعامة الشعب الفقير. وبالتالي جعل عامة الناس من الشعب تعمل فقط مقابل الطعام والشراب والمسكن

أما حضارة بابل (بلاد الرافدين) (1200 عام ق.م) فكان اهتمامها أكثر بالعمل في مجال الصيد وهذه الأخيرة من الحضارات القليلة القديمة والتي تم تحديد الأجر فيها من قبل الدولة، وكذلك تحديد أسعار المنتجات.

لكن الأكد أن مفهوم العمل لم يكن محددًا ولا مقدرًا حق قدره بالرغم من قيام كل الحضارات على العمل وجهد العامل. وتجدر الإشارة أن قيمة العمل الحقيقية لم تعرف إلا بعد مجيء الكتب السماوية.

- في العصور الوسطى:

في تلك العصور ساد النظام المجتمعي الذي تميز بغياب الطبقات الاجتماعية، كانت الأرض ملكاً مشتركاً للجميع وموضوعاً للاستغلال من قبل أفراد القبائل، أما الصناعة فكانت بدائية، ولم تكن هناك علاقات صناعية معقدة ولا طبقات مستغلة أو محتكرة لفئة معينة، بل كان التنظيم الاجتماعي البدائي يقترب من نظام الأسرة مع زيادة إنتاج العمالة وظهور الأدوات المعدنية وظهور الخلافات بين الجماعات البشرية، حيث ظهر القادة الذين يقودون تلك الجماعات، وظهر ما يسمى بنظام العبودية، وقد كان قانون حمورابي في هذا العصر هو المنظم لعلاقات العمل بين العامل وصاحب العمل.

- خلال مرحلة الثورة الفرنسية:

جاءت هذه الأخيرة بمجموعة مبادئ كالحرية والمساواة حيث نصت من المادة الأولى من إعلان الثورة: ((الناس يولدون ويعيشون أحراراً ويتساوون في الحقوق وأكدت في المادة 04 على مفهوم الحرية: ((الحرية هي القدرة على القيام بكل ما لا يضر الآخرين)) من هذا المفهوم برزت فكرة حرية العمل وترتب عن ذلك أهم إجراء أولي اتخذته الثورة الفرنسية وهو إلغاء نظام الطوائف وتأسيس حرية العمل بمقتضى مرسوم صدر في 1791: ((كل شخص حر في ممارسة الوظيفة أو المهنة التي يراها مناسبة له)) -بتطور الثورة الصناعية وانتشار الآلات الميكانيكية ترتبت البطالة الجماعية وفي ظل مبدأ الحرية المطلقة وتحت ضغط الحاجة الاقتصادية والاجتماعية يتعين الإذعان للشروط التعسفية التي يضعها أصحاب المصانع الذين يتوارثون السلطة لتحقيق مصالحهم وزيادة ثروتهم على حساب العمال. ترتب عن ذلك - انخفاض الأجور والضمانات المالية والاجتماعية- ضعف استقرار العلاقات العمالية

المهنية، نتيجة لهذه الأوضاع المتردية التي أصبح يعيشها العمال وبسبب تحسن المستوى الثقافي لهم ونضوج وعيهم السياسي وفهمهم لسوء حالتهم أخذوا يجتمعون في شكل سرية وعامية للمطالبة بتحسين أحوالهم المادية والاجتماعية والعمل بكل الوسائل من أجل انتزاع حقوقهم عن طريق الإضرابات الشاملة للعنف والتخريب.

- في الفكر الاقتصادي الحديث:

نتيجة لما سبق بدأت روح المبادرة تنشأ بين العمال بانتشار التعليم وانتشار المذاهب الاشتراكية حيث نجد أن الفكر الاقتصادي سواء كان رأسمالي أو اشتراكي يتفق على فكرة أن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج وهو المصدر الرئيسي لكل الثروات التي ينتفع بها الإنسان ولكن رغم اعترافه بقيمة العمل لكنه لا ينصف العامل الذي يبذل الجهد في هذا العمل ولم يمنحه نصف القيمة التي منحها للعمل وهذا ما يفسر التركيبة الاجتماعية للمجتمع الرأسمالي حيث يتكون من طبقتين: كادحة ومالكه.

- الفكر الاشتراكي يعطي نفس القيمة للعمل لكن يختلف عن الفكر الرأسمالي في توزيع القيمة المضافة الحاصلة عن العمل حيث يرى ضرورة استفادة العامل منها بصفة كاملة على اعتبار أن العامل هو العنصر الوحيد للإنتاج وما يمارس في النظام الرأسمالي من أساليب التوزيع هو سرقة لجهد العمال. هذا المذهب من الناحية العملية يطرح صعوبات من حيث قياس نوعية العمل وكذلك استفادة جميع العمال بطريقة متساوية من حاصل العمل وتطبيق هذا المبدأ يؤدي إلى إجحاف في حق بعض العمال ذوي المهارات والإنتاجية العالية بسبب تطبيق المساواة الشكلية.

- مكانة العمل في الشريعة الإسلامية:

العمل في الشريعة الإسلامية يحتل صدارة بديل أن مصطلح العمل ورد في حوالي 360 آية قرآنية. والسبب في ذلك هو اقتران العمل بفكرة الإيمان والعمل هنا هو دنيوي وأخروي، مثلاً في القرآن: الآية 10 من سورة الجمعة، "فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله". الآية 14 من سورة النحل، "وَهُوَ الَّذِي سَخَّرَ الْبَحْرَ لِنَاكُلُوا مِنْهُ لَحْمًا طَرِيًّا وَتَسْتَخْرِجُوا مِنْهُ حَلِيَّةً تَلْبَسُونَهَا وَتَرَى الْفُلْكَ مَوَاجِرَ فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ". وكذلك على سبيل المثال في السنة النبوية وكقاعدة عامة فكل أفعال وأقوال الرسول صلى الله عليه وسلم هي ترجمة لمعاني نصوص القرآن. وقد أشاد صلى الله عليه وسلم قولاً وعملاً بقيمة العمل ومن أمثلة ذلك قوله: "ما أكل من أحد قط خيراً من يأكل من عمل يديه"، "فضل الأعمال الكسب الحلال".

الفصل الثاني: مراحل تطور تشريع العمل في الجزائر

يمكن حصرها في ثلاث مراحل أساسية:

المرحلة الأولى: هي المرحلة ما بعد الاستقلال والتي عرفت بامتداد تطبيق التشريع المعمول به خلال الفترة الاستعمارية، وامتدت إلى بداية السبعينات، حيث صدرت بعض النصوص التشريعية، وبعض الاتفاقيات القطاعية تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية وفقاً للظروف السائدة آنذاك.

