



## شهادة تصحيح

يشهد الأستاذ محمد مصطفى عبد النبي

بصفته رئيساً: ..... في لجنة المناقشة لمذكرة

الماستر

الطالب (ة): خاتون حبيبة رقم التسجيل: 023.2300.941030

الطالب (ة): ..... رقم التسجيل: .....

تخصص: حقوق خاص دفعة: 2023 / 2024 لنظام (م

د)

أن المذكرة المعنونة ب: أساس التناقض علاقة العمل في المشروع

الجزائري

.....

تم تصحيحها من طرف الطالب / الطالبين وهي صالحة للإيداع

غرداية في: 09 / 07 / 2024

رئيس القسم

إمضاء الأستاذ رئيس اللجنة المكلف بمتابعة التصحيح

لداكتور عبد نشي  
محمد مصطفى

جامعة غرداية  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



## أساس إنبثاق علاقة العمل في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار الحقوق قانون خاص

إعداد الطالبة:

- جميلة قاشوش

إشراف الأستاذ :

- د/ عبد الكريم بوحميذة

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	إسم و لقب الأستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ	مصطفى عبد النبي
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر "أ"	عبد الكريم بوحميذة
عضوا مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ	عبد المجيد خطوي

السنة الجامعية: 1446/1445 هـ 2024 /2023 م



جامعة غرداية  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



## أساس إنبثاق علاقة العمل في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار الحقوق تخصص قانون خاص

إشراف الدكتور:

- د/ عبد الكريم بوحميذة

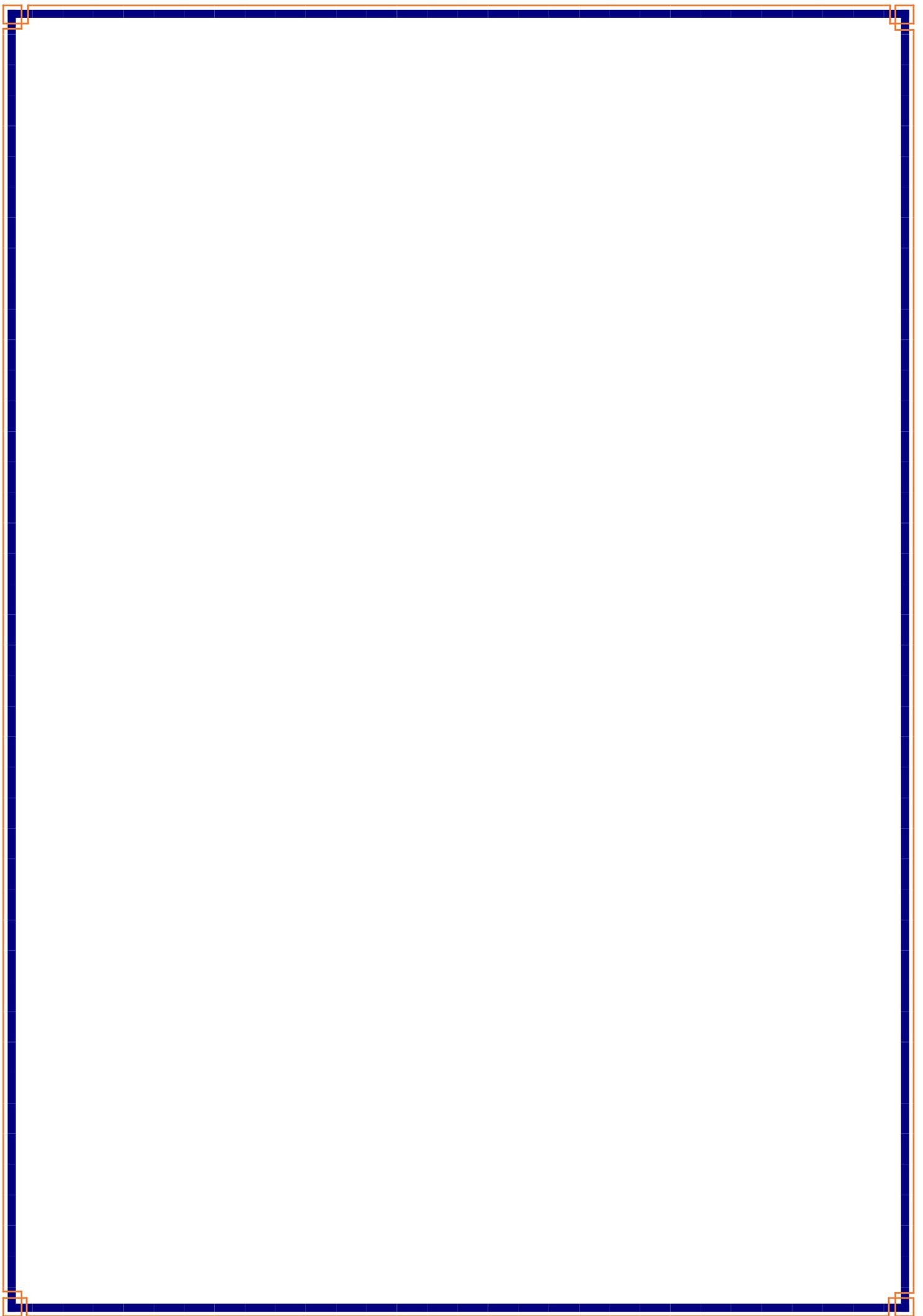
إعداد الطالبة:

- جميلة قاشوش

لجنة المناقشة:

إسم و لقب الأستاذ	الرتبة	الجامعة	الصفة
مصطفى عبد النبي	أستاذ	جامعة غرداية	رئيسا
عبد الكريم بوحميذة	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
عبد المجيد خطوي	أستاذ	جامعة غرداية	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 1446/1445 هـ 2024 /2023 م



أعوذ بالله من الشيطان الرجيم

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ..... ﴾

صدق الله العظيم

الآية 01 من سورة المائدة

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:

﴿ أَنْظِ الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، فَبَلَّ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ ﴾

رواه ابن ماجه

# شكر و عرفان

الحمد و الشكر لله عز وجل الذي وفقنا لهذا العمل المتواضع، و يسر لنا وهدانا لطريق العلم و المعرفة، و عملا بقوله صل الله عليه و سلم"من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، أتوجه بأسمى عبارات الشكر و العرفان إلى من أناروا دربنا و مهدوا لنا طريق تحصيل العلم و كانوا سببا في إستمرارنا و إجتهادنا جميع الأساتذة في مشواري الدراسي من الإبتدائي إلى الجامعي منهم أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة و أساتذة جامعة غرداية الذين أفاضوا علينا بعلمهم، و أخص بالذكر الأستاذ الفاضل الدكتور **بوحميده عبد الكريم** الذي أشرف على إنجاز هذا العمل وجزاه الله خيرا على ما قدمه لي من نصائح و توجيهات و أدام له الله الصحة والعافية و وفقه لخدمة العلم و المعرفة.

كما أتوجه بالشكر لكل من ساهم ولو بنصيحة او معلومة او توجيه في إنجاز هذا العمل المتواضع.

شكرا

## الإهداء

أهدي عملي المتواضع هذا إلى والدي الكريمين إلى التي ربتي إلى التي أعطت و لم تبخل، إلى التي أنارت لي طريق النجاح بدعائها إلى التي كانت عوناً لي وسهلت عليا كل صعب، إلى التي لولاها لما أتحت لي فرصة إكمال دراستي إلى أمي الحبيبة أطال الله في عمرها و بارك الله لها في صحتها.

إلى من رحل عنا وبقي خالداً في ذكرياتنا إلى من أحمل اسمه بكل فخر و إعتزاز إلى من كان يحثني على الدراسة والعلم و ووجهني و نصحني، إلى روح أبي العزيز رحمة الله عليه و جزاه الله عنا كل خير و جعله من أهل الجنة يا رب.

إلى رفيق دربي وسندي وأب أولادي إلى من استلم شعلة النصح و التوجيه و الإحتواء زوجي العزيز إلى أولادي أحبتي و قرّة عيني إلى من أرجو الله و أتمنى أن أراهم في أعلى المراتب يا رب .

إلى من قاسمت معهم الحياة حلوها ومرها و اشتركت ذكرياتنا إلى من هم سندي في الحياة اخواتي العزيزات. و أخص بالذكر أختي الكبرى التي طالما شجعتني و لا تزال تشجعني على طلب العلم .

إلى زملائي زميلاتي .

إلى كل من صادفتهم في حياتي وأحبو لي الخير و فرحو لفرحي .

قائمة الرموز و المختصرات:

جريدة رسمية	ج ر
القانون المدني	ق م
قانون العمل	ق ع
القانون المتعلق بعلاقات العمل	ق م ع ع
القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية	ق م ت ع ع ف
في العمل	ق إ م إ
قانون الإجراءات المدنية و الإدارية	ص
صفحة	ط
طبعة	ج
جزء	

# مقدمة

يعد العمل العنصر الأساسي لتشكيل هذا العالم وتطوره ولضمان إستمراره و إزدهاره بإعتباره وسيلة الإنسان في سعيه لإعمار الأرض. ويعد العمل مصدر كل إنتاج وثروة وبه أقام الإنسان علاقاته الإجتماعية وتطورت. وإختلفت نظرة المجتمعات للعمل عبر الزمن ففي العصر القديم كان العمل بضاعة يتحكم في سوقها الأشراف وفي العصور الوسطى إتخذ نظام العمل عدة توجهات فظهر نظام الإقطاع في المجتمع الزراعي وهو تبعية عبيد الأرض إلى ملاكها. وفي المجتمع الصناعي من خلال الطوائف المهنية والتي تقوم من خلالها كل طائفة بإحتكار حرفة معينة. وظل هذا النظام قائم إلى غاية قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 والتي أحدثت تحولات جذرية وضعت الأسس التي يقوم عليها ميدان العمل الحالي بتكريسها مبدأ سلطان الإرادة بإعتبار إرادة الطرفين هي الواجبة للإحترام وأعطت الحرية لكل شخص ليمارس المهنة التي يريدونها فألغيت الاحتكارات المهنية. وأدى قيام الثورة الصناعية، وإرتفاع نسبة البطالة إلى توتر العلاقة بين العمال والمستخدمين لإنعدام التوازن الإقتصادي مما دفع بالعمال للعمل في ظروف غير ملائمة وتعرضهم لتعسف أصحاب العمل وإعطائهم أجور متدنية، ولكن تزايد وتفاقم تدهور الأوضاع الاجتماعية للعمال دفعهم للتجمع والتحرك والمطالبة بتحسين الأوضاع هذا ما دفع الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل لإقامة نوع من التوازن بين المصالح الإجتماعية و الإقتصادية المتضاربة.

أما في الدول الإسلامية فقد حرصت الشريعة الإسلامية على صيانة حقوق العمال فحرم الله عز وجل الظلم بين العباد، وحث رسولنا الكريم صل الله عليه وسلم على الأجر للعامل حيث جاء في حديث عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صل الله عليه وسلم قال. قال الله تعالى: { ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرا و أكل ثمنه، و رجل إستأجر أجيرا فاستوفى منه و لم يعطه أجره }<sup>1</sup>. رواه البخاري .وبناء على هذه الرعاية الإلهية تطور العمل وازدهرت الحضارة الإسلامية.

<sup>1</sup> رواه البخاري ،صحيح البخاري ،ص 2227.

أما في الجزائر و لأن موضوعنا أساس إنبثاق علاقة العمل في التشريع الجزائري فيجب علينا أن نقف قليلا على التطور التاريخي لتشريع العمل في الجزائر ففي البداية أو نستطيع أن نقول المرحلة الأولى والتي تلت الإستقلال مباشرة فهنا فرضت القوانين الفرنسية نفسها بسبب الفراغ القانوني بإستثناء ما تعارض منها مع السيادة الوطنية فصدرت عدة قوانين نذكر منها ما يخصنا في دراستنا ، القانون 71-74 بتاريخ 16 نوفمبر 1971 الذي يتضمن قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات<sup>1</sup> . و هذا الأمر ألغي فيما بعد.

تليها مباشرة مرحلة إلى غاية 1989 و خلال هذه الفترة صدر القانون رقم 78-12 بتاريخ 05 اوت 1978 وهو القانون الأساسي للعامل،<sup>2</sup> و الذي نص على حقوق وواجبات العامة وضم مختلف القطاعات المهنية. ثم صدر عدة قوانين من بينها، قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>3</sup> ،والقانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية<sup>4</sup> . القانون رقم 83-14 المتعلق بإلتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي<sup>5</sup> . ثم بعدها صدرت عدة قوانين أخرى 88-02 إلى 88-09 والتي تتعلق بعدة مواضيع. وهذه المرحلة تسمى بمرحلة الإقتصاد الموجه.