المرحلة الثانية: فتبدأ عند صدور التشريعات المتعلقة بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، وذلك سنة 1971 وامتدت هذه الفترة إلى غاية سنة 1990، وتميزت بتدخل قوي للدولة في حياة المؤسسة الاقتصادية خاصة من خلال احتكارها لوسائل الإنتاج.

لكن عرفت هذه المرحلة في المجال الاقتصادي، صدور نصوص هامة كتلك الخاصة بإنشاء اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات، والقانون النموذجي للمؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي، فإن المجال

الاجتماعي هو الآخر تميز بصدور مجموعة من النصوص القانونية نذكر من بينها الأمر رقم 71-75 المتعلق بتنظيم العلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص والأوامر الصادرة في 29 أفريل لسنة 1975 والتي خصت:

. مدة العمل،

. الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص،

. العدالة في العمل،

. صلاحيات مفتشية العمل .

كما تميزت هذه المرحلة أيضا بصدور القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978، والذي كان يضمن مجموعة كبيرة من الأحكام القانونية التي تنظم علاقات العمل، وتحدد الحقوق والواجبات، تلتها نصوص تنظيمية عديدة، واستمر سريان مفعول هذا القانون على غاية سنة 1990 .

المرحلة الثالثة: فهي المرحلة الحالية والتي تبدأ من سنة 1990 تاريخ صدور المنظومة التشريعية التي جاءت تكملة لإصلاحات الإقتصادية التي نتجت عن التحولات السياسية التي جاء بها دستور سنة 1989، وتشكل هذه المنظومة القانونية من عدة نصوص تشريعية أهمها :

. القانون المتعلق بالوقاية وتسوية الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب. 02-90

. القانون المتعلق بعلاقات العمل، 11-90

. القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي، 14-90

. القانون المتعلق بتفتيش العم، 03-90

. القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية 04-90

. الأمر المتعلق بالمدة القانونية للعمل 03-97

. المرسوم التشريعي المتعلق بالحفاظ على التشغيل وحماية الأجراء الذين فقدوا مناصبهم سنة 1994.

الفصل الثالث: مفهوم قانون العمل (تعريف، خصائص، مصادر)

إن التسميات المحتملة للقانون العمل كان قانون العمل يعرف بالتشريع العمالي وكذلك التشريع الصناعي و إن كلمة التشريع تعبر عن الواقع التاريخي لقانون العمل لأن التشريع كان يعتبر المصدر الأول والوحيد لقانون العمل كما أن عبارة العمالي تعبر عن حقيقة تاريخية إلا أن تشريع العمل كان نتيجة تحركات العمال و ضغوطاتهم على الدولة لتتدخل بقوانين و تحميمهم من استغلال المخالفين.

و يمكن تعريف قانون العمل بأنه "مجموعة الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية و الجماعية وما ترتب عنه من آثار ناشئة بين العمال و المستخدمين في اطار العمل التشريعي، ويستثنى من تطبيق قانون العمل الموظفون العموميون والقضاة والمستخدمون التابعون للدفاع الوطني.

تاريخيا: قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص فحين نشأ كان تنظيم العمل في القانون الخاص كحرية التعاقد و مبدأ سلطان الإرادة و القوة الملزمة أدى إلى اتساع محتواه حتى أصبح قانون العمل أداة لتنفيذ السياسة

و الاجتماعية للدولة، فقانون العمل هو قانون خاص مختلط و يتصل بالقانون الدستوري الذي ينظم الحريات العامة لكل مواطن كما جاء في نص المادة 69 دستور 2016.

خصائص قانون العمل

1/ تتضمن قواعد أمره : و معظم قواعده أمره و هو عبارة عن مجموعة من القواعد الأمره و هدفها المحافظة على مصلحة العمال فتبين هذه القواعد الحد الأدنى لحقوقهم كما يمكن للإتفاقيات الجماعية إضافة حمايات أكثر.

2/ أنه قانون سريع التطور: فتاريخ قانون العمل يؤكد أن هناك تطور سريع لهذا القانون كتحديد ساعات العمل وتحديد العطل وتحديد الحد الأدنى للأجور.

3/ قانون ذاتي الأحكام: إن علاقة العمل تربط بين طرفين غير مماثلين من حيث القواعد المنظمة لهذه العلاقة: فمثلا حل حق العمل فإذا كان من طرف العامل نقول استقالة و إذا كان من طرف المستخدم نقول عنه تسريح.

4/ قانون العمل له طابع جماعي: فإذا كان للقانون المدني يربط بين فردين فإن قانون العمل يربط بين مجموعتين العمال من جهة و المستخدمين من جهة أخرى.

مصادر قانون العمل

تنقسم مصادر قانون العمل الى مصادر خارجية وداخلية (وطنية)

1/ المصادر الخارجية: ويقصد بها كل الإتفاقيات التي تم ابرامها مع منظمات العمل سواء مع منظمة العمل الدولية أو العربية وكذا كل التوصيات التي تصدرها هذه المنظمات تعتبر ملزمة للقانون الداخلي وتجدر الإشارة الى ان الإتفاقيات تعلوا على القانون الداخلي وبالتالي يجب على الدول الاعضاء الأخذ بها قبل الأخذ بالقانون الداخلي استنادا على النص الدستور المعاهدات التي يصادق عنها رئيس الجمهورية تسمو على القوانين. ومن أهم الهيئات الدولية ذات الصلة:

المنظمة الدولية للعمل: و التي تعد الجزائر عضوا فيها كذلك الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل و ثم إبرام أول معاهدة في 1905 و تضمنت هذه المعاهدة منع تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية ثم تلتها معاهدات أخرى و تشمل أو تتشكل هذه المنظمة من الأجهزة التالية:

أ. مؤتمر العمل الدولي: ويتكون من ممثلي الدول العضوية في المنظمة ويمثل كل دولة 4 أعضاء ممثلين عن الحكومة و ممثل صاحب العمل و ممثل العمال و كذلك مجلس الإدارة و يقوم بتنفيذ قرارات المؤتمر و يتكون من 56 عضو منتخبين لمدة 3 سنوات يمثل نصف العدد أكبر الدول الصناعية في العامل 14 عضو يمثل أصحاب العمل و 14 ممثلي العمال.

ب. مكتب العمل الدولي: و يقوم بجمع المعلومات الخاصة بظروف العمل و التحقيق في المسائل المختلفة و كذلك مساعدة العمال تحقيق التشريعات العمالية.

2/ المصادر الداخلية (الوطنية): وهي كالآتي :

أ/ المصادر الرسمية:

- الدستور ونجدها في الباب الخاص بالحريات وقد سبق الإشارة إليها سابقا وتجدر الإشارة إلى أن حق الممارسة النقابية والاضراب طرأ عليهما تعديل بعد دستور 1996 بحيث كان حق النقابي منحصرًا على تكوين نقابة واحدة وكدى حق الاضراب كان منحصرًا على القطاع الخاص فقط، أما الآن فأصبح حق لكلا القطاعين الخاص أو العام.
- التشريع وهي كل الأعمال التي تقوم بها السلطة التشريعية والتي تقوم بتجسيد كل مبادئ الدستورية وقد مرت الجزائر بالعديد من التعديلات حول قانون العمل وأخرها قانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل الفردية.
- النصوص التنظيمية وهي الأعمال التي تقوم بها السلطة التنفيذية وتعد مصدرًا لأن تعدد مجالات قانون العمل مختلفة ولا مجال للنصوص التشريعية لتغطيتها كلها لهذا استوجب تدخل السلطة التنفيذية من خلال نصوص تنظيمية المتمثلة في مراسيم وقرارات وتعليمات تنظم مهنة معينة.
- الأحكام القضائية وهي من الأعمال السلطة القضائية تأتي لملء بعض الفراغ القانوني أن وجد في قانون العمل الصادر عن المصادر الأخرى بقيامها بتفسير كل ما هو مهم حول مواد خاصة بقانون العمل.
- ب/ المصادر غير الرسمية والتي تصدر عن أصحاب المهنة وتتمثل في مايلي:
 - الاتفاقيات الجماعية: وهي وثيقة مكتوبة ناتجة عن تفاوض بين مجموعة النقابية للمستخدمين ومجموعة النقابية للعمال وممكن أن تخص مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات من نفس المهنة، وأن لا تخالف بشكل صريح القوانين ذات الصلة وتكمن أهميتها لأنها صادرة عن المعنيين بتطبيقها، وتنظم شروط العمل لكل مؤسسة حسب المعطيات الخاصة لكل مهنة ويجب أن لا تضمن مساس بحق من حقوق العمال إلا إذا كانت إضافة شريطة موافقة مفتشية العمل عليها وان ترسل نسخة منها لكاتب ضبط المحكمة لكي يعمل عليها القاضي في حالة حصول نزاع بين المستخدم والعامل لأحد هذه المؤسسات.
 - النظام الداخلي للمؤسسة: وهي وثيقة مكتوبة يقوم بإعدادها المستخدم فقط وفي المؤسسة التي يزيد فيها عدد العمال أكثر من 20 عامل وأية مخالفة للمصادر الرسمية تكون لصالح العامل فهي جائزة وهي الأخرى يجب أن يوافق عليها مفتشية العمل وان ترسل نسخة لكاتب ضبط المحكمة لكي يعمل عليها القاضي في حالة حصول نزاع ويجب على جميع العمال في تلك المؤسسة أن يعلموا بها بتعليقها من قبل المستخدم في مكان يراه الجميع.
 - العرف: وله دور هام في قانون العمل في الممارسات العمالية تتحول إلى قانون رسمي ويعد العرف مصدر استثنائي وقد يلجأ إليه القاضي في بعض الحالات.

علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى

يرتبط قانون العمل في تنظيم علاقات العمل بعدة فروع قانونية، بحيث لا يستقل وحده في تنظيم جميع مجالات العمل نظراً لسعتها وتطورها وارتباطها بظروف خاصة تستدعي تطبيق قوانين أخرى بشأنها.

أ/ علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري

تظهر علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري من خلال خضوع قواعد قانون العمل للأحكام الدستورية، فنجده جلياً منذ أمد طويل في شتى الدساتير التي تقر حماية وأمن العامل وحرية العمل و الحق في الضراب، الحق النقابي و الحق في الراحة تحديد ساعات العمل فضلاً عن الحق في التأمين الاجتماعي، وهكذا تتضح العلاقة الوطيدة بين القانون الدستوري وقانون العمل من خلال تأثير المبادئ الدستورية على صياغة أحكام وقواعد قانون العمل.

ب/ علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي

على غرار القانون الدستوري لقانون العمل علاقة وطيدة بالقانون الجنائي ومن مظاهر هذه العلاقة أن القانون الجنائي يتناول مجموعة الأفعال الإجرامية التي تهدد علاقات العمل بحيث يعتبرها جرائم، كما يحتوي على عقوبات جنائية ردعية لقمع كل الجرائم التي ترتكب نتيجة مخالفة أحكام قانون العمل.

كما نظم قانون العمل بعض العقوبات والجزاءات عند مخالفة أحكامه منها ما يتعلق بتشغيل الأطفال تحت سن 02 سنة، والمدة القانونية للعمل وإبرام عقود محددة المدة خارج الحالات المنصوص عليها في القانون .

ج/ علاقة قانون العمل بالقانون المدني

تكمن العلاقة والصلة الجامعة بين القانونين في المسائل المشتركة بينهما من حيث التنظيم وتقرير شروطها، فمعظم أحكام الالتزامات الواردة في القانون المدني لا زالت تطبق على جوانب عديدة من علاقات العمل خاصة تلك الحالات التي لا توجد بشأنها أحكام خاصة في قواعد قانون العمل، حيث يتحتم على المتعاقدين الرجوع إلى الأحكام العامة للالتزامات الواردة في القانون المدني، لاسيما الأحكام الخاصة بالأركان العامة للعقد وعيوب الرضا....إلخ.

كما أن القانون المدني يعتبر كشرعية عامة ينبغي الرجوع إليها إذا لم يتم النص في قانون العمل وبما لا يتعارض مع أحكامه.

د/ علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية

يهتم قانون القراءات المدنية والإدارية بتحديد وتنظيم وضبط مختلف الإجراءات المتبعة أمام الجهات القضائية، أما قانون العمل فينظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال الذين يعملون لديهم، فيرتبط كلا القانونين بصفة عامة بعلاقة تكاملية واضحة، حيث أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية يبين مختلف الإجراءات التي يجب إتباعها أمام القسم الاجتماعي عند وقوع نزاع بين العمال وأصحاب العمل.