وبعدها المرحلة التي تلت صدور دستور 1989 فهي مرحلة النظام التعاقدية والتي جاءت لمسايرة إقتصاد السوق القاضي بإنسحاب الدولة وعدم تدخلها في تنظيم علاقات العمل إلا في المسائل الضرورية. وهذا النظام الذي أقر مبدأ الديمقراطية و الإصلاحات الشاملة في النظام الجزائري فتجت عن هذه الإصلاحات صدور عدة نصوص تشريعية وهي قانون 90-02

<sup>1</sup> : القانون رقم 71-74، الذي يتضمن قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات ،ج ر عدد 101 بتاريخ 13 ديسمبر 1971 .

<sup>2</sup> : القانون رقم 78-12 ،القانون الأساسي للعامل ،ج ر عدد 32 بتاريخ 08 اوت 1978 .

<sup>3</sup> :القانون رقم 83-11 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ،ج ر عدد 28 بتاريخ 05 /07/1983

<sup>4</sup> : القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ، ج ر عدد 28 لعام 1983 المعدل و المتمم الامر رقم 96-19 ج ر عدد 42 لعام 1996 .

<sup>5</sup> : القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يوليو 1983، المعدل و المتمم بالقانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ج ر عدد 11 بتاريخ 02 مارس 2008 .

المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها و ممارسة حق الإضراب<sup>1</sup> والقانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل.<sup>2</sup> والقانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.<sup>3</sup> و هي قوانين ذات صلة بالقانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 والذي نظم علاقات العمل،<sup>4</sup>

والقانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي.<sup>5</sup> المعدل بالقانون رقم 22-06 المؤرخ في 25 أفريل 2022 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.<sup>6</sup> و القانون رقم 23-02 المؤرخ في 05 شوال 1444 الموافق ل 25 ابريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.<sup>7</sup> بالإضافة الى الأمر 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل،<sup>8</sup> تلتها صدور عدة قوانين تعدل و تم القوانين الأخرى.

و منه نلاحظ أن التشريع الجزائري بصفة عامة وتشريعات العمل بصفة خاصة جاءت مواكبا لتطور الدولة إجتماعيا وإقتصاديا وسياسيا. ولقد حاول المشرع في كل مرة سن قوانين تكون فيها حماية للطرف الضعيف في العلاقة العامل فقانون العمل هو قانون ذو طابع حمائي إجتماعي غير أنه و بالرغم من الترسانة القانونية الكبيرة إلا أنه يمكن أن يجد العامل نفسه في موقف يوجب عليه أن يثبت علاقة العمل أي أن يبين الأساس الذي يعتمد عليه ليكتسب صفة العامل في هذه العلاقة ليستطيع المطالبة بحقوقه.

<sup>1</sup> : القانون رقم 90-02 ، المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06 ، بتاريخ 07 فيفري 1990 .

<sup>2</sup> : القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06، بتاريخ 07 فيفري 1990.

<sup>3</sup> : القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم، ج ر عدد 06 ، بتاريخ 07 فيفري 1990

<sup>4</sup> : القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 بتاريخ 25 افريل 1990.

<sup>5</sup> : القانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23 بتاريخ 06 جوان 1990.

<sup>6</sup> : القانون رقم 22-06 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج ر عدد 30 بتاريخ 27 أفريل 2022

<sup>7</sup> : القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي ج ر عدد 29 بتاريخ 02 ماي 2023.

<sup>8</sup> : الأمر 97-03 الذي يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر عدد 03 لسنة 1997

وقد يشمل موضوع دراستنا أهمية بالغة من حيث توضيح بعض الغموض الذي يعتري الأساس الذي تنبثق به علاقة العمل لأن المشرع ترك الحرية كاملة لطرفي العلاقة في إنشاءها كيفما أرادوا وهنا قد يقع الطرف الضعيف فريسة تحايل الطرف القوي المستخدم.

ولتوفير المادة العلمية للمخاطبين بأحكام هذا القانون للحصول على القدر الكافي من المعلومات ليستطيع الدفاع عن حقوقه ولمواجهة العراقيل والصعوبات بسرعة. ولإيضاح الإجراءات والطرق التي يمكن إستعمالها لإستيفاء حقه.

ومن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع، هو ميولنا الشخصي لمواضيع العمل لما يمثله كركيزة كبيرة للمجتمع. ومحاولة إثراء البحث العلمي بإضافة مرجع خاص يمكن الإعتماد عليه. و تهدف دراستنا هذه إلى إبراز الجانب القانوني في توضيح المدى الذي يمكن لصاحب المصلحة الإعتماد عليه في تبيين الأساس الذي انبثقت عنه علاقة العمل.

تبيين كيف تنشأ علاقة العمل و توضيح مختلف الطرق التي يمكن تنبثق من خلالها علاقة العمل .

و خلال قيامي بهذه الدراسة صادفتي وجود دراسات سابقة ومقالات علمية ذات مواضيع شتى لها علاقة بموضوعنا نذكر منها أطروحة تخرج لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون عام القانون موسومة بعنوان مفتشيات العمل و دورها في تطبيق تشريعات العمل و حمايتها للدكتور بوحميده عبد الحميد ، و مقالات في مجلة القانون و العلوم السياسية منها مقال طالب الدكتوراه قوريش بن شرقي بعنوان إثبات عقد العمل الفردي في التشريع الجزائري ، ولكن ما قمت بتناوله في دراستي هو أساس انبثاق علاقة العمل والوسائل الممكن الإعتماد عليها في إثبات هذه العلاقة.

وعليه نطرح الإشكالية التالية هي:

ما هي المعايير التي اعتمدها المشرع والتنظيم الجزائري في إثبات علاقة العمل؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية :

- متى و كيف تنشأ علاقة العمل؟
- ما هي وسائل و أدوات إثبات علاقة العمل؟
- ماذا ينتج عن إنبثاقها، و ماهي حالات إنتهائها؟
- ماهي الطرق والإجراءات المتبعة في حالة النزاع؟

ولمحاولة الإجابة على هذه الإشكالية إتبعنا المنهج الوصفي عند تطرقنا للجهة المختصة في حل النزاعات القائمة سواء كانت الأجهزة المختصة بالتسوية الودية أوتلك المختصة بالتسوية القضائية، و المنهج التحليلي من خلال تحليلنا لبعض النصوص القانونية كما انتهجنا المنهج المقارن من خلال بعض المقارنات بين القوانين المقارنة في بعض الجزئيات.

ولقد قمت بتقسيم الدراسة إلى فصلين خصصت الفصل الأول لـ : بداية علاقة العمل و طرق إثباتها وقسمته إلى مبحثين حيث تطرقت في المبحث الأول إلى بداية علاقة العمل وسريانها و الذي قسمته بدوره إلى مطلبين تناولت في المطلب الأول: بداية علاقة العمل و إنعقادها. و في المطلب الثاني: سريان علاقة العمل.

أما المبحث الثاني فتناولت فيه : طرق إثبات علاقة العمل. المطلب الأول: إثبات علاقة العمل بالكتابة. والمطلب الثاني: إثبات علاقة العمل بغير الكتابة.

أما الفصل الثاني فخصصته للآثار التي تنتج عن علاقة العمل وقسمته الى مبحثين: المبحث الأول: حقوق و إلتزامات طرفي العلاقة وفيه مطلبين المطلب الأول: حقوق وإلتزامات العامل. والمطلب الثاني: حقوق و إلتزامات صاحب العمل.

و المبحث الثاني: حالات الانتهاء وإجراءات تسوية النزاعات في علاقة العمل وفيه مطلبين المطلب الأول: حالات إنتهاء علاقة العمل. و المطلب الثاني: إجراءات تسوية النزاعات المتعلقة بإثبات علاقة العمل .



الفصل الأول:  
بداية علاقة العمل وطرق  
إثباتها

الحق في العمل من أهم الحقوق التي أقرتها الإعلانات الدولية المتعلقة بحقوق الانسان<sup>1</sup>. حيث جاء في المادة 23 فقرة أ: "لكل شخص الحق في العمل، و في حرية إختيار عمله، و في شروط عمل عادلة و مرضية.....".

و الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية<sup>2</sup>، و هو من أهم الحقوق المكرسة في الدساتير و خاصة في الدساتير الجزائرية<sup>3</sup>. حيث جاء في المادة من دستور 2020 أنه: "العمل حق و واجب .

كل عمل يقابله أجر

يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة.....".

فلقد نظم المشرع الجزائري علاقة العمل بسن عدة قوانين و تطورت هذه القوانين و عدلت على حسب الظروف الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية التي مرت بها البلاد .

ونعني بعلاقة العمل في التشريع الجزائري بصفة خاصة العلاقة التي تربط صاحب العمل بالعامل والتي تقوم في أغلب التشريعات على أساس تعاقدية إنطلاقا من مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، ولكن تزايد تدخل المشرع بموجب قواعد آمرة متعلقة بالنظام العام الإجتماعي يحدد من خلالها القواعد والتنظيمات الخاصة بالمسائل الأساسية والجوهرية التي لا يسمح للأطراف الإتفاق على مخالفتها أدى إلى تقييد هذه الحرية، وعليه أصبحت تسمية علاقة العمل المصطلح الأكثر تعبيرا عن عقد العمل بمفهومها الإجتماعي الحديث<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> : الإعلان العالمي لحقوق الانسان المعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بالقرار 217 (د-3) المؤرخ 10 ديسمبر 1948 .

<sup>2</sup> : ينظر في هذا الشأن الى المادة 1 من الاتفاقية الدولية رقم 122 لسنة 1964 المتعلقة بسياسة العمالة

<sup>3</sup> : دستور 2020 ، ج ر عدد 82 بتاريخ 15 جمادى الأولى 1442 هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2020 .

و يقابلها في الدستور القديم دستور 1996 المادة 69 حيث جاء فيها : "لكل المواطنين الحق في العمل.....".

<sup>4</sup> : سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية) ، ج2 ، ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2002، ص10 .

فنصت المادة الثامنة (8) من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة بأية حال بمجرد العمل لدى مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و الإتفاقات أو الإتفاقيات الجماعية و عقد العمل.<sup>1</sup> فمن خلال هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري فتح المجال أمام طرفي العلاقة فيما يخص كيفية إنشاء هذه العلاقة و ينتج عن هذه الحرية توسع وسائل إثبات وجودها.

وعليه نقسم هذا الفصل الى مبحثين ندرس في المبحث الأول بداية علاقة العمل وسريانها أما المبحث الثاني سنتطرق إلى طرق و وسائل إثبات علاقة العمل.

<sup>1</sup> : ينظر إلى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 ابريل 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991 و بالمرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في المؤرخ في 11/04/1994 ، و بالامر رقم 96-21 المؤرخ في 09/07/1996 ، و بالأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11/01/1997 ، ج ر عدد 17 لسنة 1990 .

### المبحث الأول: بداية علاقة العمل وسريانها

إن ما نلاحظه هو إهتمام المشرع الجزائري بالجانب التنظيمي والموضوعي لعلاقة العمل بالدرجة الأولى دون الإهتمام بالجانب الشكلي الذي تتعد بواسطته هذه العلاقة، و سنسلط الضوء في هذا المبحث على بداية علاقة العمل أي متى وكيف تنشأ و سندرس سريانها وهي المراحل التي تمر بها هذه العلاقة منذ نشأتها الى إنقضائها وعليه سنقسم مبحثنا هذا الى مطلبين نخصص المطلب الأول إلى بداية علاقة العمل وإنعقادها والمطلب الثاني لسريان هذه العلاقة.

### المطلب الأول: بداية علاقة العمل وإنعقادها

تنشأ علاقة العمل الفردية في أغلب التشريعات و من ضمنها التشريع الجزائري على أساس حرية التعاقد ، و لأن عقد العمل هو الإطار الذي تحدد ضمنه كافة الشروط و الأحكام المتعلقة بالعلاقة المهنية و المالية و التنظيمية بين كل من العامل و المستخدم<sup>1</sup>. فهو يعتبر الأداة أو الوسيلة التي تنشأ بها علاقة العمل الفردية وعليه سنتطرق الى نشأة علاقة العمل و مراحل إنعقادها.

### الفرع الأول : نشأة علاقة العمل الفردية

تنشأ علاقة العمل الفردية بعقد مكتوب أو غير مكتوب وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب المستخدم .... فمن خلال نص المادة 08 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل يتضح جليا أن المشرع الجزائري تأثر بالواقع العملي من جهة و من جهة أخرى وسع من دائرة الضمانات و الوسائل الحمائية للعمال، إذ إكتفى بالإهتمام بالدرجة الأولى بالجانب

<sup>1</sup> : سليمان احمية ، مرجع سابق، ص 11 .

التنظيمي والموضوعي لعلاقة العمل دون الإهتمام بالجانب أو الإطار الشكلي التي تقام بواسطته هذه العلاقة.

فهنا نجد أن علاقة العمل تقوم على أساس إجتماعي حمائي يتجسد في الضمانات التي تحققها تشريعات العمل القانونية و التنظيمية و الإتفاقية بصفة عامة مع إبقاء عقد العمل القائم على حرية التعاقد مجالا حرا للتعاقد إذ جاء في المادة 09 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل انه : "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة " ، إذ نجد أن الطرفين يتفقان بحرية حول المسائل الجوهرية للعقد المحددة في عنصرى العمل و الأجر أساسا ، مع ترك المسائل التفصيلية للوائح و الأنظمة الداخلية للمؤسسة . وترجع أحكام التعبير عن الإرادة في عقود العمل عادة إلى قواعد القانون المدني ، إذ يتم التعبير عن الإرادة إما بالشكل الصريح كالكتابة أو اللفظ الدال على الموافقة ، أو بالشكل الضمني كالكوت أو باليد أو بتنفيذ العمل .<sup>1</sup> و لقد أدى التطور التكنولوجي إلى ظهور وسائل حديثة تتم بواسطتها التعبير عن الإرادة و هي التعبير عنها إلكترونيا عبر شبكة الانترنت .

ويجوز إنعقاد عقد العمل دون شكلية معينة حيث أن شرط الكتابة هو شرط إختياري بل هي وسيلة إثبات في حالة قيام نزاع ما .

كما نعلم أن عقد العمل هو من العقود الرضائية ، إذ يكفي لإنعقاده مجرد التراضي سواء حصل التراضي باللفظ أو الكتابة أو الإشارة ، وعليه أصبح شرط الكتابة إختياري وفقا لأغلب التشريعات العمالية المقارنة . و لقد فضل المشرع الجزائري اعتماد الكتابة في العقود المحددة المدة .<sup>2</sup>

<sup>1</sup> : ينظر في هذا الشأن للمادة 60 من الأمر 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78 لسنة 1975 . المعدل و المتمم بالقانون رقم 83-01 المؤرخ في 29 يناير 1983 و القانون 88-14 المؤرخ في 03 مايو 1988 . و القانون رقم 89-01 المؤرخ في 07 فبراير 1989 ، و القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005 و القانون 07-05 المؤرخ في 13 مايو 2007.

<sup>2</sup> : بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، (علاقات العمل الفردية)، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2019 ص 65

فيعد عقد العمل ( contrat du travail ) الوسيلة الذي تنشأ بموجبه علاقة العمل الفردية و يتميز عقد العمل بأنه عقد رضائي ملزم لجانبين و عقد معاوضة و هو أيضا من عقود المدة سواء كان لمدة غير محدودة وهي الأصل او لمدة غير محدودة و هي الإستثناء .

فإذا كان عقد العمل كتابة فإنه يحرر في نسختين يوقعهما الطرفان على أن تذكر فيه طبيعة علاقة العمل سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة ، تحديد تاريخ بداية العلاقة و نهايتها مكان تنفيذ علاقة العمل و تحديد الأجر الأساسي و التعويضات المختلفة المرتبطة بمنصب الشغل و مدة التجربة إن وجدت .<sup>1</sup> هذا و بالإضافة إلى ما يريد الطرفان اضافته في عقد العمل .

وعلى العموم فإن علاقة العمل تنشأ لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة بحسب ما جاء في المادة 11 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي جاء فيها : "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة إنعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة " ، وعليه فعقد العمل محدد المدة جاء به المشرع كإستثناء فيما يتعلق بعلاقات العمل ، و ذلك لإعتبارات إقتصادية و إجتماعية. كما أنه أوجب على المستخدم المساواة بين العمال سواء الدائمين أو المؤقتين .<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: إنعقاد علاقة العمل

عند نشأة علاقة العمل فإنها تمر بمراحل لانعقادها أو بالتحديد يمكن أن تمر بمرحلتين متعاقبتين تتمثل الأولى في المرحلة التجريبية إن كانت إلزامية والثانية تتمثل في مرحلة التثبيت، و سنوضحهما فيما يلي.

<sup>1</sup> : بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، ط1 ، دار الحامد للنشر و التوزيع ،عمان،(الأردن)،2011،ص58

<sup>2</sup> : جاء في المادة 17 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل : "تعد باطلة و عديمة الأثر كل الاحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية او عقد العمل و التي من شأنها ان تؤدي الى التمييز بين العمال ،كيفية كان نوعه في مجال الشغل او الأجرة او ظروف العمل ...".

أولاً: المرحلة التجريبية:

و تعتبر هذه الفترة فترة تمهيدية للتعاقد النهائي، فهي فترة إختبار بالنسبة لصاحب العمل إذ يقوم صاحب العمل بإختبار العامل و معرفة مدى كفاءته و قدرته على القيام بالعمل المتفق على إنجازه، و هي فترة تجريبية للعامل إذ يقوم بالتعرف على ظروف العمل و بيئته المهنية و النظام و القوانين المعمول بها و رؤية مدى ملاءمتها لرغباته و متطلباته و كذلك هي فرصة لإثبات مهاراته و خبرته في إتقان العمل المطلوب منه.<sup>1</sup> حيث تنص المادة 18 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى (06) أشهر كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثنتي عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي". ففي هذه الفترة التجريبية يكون عقد العمل عقد معلق على شرط فاسخ أي أنه يمكن فسخه عند عدم رضا أحد الطرفين عن نتائج التجربة، كما أنه يمكن فسخ العقد دون إخطار مسبق و دون تعويض.<sup>2</sup>

كما يمكن فسخ العقد حتى قبل نهاية المدة المتفق عليها، إذ تنص المادة 20 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أنه "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق".

<sup>1</sup>: سليمان احمية، مرجع سابق، ص 83.

<sup>2</sup>: بشير هدفي، مرجع سابق، ص 72.

- قرار رقم 132163 المؤرخ في 18/02/1997 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المحكمة العليا المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 1997. قضية (م.و.للزجاج) ضد (ب.ع)، جاء فيه ما يلي: من المقرر قانونا "انه يمكن ان ترفع المدة التجريبية للعامل الجديد في المناصب العليا الى اثني عشر شهرا .

كما يجوز لاحد الطرفين ان يفسخ في أي وقت علاقة العمل دون تعويض ومن غير اشعار مسبق " و لما ثبت ان قضاة الموضوع فرضو عل المستخدم اثبات فشل العامل اثناء الفترة التجريبية، يكونون قد تجاوزوا سلطتهم مما يعرض قرارهم للنقض .

وخلال هذه الفترة لا يتمتع العامل بكامل الحقوق والإميازات الممنوحة للعامل الدائم ففي هذه الفترة لا يستفيد العامل من بعض الوضعيات كوضعية الإنتداب والإستيداع إلا ما كان منها بحكم القانون كحالة الالتحاق بالخدمة الوطنية.

إلا أنه و بالرغم من هذا التمييز إلا أن العمال في فترة التجربة يخضعون لنفس القوانين و النظام التي يخضع لها بقية العمال حيث جاء في المادة 19 من القانون السالف الذكر انه "يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ،و يخضع لنفس الواجبات ،و تؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة ، عندما يثبت في منصبه ،إثر إنتهاء الفترة التجريبية " .

و لقد تدخل المشرع الجزائري خلال فترة النظام اللائحي في تحديد المدة التجريبية و هي حسب كل فئة <sup>1</sup>. إذ نجده حدد مدة التجربة حسب التأهيل و المنصب <sup>2</sup>.

أما القانون الحالي فقد حدد مدة ستة (6) أشهر كحد أقصى بالنسبة للفترة التجريبية الخاصة بالعمال و إثنتي عشر (12) شهرا بالنسبة للإطارات العليا، تاركا مسألة تحديد فترة مدة التجربة لكل فئة من فئات العمال للإتفاقيات الجماعية حسب ما جاء في المادة 18 من القانون رقم 90- 11 السالفة الذكر .

و تجدر الإشارة إلى أن فترة التجربة ليست إلزامية إذ يجوز لصاحب العمل الإستغناء عنها ،و إن وجدت تركت مسألة تحديد فترتها لأطراف التفاوض الجماعي إذ تحدد الإتفاقيات الجماعية بمختلف الهيئات المستخدمة المدة التجريبية و هي تختلف بإختلاف الفئات المهنية داخل الهيئة المستخدمة كما أنها تختلف من مؤسسة إلى أخرى <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> : بن عزوز بن صابر، مرجع سابق ، ص 137 .

<sup>2</sup> : حددت المادة 5 من المرسوم رقم 302/82 الملغى المتعلق بكيفية تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية فترات التجربة لمختلف الأصناف المهنية على النحو التالي: شهرا بالنسبة لمستخدمي التنفيذ-شهران بالنسبة للمستخدمين الماهرين او المؤهلين-6اشهر بالنسبة لمستخدمي التأطير والإطارات-9اشهر بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون مناصب عليا.

<sup>3</sup> : بن عزوز بن صابر، مرجع سابق ، ص 138

نجد بصفة عامة أن مدتها تتراوح بين شهر واحد و ثلاثة أشهر بالنسبة لعمال التنفيذ و ما بين ثلاثة أشهر و ستة اشهر بالنسبة لعمال التحكم ، و ما بين ستة أشهر و اثنتي عشر شهر بالنسبة لعمال التأهيل العالي و الإطارات.<sup>1</sup>

كما أن المشرع لم ينص على إمكانية تحديد فترة التجربة بالنسبة لعقد العمل محدد المدة إلا أنه و بالنظر الى نص المادة 18 السالفة الذكر جاءت بصفة عامة ولم تميز بين العقود المحددة المدة و غير المددة فهنا لا يوجد ما يمنع المستخدم من اجراء فترة التجربة.<sup>2</sup>

### ثانيا : مرحلة التثبيت :

بعد اجتياز فترة التجربة بنجاح تأتي الفترة التي تعقب فترة التجربة و هي فترة تثبيت العامل في منصب عمله سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ،بعد اثباته قدرته و كفاءته المهنية لشغل هذا المنصب.<sup>3</sup> وعليه يصبح عقد العمل عقدا نهائيا و ينتج أثره من تاريخ التوظيف و تشمل فترة التجريب ليصبح العامل في هذه الحالة متمتعا بكافة الحقوق و الواجبات. كما يمكن للمستخدم أن يثبت العامل في منصب أقل في المستوى من المنصب المتفق عليه في العقد التمهيدي إذا أثبت العامل عدم قدرته على شغل المنصب المتفق عليه، وهذا وفقا لما تنص عليه الأحكام القانونية والاتفاقيات الجماعية.

والملاحظ أن المشرع لم يفصل في إجراءات التثبيت بل تركها للاتفاقيات الجماعية، فبخلاف النصوص التشريعية الحالية فإن النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة كانت تناولت بعض إجراءات التثبيت، فنصت على أن يثبت العامل في منصب عمله إذا بدت مدة التجربة مرضية يتم إقرار هذا التثبيت بإعداد وثيقة تنظيمية أو عقد يشار فيه إلى المنصب الحالي،

<sup>1</sup> سليمان احمية ، مرجع سابق ، ص 263- 264 .

<sup>2</sup> عزالدين زوية ،خصوصية عقد العمل تحت التجربة في قانون العمل الجزائري ،مجلة العلوم القانونية و السياسية، المجلد

10 ،جامعة الواد ،العدد02 ،سبتمبر 2019 ،

<sup>3</sup> بشير هدي ، مرجع سابق، ص 73 .

والرتبة وأجر المنصب.<sup>1</sup> و هي تقريبا نفس الإجراءات التي جاءت بها أغلب الإتفاقيات الجماعية بصفة عامة و هي أن يثبت العامل بعد نجاح فترة التجربة في منصب عمله و ذلك بتبليغه بقرار مكتوب يتضمن رتبة المنصب المشغول ، و فئة تنصيبه و أجر المنصب و مكان العمل ، على أن يتم تبليغ القرار مباشرة بعد انتهاء فترة التجربة و عند إنتهاء هذه المدة يعتبر العامل مثبتا ضمنيا و آليا<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: سريان علاقة العمل

نعني بدراسة سريان علاقة العمل دراسة الحالات والأوضاع التي تمر بها علاقة العمل منذ إبرام علاقة العمل إلى غاية إنتهائها و بما أن عقد العمل من العقود الزمنية حيث أنه و مهما كانت مدته طويلة أو قصيرة فإنه يمر بعدة وضعيات و تطرأ عليه عدة تطورات و تحولات و في كل حالة كان عليها العامل تتغير أحكامها و قواعدها عن الحالات الأخرى و عليه سندرس مايلي :

#### الفرع الأول: الوضعية الطبيعية لعلاقة العمل

و هي وضعية العمل الفعلي وهي قيام العامل بإنجاز أو تحقيق العمل المطلوب منه و الذي كان هدف صاحب العمل من توظيفه . لأن العمل المطلوب هو محل إلتزام العامل ، و سبب إلتزام صاحب العمل .<sup>3</sup> و قيامه لهذا العمل بصفة فعلية و دائمة أي أن يقوم بتنفيذ إلتزامه القانوني و العقدي ، و ينتج عن هذه الوضعية عدة حقوق و تكون هذه الحقوق و الإمتيازات مرتبطة إرتباطا وثيقا بتواجده الفعلي في مكان عمله إضافة الى الأجر و هي :

<sup>1</sup> : ينظر في هذا الشأن للمادة 58 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج ر عدد 32 لسنة 1978 ، و أيضا المادة 7 من المرسوم رقم 82-302.