كما تبرز هذه العلاقة أيضا من خلال تأثير قانون العمل على موضوعات قانون الإجراءات المدنية والإدارية منها تضمن قانون العمل على بعض الإجراءات الخاصة التي يتميز بها قبل اللجوء إلى القضاء مثل التسوية الودية الداخلية والخارجية، وكذا حصول العامل على محضر عدم الصلح قبل رفع الدعوى، فضلا عن إبرازه تشكيلة القسم الاجتماعي الذي يختلف عن باقي أقسام المحكمة، وفي هذه الجوانب يجعل القانونين أكثر تأثرا وتأثيرا في بعضهما البعض.

الفصل الرابع: مفهوم عقد العمل وعناصره وأركانه:

يعتبر عقد العمل أحد الوسائل للدخول في عالم العمل، وهو كذلك أحد وسائل إثبات علاقة العمل التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل حيث أن علاقة العمل هي التي تجعل شخصين متناقضين في المصالح ومتنافرين تماما في أداة واحدة وهي العقد وبالتالي فالعقد وسيلة فنية وإدارية وموضوعية تجعل المركز الخاص للعامل أو الموظف أو الخدمة يتماشى مع القواعد القانونية والاتفاقية.

تعريفه: هو اتفاق يتعهد بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه:

يعتبر عقد العمل اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص يسمى العامل بالعمل لحساب وتحت إشراف شخص آخر يدعى صاحب العمل لقاء أجر يتقاضاه.

هو عقد كتابي أو غير كتابي كما أكد عليه المشرع الجزائري، يربط بين العامل وصاحب العمل ينشأ نتيجة قيام علاقة العمل، ويحتوي على عناصر متعلقة بطبيعة العقد ومدته وقيمة الأجر وأوقات العمل وباقي الشروط المتفق عليها.

خصائص عقد العمل

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

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

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

ب/ عقد ملزم لطرفيه

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

ج/ عقد العمل من عقود المعاوضة

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

عناصر عقد العمل الفردي:

عقد العمل يقوم على عناصره التي تحدد هويته المميزة عن باقي العقود الأخرى التي ترد على العمل .

1- العمل : هو محل التزام العمل وسبب التزام صاحب العمل .

وهو كل نشاط شخصي سواء كان مهني أو فكري أو علمي أو تقني يؤدي إلى تحقيق نتيجة أو عدم تحقيقها، وأن يؤدي العامل العمل وفقا لأوامر وتوجيهات صاحب العمل.

ويجب على رب العمل أن يوفر جميع الأدوات وجميع الوسائل المتعلقة بهذا النشاط على أساس أن العامل تلحق به الآثار المترتبة على هذا النشاط مع توفير المحيط الصحي والأمن في مجال العمل والمحافظة على سلامة العمال عن طريق تجديد وسائل الإنتاج والأمن الصناعي.

2-الأجر : هو محل التزام صاحب العمل وسبب التزام العامل، وهو المقابل المالي للعمل أو ثمن أو القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل دفعها للعامل أو مقابل الجهد الذي بقيمة هذا الأخير .
والأجر من حيث المضمون يتكون من :

• العنصر الثابت : ويعرف في التشريع الجزائري الأجر المنصب أو الأجر الأساسي بحسب في أغلب الأحيان على أساس الرقم الاستدلالي .

• العنصر المتغير: يتكون من مجموعة التعويضات والحوافز المرتبطة بإنتاج .

3-التبعية والإشراف : يقصد بها سلطة الإشراف والرقابة التي يخضع لها العامل على اعتبار أنها إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل .

-العامل يلتزم بالامتثال لها في الحدود المسموح بها كتنفيذ الأوامر وتوجيهات صاحب العمل وليس وفقا لما يقرر هو .

4-المدة : هي المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وجهده وخبرته في خدمة صاحب العمل في إدارته.

والمدة تحدد بحرية من قبل من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية.

وهذا ما يؤكد القانون وتحديد المادة 11 من قانون علاقات العمل بقولها : ((يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل لمدة غير محدودة)) .

التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة وعقد المقاولة

تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة:

أولاً : تعريف عقد العمل:

هو اتفاق بمقتضاه يقوم شخص بعمل قانوني لحساب شخص آخر.

ثانياً : أهمية التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة:

تبدو أهمية التمييز بين العقدين في النواحي التالية:

(1) عقد الوكالة ينتهي بوفاء الوكيل أو الموكل، أما عقد العمل فينتهي بوفاء العامل فقط دون صاحب العمل

لأن شخصية العامل محل اعتبار فقط.

(2) حقوق العامل تسقط بالتقادم القصير وهو سنة، أما حقوق الوكيل فتخضع للتقادم الطويل وهو 15

سنة.

(3) الأجر عنصر جوهري في عقد العمل لا يقوم بدونه أما الوكالة المدنية فالأصل أنها تبرعية لا يحصل الوكيل

على أجر، واستثناء يمكن الاتفاق على أجر.

ثالثاً : معيار التمييز بين العقدين:

ذهب الرأي الراجح أن المعيار الصحيح هو معيار التبعية القانونية أي مدى خضوع الشخص لإشراف وإدارة ورقابة صاحب العمل. فإذا كان يخضع لهذه الرقابة كان عاملا وإن كان لا يخضع لها يعد وكيلا.

تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة:

أولا: تعريف عقد المقاولة:

هو عقد بمقتضاه يلتزم شخص (المقاول) أن يصنع شيئا أو يؤدي عملا لحساب شخص آخر مقابل أجر.

ثانيا : التشابه بين عقد العمل وعقد المقاولة:

(1) أن محل العقد هو عمل.

(2) أن يكون العمل مقابل أجر.

ثالثا : أهمية التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة:

تبدو أهمية التمييز بين العقدين من ناحية تنظيم الأجر وحماية الأجر ومن ناحية تنظيم العمل.

*تنظيم العمل وحمايته:

-أجر العامل له حد أدنى.

-وكذلك لا يجوز الحجز عليه بنسبة معينة.

رابعا : المعيار الدقيق للتمييز بينهما:

ذهب الرأي الراجح في الفقه والقضاء أن التمييز بينهما يقوم على أساس وجود التبعية القانونية، فالعامل يؤدي العمل تحت إشراف ورقابة صاحب العمل في حين أن المقاول يؤدي عمله باستقلال غير خاضع للإشراف والرقابة.