<sup>2</sup> : فايزة طيب ، عقد العمل تحت التجربة في التشريع و القضاء الجزائري ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، العدد 05 ، مخبر العمل و التشغيل جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، جانفي 2018 .

<sup>3</sup> : بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 57.

## 1- الحق في الترقية:

وهي بمثابة مكافأة مادية و معنوية يتحصل عليها العامل جزاء كفاءته و جدارته في أداء العمل المطلوب منه و هي الإعتراف الصريح على مهارته ، و تشجيع له على مواصلة بذل الجهد ،فهي الحافز المعنوي للعامل للرفع من مستواه المهني و الإجتماعي .و تعتبر الترقية من الناحية العملية و المهنية هي رفع المستوى المهني و الوظيفي للعامل و يكون إما برفع مستواه أو نقله الى منصب آخر أعلى و أهم من الأول .<sup>1</sup>

## 2 - الحق في الامتيازات المرتبطة بالعمل الفعلي:

وهي الحصول على منح وتعويضات وعدة امتيازات مالية ومعنوية وهي كثيرة ومتنوعة نذكر منها نوعين اساسين هما:

- \* العطل وفترات الراحة القانونية وهي حقوق مكرسة في القانون و النظم المنظمة لعلاقات العمل و هي مرتبطة بالقيام الفعلي و تحسب على حسب أيام العمل.<sup>2</sup>
- \* و بعض المكافآت و التعويضات المالية المرتبطة بالمردود الفردي او الجماعي للعمل و التي يشترط للحصول عليها تحقيق قيم او نسب معينة من المردودية الكمية او النوعية حسب طبيعة العمل.

## الفرع الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل:

قد تتعرض علاقة العمل أثناء سريانها الى حالة من التوقف او الجمود لاعتبارات قانونية دون ان يؤدي ذلك الى انتهاء علاقة العمل و لقد جاءت هذه الحالات على سبيل الحصر في نص المادة 64 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ،و هي أسباب تعليق علاقة العمل

<sup>1</sup> : سليمان احمية ، مرجع سابق ، ص 89.

<sup>2</sup> : ينظر في هذا الشأن إلى المواد من المادة 33الى المادة 52 من القانون 90 -11 المتعلق بعلاقات العمل .

1. ، كما جاء في المادة 65 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل : "يعاد إدراج العمال ،المشار إليهم في المادة 64 أعلاه ،في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل ، بعد إنقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل " وهذه الحالات هي :

1: **اتفاق الطرفين المتبادل** : أو كما هو معروف العطلة بدون أجر أو ،الاستيداع ، و المشرع نص في هذا الشأن عن حالات الاستيداع بصفة عامة و لم يميز أي حالة عن غيرها و يكون الاستيداع في الحالات التي يتعذر فيها على العامل و لأسباب موضوعية مؤقتة القيام بالأعمال أو تنفيذ الالتزامات الواقعة على عاتقه ،و يترتب على هذه الحالة توقف الأجر و تجميد وضعية العمل ،بتوقيف الترقية ،و توقف كافة الامتيازات المادية مع إحتفاظه بحق الرجوع الى منصبه بعد إنتهاء مدة الاستيداع ، .ولقد اعتبرت المحكمة العليا عدم إرجاع العامل الى منصب عمله بعد انقضاء سبب تعليق علاقة العمل تسريحا تعسفيا .<sup>2</sup>و لم ينص القانون على المدة القصوى للاستيداع .<sup>3</sup>

2: **عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي تنص عليها التشريع والتنظيم التعلقين بالضمان الاجتماعي**: و في هذه الحالات يكون العامل غير قادر على التنفيذ الفعلي للعمل نتيجة العجز البدني الناتج عن حالة مرضية مؤقتة كحالة المرض الطويل المدة سواء كان مرض او حادث عمل حيث تتجمد علاقة العمل مؤقتا حتى الشفاء الكلي للعامل حيث يتكفل الضمان الاجتماعي بالناحية المادية و العلاجية للعامل كما جاء في المادة 7 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>4</sup>.وتوقيف علاقة العمل و الاستفادة من التكفل الكامل من قبل هيئات

<sup>1</sup> : يوسف دلاندة ، القانون المتعلق بعلاقات العمل، مدعم بأحدث مبادئ و اجتهادات المحكمة العليا ،الطبعة الأولى ،دار هومة ،الجزائر، 2014 ، ص 45.

<sup>2</sup>: قرار رقم 750238 قضية (ذ،ع) ضد ديوان الترقية و التسيير العقاري ،المحكمة العليا ،07/06/2012 ،

<sup>3</sup> : سليمان احمية ، مرجع سابق، ص 94.

<sup>4</sup> : القانون رقم 83- 11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج ر عدد 28 لسنة 1983 المعدل و المتمم بالامر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 ، ج ر رقم 42 لسنة 1996 .

الضمان الاجتماعي متوقف على التقارير الطبية ، و إكمال الإجراءات و الفحوصات الطبية المقررة في القانون و النظم المعمول بها في هذا المجال .<sup>1</sup>

وتدخل في هذا المجال أيضا عطلة الامومة كما جاء في نص المادة 55 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أنه : "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الامومة طبقا للتشريع المعمول به. ويمكنهن أيضا الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة " . و لقد حدد المشرع مدة عطلة الامومة ب أربعة عشر أسبوعا (14) متتالية حيث نصت المادة 29 من القانون رقم 83-11 المعدلة بالمادة 12 من الامر 96-17 على مايلي "على ان تستفيد المرأة العاملة من التغطية في مجال التأمين على الامومة طيلة مدة اربع عشر أسبوعا 14 متتالية على ان تبدأ على الأقل ستة 06 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة." ويقدر التعويض بنسبة مائة بالمائة من اجرها اليومي الذي كانت تتقاضاه<sup>2</sup>. وأي عمل يؤدي الى انتهاء علاقة العمل اثناء فترة عطلة الامومة يعتبر باطل بحكم القانون .

3: أداء التزامات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط او التدريب في

إطارها: بإعتبار أن الجزائر من ضمن البلدان التي تعتمد على الجيش الإحتياطي فإن أداء الخدمة الوطنية يعتبر واجب يجب تنفيذه و عليه فإن العامل عند إلتحاقه بصفوف الجيش يحتفظ بامتيازاته المهنية و المعنوية كالترقية و الأقدمية باستثناء الأجر و ملحقاته إلى جانب أولويته في الإلتحاق بمنصب عمله أو أي منصب آخر مماثل له في الأجر عند انتهاء مدة تجنيده و لو كان ذلك زيادة في عدد العمال .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> : سليمان احمية ، مرجع سابق، ص 100.

<sup>2</sup> : بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 280.

<sup>3</sup> : ينظر في هذا الشأن للمادة 138 من الأمر 74-103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية ، ج ر عدد 99 ، لسنة 1974 .

4: ممارسة مهمة انتخابية عمومية: قد تتطلب ممارسة مهمة نيابية تفرغ العامل بصفة كلية و الانقطاع عن ممارسة عمله الأصلي، و تخصيص كل وقته وجهده للقيام بالمهمة الموكلة إليه كأن ينتخب لمهمة نيابية وطنية كنائب في البرلمان أو ينتخب لمهمة نيابية محلية في المجلس الشعبي الولائي أو البلدي كرئيس المجلس أو رئيس لجنة، أو مهمة من المهام التي تتطلب التفرغ التام لها .

5: حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي : أي في حالة الحبس المؤقت وهذا يكون في حالة حبس العامل في قضية بغية التحقيق ففي هذه الحالة تتجمد علاقة العمل إلى حين صدور الحكم النهائي فإن أدين العامل و حكم عليه بالسجن فإن علاقة العمل تنتهي و يفسخ العقد لإستحالة التنفيذ من طرف العامل. أما إذا تمت تبرأته يعاد إلى منصب عمله و يحق للعامل المطالبة بالتعويض حيث ان صاحب العمل غير ملزم بدفع اجر العامل في المدة التي علقت فيها علاقة العمل إلا إذا كان صاحب العمل هو المدعي ففي هذه الحالة يدفع له الأجر كاملا.

6 : صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة : قد يتعرض العامل لعقوبة تأديبية بسبب خطأ أو مخالفة مهنية يمنع بسببها من الإلتحاق بعمله لمدة محددة ، و ترك المشرع مسألة تقدير مدة التوقف للنظم التأديبية المنظمة بمقتضى النظم الداخلية للعمل و الإتفاقيات الجماعية

1.

7:ممارسة حق الاضراب: يعتبر الإضراب من بين الأسباب القانونية لتوقيف علاقة العمل حسب نص المادة 64 ف 7 من القانون الحالي بعد أن كرس كحق دستوري بمقتضى دستور 23 فيفري 1989 ونظم بمقتضى قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية

<sup>1</sup> : سليمان احمية ،مرجع سابق، ص 102 .

الذي نص في المادة 32 منه على انه : "يوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف على العمل ما عدا فيما إتفق عليه طرفا النزاع، بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها " <sup>1</sup>.

**8: عطلة بدون اجر:** يستطيع العامل الحصول على عطلة غير مدفوعة الأجر حيث جاء في المادة 56 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل إ" يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إ لى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب ،حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي . " حيث يمكنه الرجوع الى عمله بعد إنقضاء العطلة .

و هذه الحالات التي نصت عليها المادة 64 من قانون العمل الجزائري الحالي . كما يمكننا ومن الواقع العملي إضافة حالتين تؤديان إلى تجميد علاقة العمل لفترة محدودة و هما :

**9: متابعة فترة تكوين أو تربص :** يعتبر التكوين من أهم الحقوق التي أقرتها مختلف القوانين العمالية الحديثة و هو ما تؤكدته المواد من 57 الى 60 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل . فلقد أصبح التكوين المستمر للعمال و تجديد المعارف و رفع المستوى العلمي و المهني لديهم من أهم اهتمامات المؤسسة المستخدمة ،و نظرا لما يتطلبه التكوين من تفرغ فقد جعلته القوانين الحالية حالة من حالات الإنتداب مع الإحتفاظ بالأجر أو بمنحة محددة ، شرط أن يتم التكوين لصالح المؤسسة المستخدمة و يمكن أن يكون التكوين في المؤسسة المستخدمة نفسها أو لدى مؤسسة أخرى ،و ينبغي أن تكون مدة التكوين طويلة نسبيا ستة أشهر أو أكثر . أما إذا كانت مدة التكوين قصيرة فيمنح للعامل فترات تغيب على العمل بما يتناسب و برنامج التكوين <sup>2</sup>. و يعتبر التكوين من أهم المسائل التي تتضمن الإتفاقيات الجماعية تنظيم كفاءات تطبيقها و ممارستها من قبل كل من المؤسسات المستخدمة و العمال <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> : القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ،و تسويتها ،و ممارسة حق الاضراب ،المعدل و المتمم ج ر عدد 06 لسنة 1990 .

<sup>2</sup> : سليمان احمية، مرجع سابق، ص 98

<sup>3</sup> :سليمان احمية ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن(القانون الاتفاقي)،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2012، ص 324.

**10: التوقف المؤقت للمؤسسة المستخدمة:** في هذه الحالة قد يكون سبب التوقف عن العمل راجع لصاحب العمل، ويكون العامل هو المجبر على قبول توقيف علاقة العمل وقد يكون هذا التوقف كلياً أو جزئياً على حسب السبب كإندام المواد الأولية مثلاً أو مرور المؤسسة بضائقة مالية..... الخ و تكون هذه الأسباب قد أدت إلى توقف مؤقت للمؤسسة عن ممارسة نشاطها المهني المعتاد فهنا تتوقف علاقة العمل لإستحالة التنفيذ من طرف صاحب العمل، ويميز الفقه هنا بين حالتين فيما يخص إلتزام صاحب العمل بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف عن العمل:

- الحالة الأولى: وهي عندما تكون الظروف المفاجئة من التي يمكن توقعها فهنا يلتزم بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف سواء من أموال المؤسسة أو عن طريق شركة التأمين.
- الحالة الثانية: عندما يكون التوقف ناتج عن توافر حالة القوة القاهرة بحيث يكون السبب غير متوقع و لا يرتبط بتقصير أو إهمال صاحب العمل و لا يدخل ضمن مخاطر المؤسسة المتوقعة، ففي هذه الحالة لا يلتزم المستخدم بدفع أجور العمال<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> : بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 78.

### المبحث الثاني: إثبات علاقة العمل

لقد أشارت المادة العاشرة (10) من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أنه يمكن إثبات علاقة العمل بكافة الطرق والوسائل الممكنة حيث جاء في نصها: "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت". وعليه يمكن الرجوع إلى كافة وسائل الإثبات الأخرى المحددة ضمن أحكام القانون المدني، مثل البينة واليمين وشهادة الشهود وغيرها ... إن تنوع وسائل الإثبات وإتساعها يعود أساسا إلى خصوصية هذه العلاقة وما يترتب عنها من التزامات وحقوق وخصوصا بالنسبة للعامل الطرف الضعيف في هذه العلاقة والتي جاءت جل التشريعات العمالية لحمايته وإنصافه، ويعود هذا التنوع أيضا إلى إختلاف وتنوع طرق إنعقاد هذه العلاقة إذ أن المشرع منح لطرفيها حرية إنعقادها حسب الأشكال التي يتفقان عليها.

وعليه ولمحاولة الإلمام بطرق إثبات علاقة العمل إرتأينا تقسيمها الى مطلبين نتناول في المطلب الاول إثبات علاقة العمل بالكتابة. وفي المطلب الثاني إثبات علاقة العمل بغير الكتابة.

### المطلب الأول: إثبات علاقة العمل بالكتابة

تعتبر الكتابة وسيلة هامة في مجال الإثبات بصفة عامة و في مجال إثبات علاقة العمل بصفة خاصة ، فبواسطتها يمكن للمتقاضين إثبات حقيقة إتفاق أو واقعة قانونية أو مادية نشأت عنها حقوق و إلتزامات ، و عندما يتم إفراغ مضمون العقد الذي بين طرفي علاقة العمل كتابة فإنه تصبح له قيمة عملية كبيرة لما يوفره من ضمانات للطرفين ، كما أن الدليل الكتابي يعتبر وسيلة إثبات قوية . و بما أن المشرع الجزائري و في مسألة إثبات علاقة العمل نص أنه يمكن إثباتها بأي وسيلة كانت ، أنه لا يهم إن كانت الكتابة رسمية أو عرفية و عليه سنحاول دراسة إثبات علاقة العمل بالمحررات الرسمية و إثباتها بالمحررات العرفية .

الفرع الأول: إثبات علاقة العمل بالمحركات الرسمية: أو ما يسمى بالعقود الرسمية

أولا : الشروط الواجب توفرها في المحرر الرسمي :

لقد جاء في المادة 324 من القانون المدني أن "العقد الرسمي عقد يثبت فيه موظفا أو ضابط عمومي أو شخص مكلف بخدمة عامة ما تم لديه أو ما تلقاه من ذوي الشأن وذلك طبقا للأشكال القانونية وفي حدود سلطته واختصاصه." أي لكي تكون الكتابة رسمية لابد من توافر ثلاث شروط أساسية هي<sup>1</sup>:

- أن تكون هذه الورقة محررة من طرف موظف أو ضابط عمومي أو شخص مكلف بخدمة عامة، وبصفة خاصة المكلفون بالتوثيق في الجزائر .

- أن يكون من قام بالتحضير مختص بتحرير الورقة الرسمية من حيث نوعها ومن حيث مكان تحريرها.

- أن تراعى الإجراءات القانونية اللازمة عند تحرير الورقة الرسمية.

وتعتبر هذه المحررات حجة قائمة بذاتها بحيث لا يلزم من يتمسك بها أن يقدم الدليل على صحتها في حين ان على الشخص الذي يدعي العكس ان يثبت إدعاءه عن طريق الطعن بالتزوير.<sup>2</sup> وبما أن عقد العمل عقد رضائي فالمحرر الرسمي المدون فيه ما تم الإتفاق عليه بين المستخدم والعامل أداة اثبات فقط. و كما هو معلوم عقد العمل يتم حسب الأشكال التي يتفق عليها الطرفين و عليه يمكن أن يتفق طرفي العلاقة على أن يكون عقد العمل في شكل رسمي سواء بإتفاقهما أو بالنص على ذلك في النظام الداخلي أو الإتفاقية الجماعية .و في حالة ما إذا أبرم عقد العمل كتابة فإنه ليست له شكلية محددة بل يكفي أن يحتوي عل المعلومات الأساسية التي تبين أطراف العقد ،و محله و سببه فتذكر هوية العامل و صاحب العمل و تاريخ

<sup>1</sup> :فريد عبة ،إسماعيل منصارية ،طرق اثبات علاقة العمل في التشريع الجزائري ،مجلة المنتدى القانوني ،العدد السادس،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،314 .

<sup>2</sup> : نفس المرجع ، ص 315 .

التشغيل و طبيعة العمل و مكان ممارسة العمل و الأجر و الإلتزام بإحترام النظام الداخلي و إلى جانب هذه المعلومات الأساسية يمكن لطرفي العقد إضافة ما يريانه مناسباً مع لزوم ألا تكون هذه الإلتزامات مخالفة للقانون .ولكي يعتبر المحرر المثبت لعلاقة العمل محرر رسمي يجب أن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة 324 ق م من وجوب كتابة المحرر الرسمي من موظف عام أو ضابط عمومي أو شخص مكلف بخدمة عامة و أن يقوم الموظف بتحرير المحرر في حدود سلطته و إختصاصه كما يجب إحترام الأشكال القانونية في تحرير المحرر كوجوب توقيعه من ذوي الشأن و الموثق .

و كأصل عام فإن عقد العمل يعقد لمدة غير محددة و تحديد مدته هو الإستثناء و هذا التحديد يستوجب النص عليه كتابة.

فبالنسبة لعقد العمل محدد المدة: تنص المادة 11 من القانون 90-11 "على أنه يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة .

وفي حالة إنعدام عقد العمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة ." فالأصل إذا ان يكون عقد العمل غير محدد المدة سواء كان مكتوب او غير مكتوب والإستثناء هو العقد محدد المدة، و يجب أن يتضمن المحرر الرسمي المثبت لعلاقة العمل المحدد المدة البيانات الإلزامية و إلا فان العقد يتحول إلى عقد غير محدد المدة.و هو نفس الجزاء الذي رتبته المشرع الفرنسي عند تخلف الكتابة .<sup>1</sup> كما يمكن إبرام عقد العمل محدد المدة بالتوقيت الكلي أو الجزئي حسب ما جاء في المادة 12 من القانون السالف الذكر حيث جاء فيها : "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل او التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة ادناه :

\* عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.

<sup>1</sup> : المادة 1242 مكرر 12 من قانون العمل الفرنسي Le contrat de travail à durée déterminée est établi par la définition précise de son motif ,a défaut il est réputé conclu pour une durée "écrit et comporte indéterminé.

- \* عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
  - \* عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة اجراء اشغال دورية ذات طابع متقطع.
  - \* عندما يبرر ذلك تزايد العمل او أسباب موسمية.
- و يبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات ،مدة علاقة العمل و أسباب المدة المقررة." ويجب أن ننوه هنا الى الحالة التي أضافها الأمر رقم 96 -21 في مادته 2 المتممة للمادة 12 السابقة الذكر وهي :

- عندما يتعلق الأمر بنشاطات وأشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

ولقد أخضع المشرع الجزائري العقود المحددة المدة لرقابة مفتش العمل المختص إقليميا ،و على هذا الأخير التأكد من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها قانونا و عليه ان يتأكد أيضا أن المدة المحددة في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل.<sup>1</sup>

و يشترط أن يكون عقد العمل محدد المدة مكتوبا سواء في شكل رسمي أو عرفي.و بالإضافة الى الكتابة يجب ان يبين بدقة عقد العمل في جميع الحالات مدة علاقة العمل و أسباب المدة المقررة ."<sup>2</sup>

### ثانيا : مدى حجية المحرر الرسمي في إثبات علاقة العمل :

هنا يجب علينا التفريق بين حجية أصل المحرر الرسمي و حجية صور المحرر الرسمي.

<sup>1</sup> : جاء في المادة 12 مكرر من الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09جويلية 1996 المعدل للقانون رقم 90-11المتعلق بعلاقات العمل ج ر عدد43 لسنة1996 :'يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع و التنظيم المعمول بهما ،من ان عقد العمل لمدة محدودة ابرم من اجل احدى الحالات المنصوص صراحة في المادة من هذا القانون و ان المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وُضف من اجله العامل ."  
<sup>2</sup> : المادة 12 من القانون 90 -11 المتعلق بعلاقات العمل، فقرتها الأخيرة.

أ - حجية أصل المحرر الرسمي: لقد نص المشرع على حجية المحرر الرسمي في المواد من 324 مكرر 5 الى 324 مكرر 7 من القانون المدني و يتضح لنا ان المشرع اقام قرينة على سلامة المحرر من الناحية المادية و من حيث صدوره من أشخاص الذين وقوع عليه متى توافرت له شروطه المطلوبة أي أن المحرر الرسمي و كما ذكرنا سابقا يعتبر حجة بذاته و على الخصم الذي يدعي عدم حجيته إثبات إدعائه عن طريق إثبات التزوير.<sup>1</sup>

ب -حجية صور المحرر الرسمي: فهنا نفرق بين حالتين:

- إذا كان الأصل موجود: جاء في المادة 325 ق م ما يلي: "إذا كان أصل الورقة الرسمية موجودا فان صورتها الرسمية خطية كانت او فوتوغرافية تكون حجة بالقدر الذي تكون فيه مطابقة للأصل.

وتعتبر الصورة مطابقة للأصل ما لم ينازع في ذلك أحد الطرفين فان وقع تنازع ففي هذه الحالة تراجع الصورة على الاصل".

- إذا كان الأصل غير موجود: جاء في المادة 326 ق م ما يلي "اذا لم يوجد اصل الورقة الرسمية كانت الصورة حجة على الوجه التالي:

يكون للصورة الرسمية تنفيذية كانت او غير تنفيذية حجة الأصل متى كان مظهرها الخارجي لا يسمح بالشك في مطابقتها للأصل.

ويكون للصور الرسمية المأخوذة من الصور الاصلية الحجية ذاتها ولكن يجوز في هذه الحالة لكل من الطرفين ان يطلب مراجعتها على الصورة الاصلية التي اخذت منها.

أما ما يؤخذ من صور رسمية للصورة المأخوذة من النسخ الأولى فلا يعتد به إلا لمجرد الاستئناس تبعا للظروف".

<sup>1</sup> : أنصر المادة 324مكرر 5 (جديدة) من القانون المدني الجزائري : "يعتبر ما ورد في العقد الرسمي حجة حتى يثبت تزويره. ويعتبر نافذا في كامل التراب الوطني".

فإذا تخلفت إحدى الشروط اللازمة لرسمية المحرر فإنه يترتب على ذلك أن يتحول المحرر من محرر رسمي إلى محرر عرفي والمحركات العرفية ومدى حجيتها في إثبات علاقة العمل هو ما سنتطرق إليه في الفرع الثاني.

### الفرع الثاني: المحركات العرفية و دورها في إثبات علاقة العمل:

إن المحركات العرفية هي المحركات التي تنعدم فيها الرسمية بل يتولى تحريرها و توقيعها أشخاص عاديين<sup>1</sup>، و في هذه الحالة يمكننا التمييز بين نوعين من المحركات العرفية محركات عرفية معدة للإثبات و تعتبر أدلة كاملة و تكون موقعة من ذوي الشأن، و محركات عرفية غير معدة للإثبات كالرسائل و الأوراق المنزلية و هي محركات تتفاوت قوتها في الإثبات وفق ما تتضمنه من عناصر و للقضاء تقدير مدى حجيتها .

#### أولاً : محركات عرفية معدة للإثبات :

وكما قلنا سابقا فهي تعتبر أدلة كاملة إذا توافرت شروطها

##### 1 شروطها: لها شرطين أساسيين:

\* الكتابة: فهذا يجب أن تكون الواقعة المراد إثباتها كوجود علاقة العمل مكتوبة، أي أن تكون الكتابة متضمنة إتفاق الطرفين على إبرام علاقة العمل وطبيعة هذا العقد ونوع هذا العمل. ولا تشترط لا اللغة ولا الخط ولا أن تكون بخط اليد أو بالألة الكاتبة كما لا يشترط أن يكون هناك شهود حضروا مجلس العقد.