خامسا : إرشادات للفرقة بين المقاولة والعمل:

(1) أن المقاول يكون إلزامه بتحقيق نتيجة أما العامل يكون إلزامه بذل عناية.

(2) أن المقاول يجوز له الاستعانة بغيره في أداء العمل، بعكس العامل الذي يجب أن ينجز عمله بنفسه.

(3) أجر العامل يتحدد غالبا بالنطاق الزمني أما أجر المقاول فيتحدد بالوحدة الإنتاجية.

(4) المقاول يعمل لحساب الجمهور كافة، في حين يعمل العامل لحساب صاحب عمل واحد.

(5) تتعدد أعمال المقاول غالبا فيقوم بأعمال متنوعة، أما العامل يقتصر عمله غالبا في مجال واحد.

أركان عقد العمل :

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

أولا: الشروط الشكلية :

لم ينص المشرع الجزائري على أن الكتابة شرط من الشروط الشكلية في عقد العمل، مما يعني أن عنصر الكتابة اختياري مع أنه لا مانع من إتباع شكلية الكتابة في إبرام العقد، إذ أنها تساعد على الإثبات في حالة وقوع نزاع معين، إذ أجاز المشرع الجزائري إتباع أسلوب الكتابة من عدمها في عقود العمل.

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

1- بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد.

2- تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه.

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

أما العناصر والأحكام التكميلية للعقد التي لا تؤثر على صحة عقد العمل عند عدم إدراجها منها:

1- بيان فترة التجربة.

2- بيان المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل و فترات التناوب.

3- بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة العمل.

ثانيا: الشروط الموضوعية

تتمثل الشروط الموضوعية عند إبرام عقد العمل فيما يلي:

1/ الرضا :

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

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

2/ الأهلية :

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

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

أ: أهلية العامل: تلزم الأهلية على توفر شروط في العامل كبلوغه سن الرشد وهو تسعة عشر (19) سنة كاملة وسلامة عقله من الجنون أو العته أو السفه كأصل عام، إلا أنه يجوز للعامل البالغ 16 سنة إبرام عقد العمل، حيث مكن المشرع العامل القاصر من إبرام عقود العمل على شرط الترخيص له من قبل وليه الشرعي متى بلغ 16 سنة (المادة 15 ف1 قانون 90/11).

ب: أهلية صاحب العمل: إن صاحب العمل وفق نص المادة الثانية من القانون 90 / 11 قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا.

3/ المحل والسبب :

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

ب: السبب: أما السبب فهو الباعث أو الدافع على العمل، ويختلف السبب عند العامل أو صاحب العمل، فالسبب عند العامل يتمثل في رغبته في الحصول على أجرة من صاحب العمل أما صاحب العمل فالسبب يتمثل في قيام وتنفيذ العامل لعمله.

انعقاد وسريان عقد العمل

إن علاقة العمل الفردية لا تكون نهائية مباشرة بين طرفي العلاقة، بل تمر بمرحلة تسمح للأطراف المتعاقدة التحقق مما إذا كانت مصلحته أن يمضي في العقد أم لا من خلال المرور أولا على فترة التجربة، غير أنه في بعض الحالات تؤدي إلى التوقف المؤقت لعلاقة العمل دون أن يؤدي ذلك إلى نهايتها.

أ/ انعقاد عقد العمل

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

فترة التجربة:

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

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

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

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

فترة التثبيت أو الترسيم

مرحلة الترسيم هي تلك المرحلة التي تأتي بعد فترة التجريب إذ بمجرد انقضاء فترة التجريب دونما استعمال الطرفين حقهما في فسخ عقد العمل يصبح العامل مثبت في منصبه، وبذلك يكون العقد نهائيا منتجا لكافة آثاره

القانونية لكلا الطرفين، حيث يتمتع العامل بكل الحقوق المرتبطة بالثبوت التي لا يتمتع بها في فترة التجربة كعدم إمكان فصل العامل إلى وفق إجراءات خاصة، والحق في الترقية الاستيعاد ويتحمل أيضا كل الالتزامات، كما يستفيد أيضا صاحب العمل بكل الحقوق ويتحمل التزامات.

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

ب/ سريان عقد العمل

سريان عقد العمل يكون بأداء العامل للعمل المتفق عليه و في بعض الحالات توقف علاقة العمل نتيجة لاعتبارات للأطراف المتعاقدة دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها.

- وضعية العمل الفعلي:

وهي الوضعية الأصلية المترتبة عن علاقة العمل، حيث تفترض تواجد العامل في مقرات العمل و قيامه بالوظيفة المسندة إليه فعليا، على اعتبار أن حق العامل في الحصول على الأجر مرهون بأداء العمل المتفق عليه، و ما ينجم عن وضعية العمل الفعلي مجموعة الامتيازات المرتبطة حص را بها، مثل الحصول على المنح والتعويضات، والحق في الترقية.

- وضعية التوقف المؤقت عن العمل:

تؤدي بعض الحالات إلى توقف مؤقت لعلاقة العمل نتيجة لاعتبارات قانونية، منها ما هو مرتبط بالعمل وأخرى متعلقة بظروف العامل أو صاحب العمل دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها، و يتمثل ذلك في الحالات التالية:

1 الحالات الخاصة بالعامل: تتمثل هذه الحالات في مايلي:

الاستيعاد: يعتبر الاستيعاد من بين الحالات التي تؤدي توقيف علاقة العم استنادا للمادة 64 من قانون 90-11 ويتحقق ذلك عندما يتعذر فيه على العامل الاستمرار مؤقتا في تنفيذ التزاماته المهنية مع صاحب العمل لاعتبارات وأسباب مختلفة وموضوعية من أمثلتها اضطراب الزوجة لمرافقة زوجها بمناسبة انتقاله للعمل في مكان بعيد عن مكان مزاولتها لعملها، أو مرافقة العامل لأحد أفراد أسرته للعلاج في الخارج، وحاجة المرأة العاملة إلى رعاية أحد أبنائها في حالة إصابته بمرض أو عاهة بدنية أو عقلية، أو لأغراض شخصية مختلفة تستدعي فعلا التفرغ لها مؤقتا وتختلف مدتها بحسب اختلاف السبب.

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

الانتداب لممارسة مهنة نيابية: إن ممارسة العامل لمهنة نيابية تجعله في وضعية المستفيد من حالة توقيف علاقة العمل إلى غاية نهاية عهده النيابية، لكونه لا يستطيع في هذه الحالة والوضعية التوفيق بين التزاماته المهنية و التزاماته الانتخابية، الأمر الذي يدفع إلى توفيق العامل عن ممارسة مهنته مدة أداء المهمة الانتخابية والتفرغ الكامل لها، لاسيما بالنسبة للمهام الانتخابية الوطنية، مثل عضوية البرلمان، أو المحلية في حالة رئاسته للمجلس الشعبي الولائي أو البلدي.

الحبس الاحتياطي: تتوقف علاقة العمل في حالة حرمان العامل من حريته نتيجة متابعته بتهمة جزائية، حيث تقرر فيها إحالة العامل للحبس المؤقت لضرورة التحقيق، بحيث يوقف عن العمل إلى حين فصل الجهات القضائية في

قضيته، فهذه الوضعية التي يوجد فيها العامل تعتبر سبب لتوقفه عن العمل لأنه غير قادر على تنفيذ التزاماته اتجاه صاحب العمل. وفي هذه الحالة يحق للعامل العودة إلى منصب عمله إذا استفاد بالبراءة من المتابعة الجزائية، أما إذا تم إدانته فيكون ذلك سببا لانقضاء علاقة العمل.

العطلة المرضية طويلة المدى: حسب نص المادة 64 من القانون 11-90 تتوقف علاقة العمل مؤقتا بسبب الوضع الصحي الذي يعاني منه العامل الأمر الذي حال دون تمكنه من تنفيذه لالتزاماته التعاقدية، و عليه فإن آثار علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض، حيث يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بدفع مختلف التعويضات من أجور والمصاريف اللازمة لعلاج العامل فضلا عن استفادة المرأة العاملة وفقا لنص المادة 55 من قانون علاقات العامل من عطلة الأمومة ومدتها 98 يوما حيث تحتفظ بحقها في إعادة إدماجها في منصبها بعد شفاؤها مع حصولها على كافة التعويضات.

متابعة فترة تكوين أو تربص: يستفيد العامل خلال فترة التكوين أو التربص سواء كان في إطار برامج التكوين المسطر من طرف المؤسسة أو كان رغبة من طرف العامل لتحسين مهاراته وكفاءته خارج إطار المؤسسة كمواصلة الدراسة مثلا من حالات انتداب وفقا للمدة التي يتطلبها التكوين مع حقه في الاحتفاظ بالأجر.

- الحالة الخاصة بصاحب العمل: تتمثل هذه الحالات في مايلي:

يضطر صاحب العمل إلى تجميد علاقة العمل وتوقيف العمال عن ممارسة نشاطهم بسبب مرتبط بحالة المؤسسة، حيث تتوقف عن العمل لاعتبارات مختلفة، مثل عطب لحق وسائل النتاج من آلات ومعدات، أو تعرض المؤسسة لأخطار طبيعية، أو نتيجة لصعوبات مالية تمر بها المؤسسة، أو بسبب نقص وندرة في المواد الأولية، بحيث يضطر رب العمل إلى غلق مقرات العمل حتى زوال سبب التوقف.

ج/ الأحكام الخاصة بمدّة العمل والعطل المختلفة

- المدة القانونية للعمل: تكفل المشرع الجزائري بتنظيم المدة القانونية التي يكون خلالها العامل في وضعية تبعية لرب العمل، ملتزما بوضع جهده في خدمته، و اعتبرها من النظام العام ولم يترك حرية للعامل وصاحب العمل في تحديدها.

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

كما يتمتع بصلاحيّة تحديد فترات الراحة الأسبوعية والسنوية بالتنسيق مع العمال حسب ظروف العمل.

- العطل القانونية المختلفة: يمكن أن نبين في هذا الصدد:

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

- العطلة السنوية والإجازات القانونية: يتمتع العامل وفقا لنص المادة 39 من قانون 11-90 بحق في العطلة-

السنوية مدفوعة الأجر يدفعها له صاحب العمل، وتحسب على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر دون أن تتجاوز المدة الاجمالية ثلاثين يوما في السنة نتيجة خدمة فعلية يقدمها العامل لصاحب العمل.

ويمكن تمديد العطلة لأسباب جغرافية وقف المادة 41 والمادة 45 من الأمر 96-26 بالنسبة لعمال الجنوب الذين يستفيدون من عطلة إضافية لا تقل عن- عشرة أيام من السنة، كما يجوز تمديد العطلة السنوية في إطار الاتفاقيات الجماعية وذلك حسب طبيعة العمل بالنسبة للعمال الذين يقومون بأشغال شاقة أو خطيرة. إضافة إلى العطلة السنوية يستفيد العامل من أيام راحة قانونية مدفوعة الأجر خلال الأعياد الوطنية والدينية والمناسبات الدولية مثل عيد الاستقلال و عيد الفطر و الأضحى...

ثالثا: العطل الخاصة

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

الفصل الخامس: حقوق العامل وإلتزاماته تجاه صاحب العمل وجزاء الاخلال

بذلك

بمجرد إنعقاد عقد العمل الصحيحة تترتب آثار قانونية على عاتق كل من العامل والمستخدم تتمثل في الحقوق والإلتزامات.

إن إلتزامات العامل و حقوقه تختلف من حيث مصدرها و المشرع ذكر الحقوق و الإلتزامات و هو ما يعرف بالإلتزامات الجوهرية للعقد، و ترك الحرية للطرفين من أجل إعطاء حقوق و إلتزامات أخرى أو ضمن شروط تدمج في العقد شريطة ألا تخالف قوانين الجارية بها العمل.

أولا: حقوق العامل:

تنص المادة 6 من قانون 11/90 على الحقوق الفردية و هي القائلة يحق للعامل أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي:

1- التشغيل الفعلي.

2- إلتزام السلامة البدنية و المعنوية و كرامتهم.

3- الحماية من أي تمييز ينشغل منصب عمل غير المنصب القائم على مقدرتهم و مستواهم العلمي و استحقاقهم.

4- الحق في التكوين المهني و الترقية في العمل حسب كل قطاع و شروطه و كذلك الدفع المنتظم للأجر المستحق كذلك الخدمات الإجتماعية و كل المنافع المرتبطة بعقد العمل إرتباطا معيننا و هناك حقوق أساسية أيضا ذكرها المشرع في المادة 5 و هي: - ممارسة الحق النقابي (قانون 14/90 الموافق ل 2 يونيو 1990 يتعلق بممارسة الحق النقابي).

- التفاوض الإجتماعي - المشاركة في المؤسسة المستخدمة - الحق في الضمان الإجتماعي و التقاعد - التفاوض بالنسبة للمرأة و مناصب العمل.