\* التوقيع: وهو شرط أساسي في المحركات العرفية لإثبات صحتها واسناد ما جاء فيها للموقع. ففي حالة علاقة العمل و جب توقيع المحرر من قبل طرفي علاقة (العامل و المستخدم) .

<sup>1</sup> : قوريش بن شرقي، إثبات عقد العمل الفردي في التشريع الجزائري، مجلة القانون و العلوم السياسية، العدد السابع، جامعة الجزائر، جانفي 2018، ص 303 .

وعليه فهذان هما الشرطان الأساسيين في المحرر العرفي لإثبات وجود علاقة العمل أما تاريخ ومكان إبرام العقد فلا تعتبر شرطان ولكن من الواقع المعاش ففي حالة نشوب نزاع حول تاريخ بدء سريان علاقة العمل فهنا لطرفي النزاع إثبات التاريخ بكافة طرق الإثبات، أما بالنسبة للمكان الذي أبرم فيه العقد فلا يثير إشكالا بالنسبة للإختصاص المحلي إذ يمكن رفع الدعوى أمام المحكمة التي يقع في دائرة إختصاصها مكان تنفيذ علاقة العمل. أو رفعها لدى محكمة التي يقع في دائرتها محل إقامة المدعي عندما ينجم النزاع عن تعليق أو إنقطاع علاقة العمل من حادث عمل أو مرض مهني.

**2: حجبتها:** تعتبر المحررات العرفية بصفة عامة صادرة ممن وقعها إلا إذا أنكر هو ذلك سواء كان العامل أو المستخدم ففي هذه الحالة تفقد هذه المحررات حجبتها مؤقتا إلى أن تثبت عن طريق القضاء حجبتها. ومن المعروف وفي أغلب الأحيان يكون وفي مجال علاقة العمل الإنكار من طرف المستخدم بهدف نفي وجود هذه العلاقة، كما يمكن أن يكون الإنكار من طرف العامل في حالة كان هذا المحرر يثبت علاقة عمل محدد المدة. ويجب ان ننوه الى ان الإنكار يجب أن يكون جازما وصريحا. إذا رأى القاضي أن الورقة المحتج بها منتجة في الدعوى فإن له ان يأمر بإجراء تحقيق.

و لقد جاءت المادة 327 المعدلة<sup>1</sup> من ق م لتتنص على حجية المحرر العرفي "يعتبر العقد العرفي صادرا ممن كتبه أو وقعه أو وضع عليه بصمة إصبعه ما لم ينكر صراحة ما هو منسوب إليه، أما و رثته أو خلفه فلا يطلب منهم الإنكار، و يكفي أن يحلفوا يمينا بأنهم لا يعلمون أن الخط أو الإمضاء أو البصمة هو لمن تلقوا منه الحق .

<sup>1</sup> : عدلت المادة بالقانون 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005، ج ر عدد 44 .

حيث حررت في ظل الامر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 كما يلي " يعتبر العقد العرفي صادرا وقعه ما لم ينكر صراحة ما هو منسوب اليه، من خط او امضاء، اما و رثته او خلفه فلا يطلب منهم الانكار، و يكفي ان يحلفوا يمينا بانهم لا يعلمون ان الخط او الامضاء هو لمن تلقوا منه الحق ."

و يعتد بالتوقيع الإلكتروني وفق الشروط المذكورة في المادة 323 مكرر أعلاه.<sup>1</sup>

و في حالة ما إذا قدم العامل مثلا محرر عرفي لا يحتوي على توقيع المستخدم مثلا كشهادة العمل فإن هذا المحرر يفقد حجيته و لكن يمكن إعتباره كمبدأ ثبوت بالكتابة اذا رأى القاضي أنه صادر عن المستخدم و كان هذا المحرر منتج في الدعوى<sup>2</sup> و هنا يجب تكملة الدليل بشهادة الشهود.

### ثانيا: المحررات العرفية غير معدة للإثبات:

وهي محررات لا تحمل عادة توقيع أصحاب الشأن فهي أصلا غير معدة للإثبات فهي لا تبلغ من القوة والحجية مبلغ الدليل الكتابي الكامل وجاء في المواد من 329 الى 332 من ق م اربع أنواع المحررات: الرسائل، البرقيات، دفاتر التجار، الدفاتر و الأوراق المنزلية، و التأشير على سند الدين بما يفيد براءة ذمة المدين. وما يهمننا هنا هو اثبات علاقة العمل وعليه سندرس ما يهمننا في موضوعنا:

1 : الرسائل و البرقيات :جاء في المادة 329 من ق م : "تكون للرسائل الموقع عليها قيمة الأوراق العرفية من حيث الاثبات ". و مثال ذلك أن يبعث صاحب العمل للعامل رسالة يطالبه بشيء له علاقة بالعمل و يفهم من خلالها وجود علاقة عمل، فإن لم تكن موقع عليها يمكن اعتبارها بداية الاثبات بالكتابة، إذا كانت بخط صاحب العمل .كما يمكن إعتبارها مجرد قرينة يضيف إليها يمين متممة او شهادة شهود<sup>3</sup>.

أما البرقيات فحسب ما جاء في الفقرة الثانية من المادة السابقة الذكر فهي لها نفس قيمة الأوراق العرفية إذا كان أصلها المودع في مكتب التصدير موقعا عليه من مرسلها، و تعتبر

<sup>1</sup> : المادة 323 مكرر (الجديدة) "يعتبر الاثبات بالكتابة في الشكل الالكتروني كالأثبات بالكتابة على الورق، بشرط إمكانية التأكد من هوية الشخص الذي أصدرها وان تكون معدة ومحفوظة في ظروف تضمن سلامتها".

<sup>2</sup> : تنص المادة 335 المعدلة من القانون المدني الجزائري "...كل كتابة تصدر من الخصم و يكون من شأنها ان تجعل وجود التصرف المدعى به قريب الاحتمال تعتبر مبدأ ثبوت بالكتابة ..."

<sup>3</sup> : فريد عبة، إسماعيل مناصرية، مرجع سابق، ص 318 .

البرقية مطابقة لأصلها حتى يثبت العكس و في حالة تلف أصلها فلا تعتبر نسختها إلا لمجرد الاستئناس .

2: الدفاتر و الأوراق المنزلية: كما جاء في المادة 331 ق م فانه تكون لها الحجية في حالتين اثنتين حددهما القانون و هما:

- إذا ذكر فيها صراحة أنه استوفى ديناً
- إذا ذكر فيها صراحة أنه قصد بما دونه في هذه الدفاتر والأوراق ان تقوم مقام السند لمن اثبتت حقاً لمصلحته.

أما بالنسبة لعقد العمل يمكن ان تظهر حالة إثبات عقد العمل بالدفاتر والأوراق المنزلية في حالة ما إذا كان العامل يقوم بعمله في منزل المستخدم ويقوم المستخدم بتسجيل ما أعطاه للعامل من أجر في دفاتره أو ما قام به العامل من عمل.

حيث اوجب القانون<sup>1</sup> على المستخدم عند تسليم الأشغال قصد تنفيذها في المنزل أن يحدد دفتر طلبات يسجل فيه ما يلي :

- إسم العامل ولقبه وعنوانه

- طبيعة العمل وكميته

- تاريخ تسليم هذا العمل

- قائمة اللوازم والمواد المسلمة للعامل.

وعليه يمكن الإستناد على الدفاتر في إثبات عقد العمل.

ولقد أقر المشرع إمكانية إثبات عقد العمل بالمحرر العرفي وهذا كحماية منه للطرف الضعيف (العامل) وحماية لحقوقه من الضياع.

<sup>1</sup> ينظر في هذا الشأن للمادة 05 من المرسوم لتتفيدي رقم 97 -474 المؤرخ في 8 شعبان 1418 الموافق ل 8 ديسمبر 1997 المحدد للنظام الخاص لعلاقات العمل التي تعني العمال في المنازل ، ج ر عدد 82

كما جعل المشرع أنه من الممكن إثبات علاقة العمل بالكتابة الإلكترونية سواء كان عقد عمل محدد أو غير محدد المدة حسب ما جاء في المادة 323 مكرر 1<sup>1</sup>، فالكتابة الإلكترونية مساوية للكتابة على الورق من حيث قوة الثبوتية بعد المعرفة الحقيقية للشخص الذي أصدرها، كما يعتبر التوقيع الإلكتروني حجة إثبات عقد العمل حسب ما جاء في المادة 327 من القانون المدني إذا ما توفرت الشروط المنصوص عليها في المادة 323 مكرر 1 .

ومن الواقع العملي والملاحظ ومن خلال اجتهادات المحكمة العليا فإنه لا يمكن التمسك بوجوب إفراع عقد العمل في قالب شكلي أي بالكتابة كشرط في النظام الداخلي أو أنه منصوص عليه في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة لنفي وجود علاقة عمل يديها العامل ولم يكن له سند كتابي لضياعه أو عدم وجوده أصلا و هذا لأن قواعد قانون العمل من النظام العام و تهدف بالدرجة الأولى إلى حماية العامل و لقد خوله القانون إثبات علاقة العمل بجميع وسائل الإثبات.

### المطلب الثاني: إثبات علاقة العمل بوسائل غير الكتابة

بالرجوع إلى نص المادة 10 من القانون المتعلق بعلاقات العمل نجد أن عقد العمل يثبت بكافة الوسائل القانونية حيث يمكن اللجوء إلى مختلف وسائل الإثبات المنصوص عليها في القانون المدني أو قانون الإجراءات المدنية والإدارية. نذكر منها شهادة الشهود، اليمين، الإقرار، القرائن، وحجية الشيء المقضي فيه و التي تعتبر كقرينة ، وعليه سنحاول دراسة هذه الوسائل بتقسيم هذا المطلب الى فرعين ندرس في الفرع الأول إثبات علاقة العمل بشهادة الشهود و القرائن و الفرع الثاني الإقرار و اليمين ونشير الى حجية الامر المقضي فيه.

#### الفرع الأول: إثبات علاقة العمل بشهادة الشهود والقرائن:

##### أولاً: شهادة الشهود :

<sup>1</sup> : مذكورة في الصفحة 28، أضيفت بالقانون 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005، ج، عدد 44.

إن شهادة الشهود هو ذلك التصريح الذي يصرح به الشخص أمام المحكمة بواقعة صدرت عن الغير و الذي يترتب عليها حق لهذا الغير ،كما أن قبولها أو رفضها يرجع للسلطة التقديرية للقاضي و لقد نظم المشرع الإثبات بشهادة الشهود في المواد من 333 الى 336 من القانون المدني ،و بين طرق سماع الشهود و الشروط الواجب توافرها في الشاهد في المواد من 150 الى 163 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .<sup>1</sup> و عليه يجوز إثبات علاقة العمل بشهادة الشهود قانونا سواء من العامل بصفة أساسية أو من طرف المستخدم ،و لقد أقر القضاء بإمكانية إثبات علاقة العمل بشهادة الشهود في عدة قرارات.<sup>2</sup> و بما أن أغلب عقود العمل لا تبرم في شكل كتابي خاصة إذا كان المستخدم شخص طبيعي جعل الإعتماد على شهادة الشهود كأفضل وسيلة لإثبات هذا العقد.<sup>3</sup> و لأن السبب في إطلاق الحرية في الإثبات هو عدم وجود عقد عمل مكتوب و لهذا فإن هناك حالتين يتم فيهما إستبعاد شهادة الشهود في إثبات علاقة العمل و هما الحالة الأولى: وجود عقد مكتوب أي وجود دليل كتابي كامل سواء كان ورقة رسمية او عرفية موقع عليها، حيث لا يثبت ما يخالف ما هو مكتوب عليها أو يجاوزه إلا بالكتابة، مثال ذلك أن يقدم العامل محرر رسمي أو عرفي مثبتا لعقد عمل محدد المدة و محدد تاريخ انقضاء أجله بصورة دقيقة وواضحة، فلا يمكن للمستخدم أن يستند على شهادة الشهود لكي يثبت ان عقد العمل قد إنقضى أجله قبل التاريخ المحدد في المصدر و إنما عليه إثبات ذلك كتابة. وهناك إستثناءات ترد على هذه الحالة وهي:

- وجود دليل كتابي غير كامل يجعل التصرف المدعى به قريب الإحتمال وهو ما يسمى مبدأ ثبوت بالكتابة وهنا تكون شهادة الشهود دليلا تكميليا.

<sup>1</sup> : قانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج ر ،عدد 21 لسنة 2008.