1- الصحة 2- الأمن 3- طب العمل 4- الراحة السنوية، عطل استثنائية (الحج مرة واحدة في العام، الزواج 3 أيام الولادة 3 أشهر، الوفاة، المساهمة في الوقاية وتسوية نزاع العمل، اللجوء إلى الإضراب).

ثانياً: إلتزامات العامل:

نصت م 7 من قانون 11/90 هذه الإلتزامات التالية وهي:

- 1/ الإلتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد.
- 2/ تنفيذ العمل وفق توجيهات و أوامر صاحب العمل.
- 3/ الإلتزام بعدم ممارسة أية منافسة أو نشاط يتعارض وطبيعة العمل.
- 4/ المشاركة مجهودات التي يقوم بها المؤسسة من أجل تحسين الإنتاج والإنتاجية.
- 5/ قبول الرقابة الطبية الداخلية و الخارجية.
- 6/ الإلتزام بالسري المني.

إلى جانب هذه الإلتزامات على العامل الإلتزام بكل ما تضمنته الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي للمؤسسة بالإضافة إلى هذه الإلتزامات هناك إلتزامات أخرى قد يتفق عليها أطراف العقد وتدرج ضمن العقد شريطة ألا تخالف التشريع الساري العمل به.

سلطات المستخدم:

يتمتع صاحب العمل بصلاحيات تأديب العامل عند مخالفته الإلتزامات المترتبة عليه أو ارتكابه خطأ مهني يستوجب جزاء تأديبيا.

ثالثاً: تصنيف الأخطاء والعقوبات المقررة :

أولاً: الأخطاء

1 / الأخطاء من الدرجة الأولى :

تعد الأعمال التي تخص العامل من حيث الإنضباط العام.

2 / الأخطاء من الدرجة الثانية :

.إلحاق ضرر بأمن المستخدمين أو ممتلكات الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال

.إلحاق خسائر مادية بالمبادئ والمنشآت والمكينات والأدوات والمواد الأولية أو الأشياء الأخرى التي تشتمل عليها

.الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال .

3 / الأخطاء من الدرجة الثالثة :

. التلبس بإخفاء أو الإدلاء بتصريحات في مجال تنافي الوظائف أو الجمع بينهما

.رفض تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من السلطات المشرفة عليه لإنجاز أشغال ترتبط بمنصب عمله دون عذر

مقبول .

. ثبوت مسؤوليته بدفع صاخر بأي وسيلة كانت لمصلحته أو لمصلحة الغير لراتب يفوق الراتب المستحق أو أي

دفع آخر بعنوان الراتب غير المذكور في كشف دفع الرواتب .

. إفشاء أسرار مهنية أو أسرار مصنفة كذلك في التنظيم أو محاولة إفشاءها .
. تهريب أو إخفاء وثائق الخدمة والمعلومات والتسيير أو معلومات ذات طابع مهني .
. التلبس بقبول الهبات النقدية أو العينية أو غير ذلك من المنافع কিفما كان نوعها سواء من شخص طبيعي أو معنوي تربطه علاقات تعامل مباشرة أو غير مباشرة بالهيئة المستخدمة ، أو يحتمل أن تربطه بها .
. استخدام محلات الهيئة المستخدمة أو تجهيزاتها أو ممتلكاتها أو وسائل عملها على العموم في أغراض شخصية أو في أغراض خارجة عن المصلحة .
. ارتكاب خطأ جسيم في ممارسة عمله .
. استعمال العنف مع أي شخص داخل أماكن العمل .
. ارتكاب جنحة أو جناية طوال مدة علاقة العمل لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي يشغله عندما تثبت المصالح القضائية المختصة هذه المخالفة .
. تعمد إلحاق أضرار بالمباني التابعة للهيئة المستخدمة أو بمنشآتها ومكيناتها وأدواتها وموادها الأولية والأشياء الأخرى التي تشتمل عليها ممتلكات الهيئة المستخدمة .
. عندما تكون الأخطاء المهنية المنصوص عليها في أخطاء الدرجة الثالثة منسوبة إلى أعمال كيفما كانت رتبتهم في سلم الإشراف تحسب على ذمة المسؤول السلمي المباشر إذا اطلع عليها ولم يتخذ اجراءات تأديبية لمعاقبة أعوانه الذين ارتكبوا تلك الأخطاء.

ثانيا: العقوبات

1/ عقوبات الدرجة الأولى :

. الإنذار الشفوي . الإنذار الكتابي . التوبيخ .
. التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أشهر .

2 / عقوبات الدرجة الثانية :

. التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى 08 أيام .
. الشطب من جدول الترقية .

3 / عقوبات الدرجة الثالثة :

. النقل الإجباري . التنزيل من الدرجة .
. التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات .
. التسريح دون الإشعار المسبق ودون التعويضات .

الفصل السادس: حالات إنهاء علاقة العمل

تختلف حالات توقف علاقة العمل بين ما هو مؤقت ودائم

أولاً: الحالات المؤقتة التي نص عليه قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

1/ حالة اتفاق الطرفين أو الاستياداع.

تحدث هذه الحالة عند اتفاق الطرفين المتبادل، أو عند تقديم طلب من قبل العامل الى صاحب العمل بالإحالة على الاستياداع لأسباب موضوعية مؤقتة يتعذر فيها على العامل الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية، كحالة إصابة فرد من أسرة العامل بمرض طويل الأمد يجعل المريض في حاجة إلى رعاية دائمة ومستمرة وملزمة من طرف العامل، أو مرافقته للعلاج والسفر معه داخل البلاد أو خارجها، وكذلك عندما تضطر الزوجة العاملة إلى مرافقة زوجها بسبب تغير مكان عمله، أو عندما يضطرها الأمر إلى القيام بتربية ورعاية أبنائها في حالة إذا كانت وضعيتهم الصحية تستدعي عناية خاصة، أو في حالة متابعة العامل لدراسة علمية أو بحوث ذات منفعة عامة، وقد نصت على ذلك المادة 64 من قانون 11-90 تاركة التفاصيل لطبيعة نشاط المؤسسة ونظامها الداخلي والاتفاقيات الجماعية.

ويتربط على ذلك توفيق الأجر وكل الامتيازات المادية المرتبطة به وتوقيف الاستفادة من الأقدمية في المنصب والترقية والتقاعد مع احتفاظه بالحقوق المكتسبة وحقه في الرجوع الى عمله بعد انتهاء المدة.