<sup>2</sup> :قرار رقم 690993 بتاريخ 01 /12/2011 قضية (م،م) ضد (ع،ش) و مدير الصندوق الوطني حيث اقرت المحكمة المبدأ التالي "شهادة الشهود وسيلة من وسائل اثبات علاقة العمل"، مجلة المحكمة العليا ،العدد الأول 2012 ص 225.

<sup>3</sup> : فريد غبة ،سماويل مناصرية ، مرجع سابق ، ص 7.

- وجود مانع مادي أو أدبي يحول دون حصول على الدليل الكتابي.

- حالة التحايل على القانون كالغش إذ أن الغش واقعة مادية و يجوز إثباته بكل الوسائل

بما فيها شهادة الشهود.<sup>1</sup>

الحالة الثانية: وهي الحالة التي يكون فيها العقد المراد إثباته هو عقد عمل محدد المدة فلا يمكن إثباته بشهادة الشهود إلا في حالة فقد السند الكتابي لسبب أجنبي كإحتراقه أو إتلافه نتيجة لظروف طارئة أو قاهرة، حسب ما جاء في المادة 336(معدلة) من القانون المدني "يجوز الاثبات بالشهود فيما كان يجب اثباته بالكتابة:

- إذا وجد مانع مادي أو أدبي يحول دون الحصول على دليل كتابي.

- إذا فقد الدائن سنده الكتابي لسبب أجنبي خارج عن إرادته."

#### ثانيا: إثبات علاقة العمل بالقرائن:

نضم المشرع الجزائري الإثبات بالقرائن من المادة 337 الى المادة 340 من القانون المدني، والقرينة هي ما يستنبطه القاضي او المشرع من امر معلوم الدلالة على أمر مجهول وتنقسم القرائن الى نوعين :

أ: القرائن القضائية: لقد جاء في المادة 340 من ق م "يترك لتقدير القاضي استنباط كل قرينة لم يقررها القانون و لا يجوز الإثبات بهذه القرينة إلا في الأحوال التي يجيز فيها القانون الإثبات بالبينة ."و عليه و في مجال علاقة العمل فانه يمكن للقاضي الاجتماعي اثبات علاقة العمل بالقرائن القضائية من خلال ما يستنتجه من ظروف القضية ووقائعها ، و قد يستند الى أية وثيقة موجودة في الملف كمحاضر مراقب الضمان الاجتماعي ،او كشف الراتب ،...كما

<sup>1</sup> : قوريش بن شرقي ، مرجع سابق ، ص 5.

يمكن الرجوع الى الملف الإداري<sup>1</sup>. و للقاضي الإجتماعي و هو في إستدلالة بالقرائن القضائية كامل السلطة التقديرية و هذا ما يستنتج من نص المادة 340 من ق م السالفة الذكر .

**ب: القرائن القانونية:** لقد نصت عليها المادة 337 من ق م: " القرينة القانونية تغني من تقررت لمصلحته عن أية طريقة أخرى من طرق الاثبات غير أنه يجوز نقض هذه القرينة بالدليل العكسي ما لم يوجد نص يقضي بغير ذلك." و القرينة القانونية هي التي يستنبطها المشرع من حالات يغلب وقوعها لينص عليها في شكل قاعدة عامة و مجردة . و هي تعتبر ناقلة لعبء الإثبات إذا كانت بسيطة وتعفي المدعي من الإثبات إذا كانت قاطعة. والقاضي مجبر على الأخذ بها , و لا بد من وجود نص قانوني خاص يقررها.<sup>2</sup> كنص المادة 11 من قانون المتعلق بعلاقات العمل التي نصت على انه "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة الا اذا نص على غير ذلك كتابة ....". وعليه ففي هذه الحالة يعتبر انعدام وجود عقد العمل قرينة قانونية قاطعة على ان عقد العمل لمدة غير محددة وبالتالي لا يجوز اثبات ما يخالفها وهي وسيلة اثبات قانونية في مصلحة العامل تعفيه من اثبات عقد العمل الغير محدد المدة.

ويمكن إعتبار حجية الشيء المقضي فيه حسب ما جاء في نص المادة 338 من ق م قرينة حيث جاء فيها " الأحكام التي حازت قوة الشيء المقضي فيه تكون حجة فيما فصلت فيه من الحقوق ولا يجوز قبول أي دليل ينقض هذه القرينة ولكن لا يكون لهذه الأحكام هذه الحجية إلا في نزاع قام بين الخصوم انفسهم، دون تغيير صفاتهم و تتعلق بحقوق لها نفس المحل و السبب.

ولا يجوز للمحكمة ان تأخذ هذه تلقائيا."

<sup>1</sup> : رقية سكيل ، البعد التعاقدى في علاقات العمل في التشريع الجزائري ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية/قسم العلوم الاقتصادية و السياسية، العدد 21، جانفي 2019 ، ص 165.

<sup>2</sup> : قوريش بن شرقي، مرجع سابق، ص 9.

و تعرف الحجية بأنها "قرينة حقيقية مطلقة و التي بموجبها فان الوقائع المثبة و الحقوق المعترف بها بحكم لا يمكن التنازع فيها مجددا ، لا امام المحكمة التي أصدرته ولا أمام جهة قضائية أخرى".<sup>1</sup>

و نستخلص من نص المادة السابقة الذكر أنه لتحقيق مبدأ حجية الشيء المقضي فيه لابد من توفر الشروط التالية:

- أن يكون الحكم القضائي قد فصل في النزاع كليا او جزئيا
- وجود وحدة الأطراف
- وجود وحدة المحل
- إثارة حجية الشيء المقضي فيه تكون من قبل أحد أطراف النزاع أمام الجهة القضائية.

وعليه فإذا ما توفرت هذه الشروط فلصاحب المصلحة الدفع بحجية الشيء المقضي فيه لسبق الفصل في الدعوى .

أما حجية الحكم الجزائي في إثبات عقد العمل فلقد نصت المادة 339 ق م : "لا يرتبط القاضي المدني بالحكم الجنائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم وكان فصله فيها ضروري ". وعليه فما يهمننا في موضوعنا هو حجية الحكم الجزائي أمام القسم الإجتماعي فيشترط أن تكون الوقائع المطروحة أمام هذا الأخير هي نفسها التي فصل فيها القضاء الجزائي بموجب حكم نهائي، وأبرز مثال هو ما نصت عليه المادة 146 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على انه "يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلق باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحددة خارج الحالات و الشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12

<sup>1</sup> : مراد كاملي ، حجية الحكم القضائي (دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية و القانون الوضعي ) ، بحث مقدم لنيل درجة دكتوراه العلوم في الشريعة و القانون، قسم الشريعة كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإسلامية ، جامعة الحاج لخضر، باتنة 1429/1428-2007/2008، ص 61.

11 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 إلى 20000 دج حسب عدد المخالفات ". و عليه ففي حالة إدانة المستخدم بمخالفة أحكام المادة 12 فيمكن للعامل أن يستند في إثبات علاقة العمل على الحكم الجزائي النهائي .

و نجد في التشريع العمالي الجزائري أنه يحتوي على العديد من العقوبات الجزائية تعاقب كل من يخالف قواعد قانون العمل .

### الفرع الثاني: الإقرار وأداء اليمين

#### أولاً: الإقرار

لقد جاء في المادة 341 من القانون المدني أن الإقرار: "إعتراف الخصم أمام القضاء بواقعة مدعى بها عليه و ذلك أثناء السير في الدعوى المتعلقة بها الواقعة ". و يعتبر الإقرار طريقة غير عادية للإثبات فهو بمثابة إعفاء للخصم من إقامة الدليل على ما يدعيه . و عليه يمكن إثبات عقد العمل عن طريق الإقرار و ينقسم الإقرار الى نوعين :

1- إقرار قضائي: هو إعتراف الخصم أمام القضاء بواقعة قانونية يدعي بها عليه و ذلك أثناء السير في الدعوى المتعلقة بهذه الواقعة من طرف الخصم نفسه أو نائب له حق الإقرار.<sup>1</sup>

و الإقرار القضائي (إذا ما توفرت فيه كل الشروط التي بتطلبها القانون لإنعقاده و صحته) حجية ثابتة للتأكد من وجود علاقة العمل و لا يمكن للقاضي الاجتماعي اللجوء الى وسائل أخرى لإثباتها كالتحقيق عن طريق سماع الشهود. كما يمكن ان يكون صريحا أو ضمنيا .

2- أما الإقرار غير القضائي : فيكون خارج الجهة القضائية الناضرة في الدعوى، يكون الصادر في محاضر الضبطية القضائية أو محاضر مكاتب المصالحة وبالتالي فهو ليست له الحجية المطلقة بل حجيته نسبية متروكة للسلطة التقديرية للقاضي الاجتماعي.

<sup>1</sup> : فريد عبة، إسماعيل مناصرية، مرجع سابق ، ص 9.

ثانياً: أداء اليمين

اليمين هي عمل ديني ومدني في نفس الوقت، فهي عموماً إظهاراً لله تعالى على صدق ما يقوله الحالف أو على كذب ما يقوله الخصم. و عليه فهي تؤدي بالصيغة المقررة في ديانة الحالف.<sup>1</sup> و اليمين ليست طريقاً عادياً للإثبات و لا يلجأ إليه إلا بعد إستنفاد الطرق الأخرى للإثبات و تنقسم اليمين الى مبن قضائية و يمين غير قضائية و لم ينضم القانون الا اليمين القضائية و ذلك في المادة 343 إلى المادة 350 من القانون المدني و في مجال إثبات علاقة العمل فإنه يمكن إثباتها بأداء اليمين وحسب القواعد العامة ينقسم اليمين الى نوعين يمين حاسمة ويمين متممة

**1 اليمين الحاسمة:** وهي تلك اليمين التي يوجهها الخصم لخصمه عندما لا يجد الدليل على إدانته ليحسم بها النزاع حسب نص المادة 343 ق م : " يجوز لكل من الخصمين أن يوجه اليمين الحاسمة إلى الخصم الآخر ". و باعتبار أن عقد العمل يمكن إثباته بأي وسيلة كانت يمكن إثباته عن طريق اليمين الحاسمة وذلك إن لم يجد المدعي أي وسيلة لإثبات وجود علاقة العمل مع المستخدم ، فالخصم هنا يحتكم إلى ضمير خصمه وعلاقته بخالقه . غير أنه يجوز للقاضي عدم توجيه هذه اليمين إذا تبين له أن المدعي متعسف في ذلك . كما أن توجيه اليمين هنا مضبوط بحدود حيث تنص المادة 344 ق م : " لا يجوز توجيه اليمين الحاسمة في واقعة مخالفة للنظام العام و يجب أن تكون الواقعة التي تقوم عليها اليمين متعلقة بشخص من وجهت إليه اليمين فإن كانت غير شخصية له قامت اليمين على مجرد علمه بها " .

<sup>1</sup> : جاء في المادة 193 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية "تؤدي اليمين من قبل الخصم الذي وجهت له شخصياً بالجلسة او في المكان الذي يحدده القاضي اذا برر استحالة التنقل يمكنه أداءها اما امام قاض منتدب لهذا الغرض ،ينتقل الى مكان تواجده بحضور امين الضبط ، و اما امام المحكمة الموجود بدائرة اختصاصها محل اقامته . تؤدي اليمين حسب الحالة بحضور امين الضبط او المحضر القضائي الذي يحرر محضراً عن ذلك، و في جميع الحالات ،تؤدي بحضور الخصم الاخر او بعد صحة تبليغه."

ويمكن توجيهها في أي مرحلة كانت عليها الدعوى. أما من وجهت إليه اليمين فلا يملك حق رفض توجيهها فله إما أن يحلف أو ينكل أو يردّها على من وجهها إليه.

فإذا حلف من وجهت إليه اليمين حسم النزاع بينه وبين خصمه وخسر هذا الأخير دعواه ذلك أن مضمون الحلف حجة ملزمة للقاضي.

وجاء في المادة 346 ق م : " لا يجوز للخصم إثبات كذب اليمين بعد تأديتها من الخصم الذي وجهت إليه أو ردت عليه ".

أما إذا نكل من وجهت إليه اليمين أي رفض حلفها خسر دعواه وحكم عليه و هو ما جاء في المادة 347 ق م <sup>1</sup>.

أما الرد: يمكن لمن وجهت إليه اليمين أن يردّها على من وجهها إليه وعلى هذا الأخير إما ان يحلف ويكسب دعواه أو ينكل فيخسرها.

**2 اليمين المتممة:** هي اليمين التي يوجهها القاضي من تلقاء نفسه إلى أحد الخصمين ليكمل بها قناعته و قد نصت المادة 348 من ق م الفقرة 1: " للقاضي أن يوجه اليمين تلقائياً إلى أي من الخصمين ليبيّن على ذلك حكمه في موضوع الدعوى أو فيما يحكم به ". و لقد جاء في الفقرة الثانية من نفس المادة شروطها وهما شرطان اساسيان :

- أن لا يكون في الدعوى دليل كامل.