2/ عطلة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.

في هذه الحالة يصبح العامل في حالة استحالة لتنفيذ الفعلي للعمل نتيجة عجزه بدنيا الناتج عن حالة مرضية مؤقتة كحالة المرض طويل الأمد سواء كان مرض عادي أو بسبب حادث عمل، ففي هذه الحالة تتوقف علاقة العمل وتجمد أثارها إلى غاية الشفاء الكلي للعامل ، وتتكفل بالعامل من الناحية المادية والعلاجية هيئة الضمان الاجتماعي وذلك بدفعها للعامل التعويضات اليومية والتعويضات العلاجية طوال فترة انقطاعه عن العمل. والى جانب الحالات المرضية توجد كذلك عطلة الأمومة التي تستفيد منها المرأة العاملة بحكم القانون.

والعطلة المرضية لا تنهى علاقة العمل بل تجعلها معلقة ويبقى العامل منتميا للمؤسسة التي يعمل فيها.

3/ أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها. وهي حالة قانونية منصوص عليه في المادة 64 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

4. ممارسة مهمة انتخابية عمومية:

هي حالة قانونية إذا توفرت تؤدي إلى تعليق علاقة العمل وهي حالة ينتقل فيها العامل للقيام بمهام انتخابية عمومية، ويفترض هنا تفرغ العامل بصفة كلية لهذه المهمة والانقطاع عن ممارسة عمله بالمؤسسة الأصلية سواء كانت هذه المهمة الانتخابية محلية أو وطنية أو ثقافية. ومثال ذلك أن ينتخب العامل عضواً في المجلس الشعبي الوطني. ويعاد ادماجه بعد انتهاء العهدة

5. حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي:

قد يتم حبس العامل احتياطياً أثناء عمله وهذا لا يعتبر سبب لإنهاء عقد العمل الذي يربطه بالمستخدم وذلك مهما كانت طبيعة التهمة الموجهة له سواء كانت لها علاقة بعقد عمله أو أن الفعل المتابع من أجله ارتكبه خارج العمل، ويتربط على حبس العامل احتياطياً توقيف علاقة العمل.

وتبقى علاقة العمل معلقة ولا يعفى صاحب العمل من التزاماته مهما طالت مدة الحبس الاحتياطي إلى غاية صدور الحكم الذي يفصل في الدعوى الجزائية نهائيا، أي إلى انقضاء آجال طرق الطعن القانونية. ولا يمكن للعامل المطالبة بأجوره عن الفترة التي توقف فيها عن العمل طبقا للمادة 53 من ق 90/11. فالأجر يكون مقابل العمل المؤدي فعلا.

6. صدور قرار تاديبى يعلق ممارسة الوظيفة.

كثيرا ما تفرض بعض الأخطاء والمخالفات المهنية التي يرتكبها العامل إلى اتخاذ ضده إجراءات أو عقوبات تأديبية أو إجراءات احتياطية تتمثل في توقيف العامل لمدة معينة ويجوز لصاحب العمل اتخاذ قرار بذلك إذا كان النظام الداخلي ينص على ذلك ويوقف العامل عن العمل ريثما تتخذ ضده الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون أو في النظام الداخلي، والقانون ترك مدة التوقيف للنظم التأديبية المنظمة بالنظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة، والقصد من هذا التوقيف هو منح صاحب العمل الوقت الكافي للقيام بالإجراءات التأديبية أو بسبب استحالة بقاء العامل في مكان العمل إلى حين ممارسته الإجراءات التأديبية.

7. ممارسة حق الإضراب:

ممارسة العامل لحق الإضراب مكرس له كحق دستوري بموجب دستور 1989 ونظم بموجب قانون 02/90 وهو من الأسباب التي تتفق جل التشريعات العمالية المقارنة على أن ممارسته تؤدي إلى تعليق علاقة والعمل، لكن على شرط للقيام به احترام الإجراءات القانونية وطبقا للمادة 32 من قانون 02/90 فالإضراب يوقف علاقة العمل طوال مدة التوقف عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفي النزاع بواسطة اتفاقية وعقود يوقعانها.

ثانيا: الحالات المؤقتة التي لم ينص عليها قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

1. التكوين أثناء العمل أو متابعة تربية:

لقد أصبح التكوين المستمر للعمال أو إجراء التبرص الدوري لتجديد المعارف ومؤهلات العمال المهنية من أهم الانشغالات التي تحظى باهتمام المؤسسات وأصبح التكوين التزام قانوني في علاقة العمل طبقا لمقتضيات المواد 57، 58، 59، 60، 61 من قانون 11/90 ، إذ يمكن لصاحب العمل منح العامل فترات تغيب عن العمل بما يتناسب وفترة التكوين.

أما في حالة إذا كان التكوين لم يتم من قبل المؤسسة ففي هذه الحالة يمكن للعامل الحصول على عطلة بدون أجر لمزاولة هذا التكوين إذا تم الاتفاق على ذلك مع المستخدم.

2. الأسباب التقنية والقوة القاهرة:

في هذه الحالة قد يقوم المستخدم بوقف مؤقت كل أو بعض نشاطه لأسباب تقنية، قد تعود إلى توقف مفاجئ للعتاد والوسائل المستعملة في الإنتاج تتطلب التوقف من أجل إصلاحها، أو بسبب انقطاع المادة الأولية، أو لأسباب مناخية أو طبيعية أو خارقة للعادة، أو قد يتوقف العمل بسبب قوة القاهرة خارجة عن الإرادة ظروف لم تكن متوقعة، قد تكون ناتجة عن فعل أجنبي أدى إلى تخريب المعدات كليا أو جزئيا وهنا العامل هو المجبر على قبول توقيف علاقة العمل وفي هذه الحالة التي تتوقف فيها الهيئة المستخدمة عن ممارسة نشاطها المعتاد ينتج عن ذلك توقيف أو تجميد علاقة العمل لاستحالة التنفيذ من قبل صاحب العمل لكن هذه الحالة تطرح أشكال فيها تتعلق بدفع أجور العمال.

وطبقا للقانون 11-90 فالأجريكون مقابل العمل الفعلي المؤدي طبقا للمادتين 53، 54.

ثالثا: حالات إنتهاء علاقة العمل بشكل نهائي

وهو ما أورده المادة 66 من قانون 11-90 حيث تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني،
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،
- الاستقالة،
- العزل،
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،
- التسريح للتقليص من عدد العمال،
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،
- التقاعد،
- الوفاة.