- وأن لا تكون الدعوى خالية من أي دليل.

وللقاضي السلطة التقديرية في توجيه اليمين من عدمها أو في إجبار الطرف الذي يوجهها إليه وحسب نص المادة 349 من ق م لا يجوز للخصم الذي وجه إليه القاضي اليمين أن يردّها على خصمه.

<sup>1</sup> : جاء في المادة 347 من القانون المدني: "كل من وجهت اليه اليمين فنكل عنها دون ردّها على خصمه و كل من ردت عليه اليمين فنكل عنها، خسر دعواه."

ونرى هنا أن المشرع والمنظم وسعا نوعا من وسائل الاثبات التي يمكن أن يلجأ إليها العامل الطرف الضعيف في العلاقة وهذا كله حماية له وحفاظا على مصالحه الاجتماعية والاقتصادية.

## ملخص الفصل الأول

جاء في نص المادة 8 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أنه: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة، على أية حال. بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل". أي أن علاقة العمل تعتبر منبثقة بغض النظر عن وسيلة انبثاقها حتى ولو كانت البدء في العمل .

كما رأينا أن المشرع وسع و نوع من طرق إنعقاد علاقة العمل و لم يقيدھا بشروط شكلية معينة كما فعل في بعض العقود و منح الحرية لطرفيھا لإنعقادھا حسب إرادتهما أي أن لهما السلطة التقديرية المطلقة في تقدير الطريقة المناسبة لهما لإبرام علاقة العمل حيث نص القانون صراحة على هذا المبدأ فجاء في المادة 09 من ق م ع ع : "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة ."

و عند إنبثاقھا تتشكل مراكز قانونية محددة لطرفيھا و تمر أثناء سريانھا بحالتين إثنين و هي اما حالة العمل الفعلي و تنتج عنها حقوق و واجبات و مرحلة التوقف المؤقت عن العمل و تختلف فيها الحقوق و الواجبات كل على حسب السبب المؤدي لحالة التوقف.

كما رأينا أن المشرع وسع من دائرة الإثبات بالنسبة لهذه العلاقة بل و قدم عدة وسائل و أدوات لإقامة الحجة و اثبات هذه العلاقة بما لا يدع مجال للشك في قيامھا و وجودھا و منح دي المصلحة و الذي هو دائما العامل إمكانية اثبات علاقة العمل بإحدى الوسائل العامة للإثبات المنصوص عليها في القانون المدني، حيث أن ميدان العمل كثيرا ما يقدم و يوفر لنا أدوات ووسائل قاطعة مع إمكانية اللجوء الى بعض المصالح و الإدارات التي لها علاقات مع المؤسسة المستخدمة كالضمان الاجتماعي و الضرائب مثلا .

# الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن علاقة العمل

بمجرد أن تستكمل علاقة العمل إجراءات إبرامها وفق الشروط و الأحكام المنصوص عليها في القوانين و النظم المعمول بها تنشأ عنها آثار مباشرة تتمثل في حقوق و التزامات تترتب على طرفيها العامل وصاحب العمل ، سواء كان أساس هذه الإلتزامات و الحقوق القانون أو العقد أو الإتفاقيات الجماعية، فبالإضافة إلى الإلتزامات الجوهرية التي تنشأ عن عقد العمل و المتمثلة في إلتزام العامل بأداء العمل و إلتزام المستخدم بدفع الأجر المقابل لهذا العمل ،فقد سن المشرع عدة قوانين حماية لمصلحة العامل من جهة و مصلحة المستخدم من جهة أخرى ، بحيث لا يجوز لطرفي العلاقة مخالفة الإلتزامات التي أوجبها القانون، ولقد جاء في المادة 118 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل : " تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الإتفاقيات الجماعية التي اكتتبت به هذه الهيئة او انضمت اليها و تطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم". . أي يمكن مخالفة ماجاء في الإتفاقيات و تطبيق الأصلح للعامل .

وأثناء سريان هذه العلاقة تحدث عدة إشكالات تؤدي الى توتر هذه العلاقة بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل ، لإخلال أحدهما بالترام من الإلتزامات المحددة في القانون أو العقد او الإتفاقيات الجماعية .

و عليه و للإمام بموضوع هذا الفصل سنقسمه الى مبحثين نتناول في المبحث الأول الآثار المترتبة عن انبثاق علاقة العمل و المبحث الثاني سندرس حالات انتهاء علاقة العمل و المنازعات المتعلقة بها و خاصة ما يتعلق بإثبات هذه العلاقة.

### المبحث الأول: الآثار المترتبة على انبثاق علاقة العمل

إن عقد العمل عقد ملزم لجانبين وعليه فهو ينشئ إلتزامات وحقوق متبادلة، وفي علاقة العمل نجد أن غالبا ما تكون حقوق العامل هي إلتزامات على عاتق المستخدم و العكس صحيح ، و عليه سنقسم هذا المبحث الى مطلبين نخصص المطلب لحقوق و التزمات العامل و المطلب الثاني لحقوق و التزمات صاحب العمل.

#### المطلب الأول: حقوق والتزامات العامل

تنشأ عن علاقة العمل مجموعة من الإلتزامات العقدية و القانونية على عاتق العامل ترتب عند عدم الإلتزام بها مسؤولية عقدية أو تقصيرية ، و في المقابل يتمتع بعدة حقوق تحظى بحماية قانونية متفاوتة، فهنا يصبح العامل في مركزين متقابلين .و سنحاول في هذا المطلب التطرق الى أهمها ،

#### الفرع الأول :حقوق العامل:

تعترف معظم التشريعات العمالية بمجموعة من الحقوق الأساسية لصالح العامل والتي تنظم البعض منها بمقتضى نصوص قانونية وتنظيمية و البعض الآخر بموجب نصوص اتفاقية جماعية أو فردية و لتسهيل دراسة هذه الحقوق سنقسمها الى نوعين من الحقوق حقوق جماعية يتساوى فيها مجموعة من العمال و حقوق فردية خاصة بكل عامل على حدى

#### أولا: حقوق العامل الفردية:

**1- الحق في الأجر ومختلف الامتيازات المالية:** الأجر هو ذلك المبلغ المالي المحدد والمعين الذي يتفق عليه العامل وصاحب العمل مسبقا، يدفع كلما حل اجل الدفع مقابل العمل المؤدى، ويتكون الأجر من عنصرين أحدهما ثابت و هو الأجر الأساسي

و آخر متغير و يتمثل على الخصوص في مختلف المكافآت و التعويضات و الحوافز المادية المرتبطة بالعمل<sup>1</sup>، بالإضافة الى بعض المنافع العينية كالنقل او السكن...و يعتبر الأجر و مختلف الامتيازات المالية الملحقة به من أهم الحقوق الأساسية للعامل فهو محل إلتزام صاحب العمل. الأمر الذي جعله يحظى بالحماية القانونية المشددة في مختلف التشريعات العمالية.<sup>2</sup> حيث جاء في المادة 80 من ق م ع ع بانه: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل ."

وتقوم الأجور على مجموعة من المبادئ الثابتة والمكرسة في مختلف التشريعات بصفة عامة والتشريع الجزائري بصفة خاصة، أهمها مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل، و مبدأ مساواة العمال في الأجور و مبدأ الدفع النقدي للأجر، مبدأ الدفع الكلي و المنتظم، مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون، مبدأ الزامية تسليم قسيمة الأجر.

2- **الحق في الراحة و العطل القانونية** : إن الحق في الراحة من الحقوق الدستورية إذ أقره كل من دستور 1976 و 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 و ما تلاه حتى دستور 2020 ، حيث جاء في المادة 63 من دستور 1976: "الحق في الراحة مضمون .و يحدد القانون كيفية ممارسته".<sup>3</sup> و تطبيقا لهذا المبدأ الدستوري أقر قانون علاقات العمل بحق العمال

<sup>1</sup> : جاء في المادة 81 من القانون رقم 90 -11 السابق "يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون ما يلي:

- الاجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل او مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضر والالزامي، بما فيه العمل الليلي، و علاوة المنطقة،
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

<sup>2</sup> : سليمان احمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقة العمل الفردية)، مرجع سابق، ص 143-144.

<sup>3</sup> : و هو أيضا ما تضمنته المادة 52 الفقرة 3 من دستور 1989 : "الحق في الراحة مضمون ، و يحدد القانون كيفية ممارسته." وهو نفس النص الذي اقره الدستور المعدل و المتمم لسنة 1996 .و أقره دستور 2020 بنفس النص في الفقرة 3 من المادة 66 منه.

في الراحة في المواد من 33 الى المادة 52 من القانون 90-11 حيث جاء في المادة 35 منه : " يعتبر يوم الراحة الأسبوعي و أيام الأعياد ، و العطل ، أيام راحة قانونية." و جاء في المادة 39 منه أيضا أنه " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياها المستخدم ، إن كل تنازل من العامل عن كل عطلة أو عن بعضها يعد باطلا و عديم الأثر . " و العطلة الأسبوعية يبلغ حدها الأدنى 24 ساعة متتابة بعد كل أسبوع من العمل .<sup>1</sup> و حددت المدة القانونية في الأسبوع ب 40 ساعة عمل في ظروف العمل العادية .<sup>2</sup> و لقد حدد النص التنظيمي توزيع أيام العمل خلال الأسبوع من يوم الأحد الى يوم الخميس بموجب التعديل الجديد .<sup>3</sup> حيث كان النص القديم من السبت الى الأربعاء . و لقد أوجبت التشريعات العمالية حق العمال في العطلة السنوية لاستعادة نشاطهم و قواهم المادية و المعنوية ، و من ثم الإقبال على العمل و تنمية الإنتاج .<sup>4</sup> و القاعدة العامة أن لكل عامل أتم سنة من العمل الحق في عطلة سنوية لا تتعدى مدتها الاجمالية ثلاثين (30) يوما على أساس يومين و نصف يوم عن كل شهر عمل .<sup>5</sup> غير انه استثناء عن هذه القاعدة منح المشرع عمال الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام ، كما أجاز إمكانية تمديد العطلة اذا استدعت الحالة . تاركا للاتفاقيات الجماعية كيفية منح هذه العطلة و تحديد طبيعة الاشغال .

و حق العامل في الراحة بمختلف أنواعها العادية والاستثنائية من أهم الالتزامات القانونية التي تفرض على صاحب العمل بمقتضى نصوص قانونية و تنظيمية من وضع السلطة العامة وليس فقط بمقتضى اتفاقيات جماعية و عقود فردية.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> : انظر المادة 79 من القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل .

<sup>2</sup> : تنص المادة 31 من قانون العمل اللبناني على " أن الحد الأعلى للعمل في الأسبوع هو ثمان و أربعون ساعة ... "

<sup>3</sup> : انظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 29 رجب 1430 الموافق 22 يوليو 2009 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 97-59 ج ر عدد 44 المؤرخة في 26 يوليو 2009 ص 28 .

<sup>4</sup> : بن عزوز بن صابر ، مرجع سابق ، ص 233 .

<sup>5</sup> : جاء في المادة 41 من القانون 90-11 : " تحسب العطلة المدفوعة الاجر على أساس يومين و نصف يوم في كل شهر عمل ، دون ان تتعدى المدة الاجمالية 30 يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة . "

<sup>6</sup> : سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، (علاقة العمل الفردية) ، مرجع سابق ، ص 145 .

3- الحق في التأمين والوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل: إن قانون العمل إجتماعي يهدف بالدرجة الأولى إلى حماية العامل من كل الأخطار التي قد تنجم عن علاقة العمل سواء كانت بسبب صاحب العمل كالتسريح التعسفي أو بسبب ظروف العمل كحوادث العمل.... أو نتيجة لأسباب أخرى كالمرض و الشيخوخة.... وما إلى ذلك من الأخطار و الظروف التي يتعرض لها العامل أثناء حياته المهنية هو أو أحد فروعها أو زوجه. و هذا الحق هو حق دولي<sup>1</sup>. و حق دستوري<sup>2</sup>. و يمكن رؤية هذه الحماية من خلال الأحكام القانونية و التنظيمية<sup>3</sup> حيث جاء في المادة 5 فقرة 5 من القانون المتعلق بعلاقات العمل: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ". و تسهر كلها على مساعدة العامل و تخفف من الأضرار التي يمكن أن تصيبه بسبب أو بمناسبة علاقة العمل و التكفل بشؤونه بصفة جزئية أو كلية حسب الحالات ،مما يرتب للعامل حقا ثابتا في ذمة الدولة و صاحب العمل في التأمين و الحماية الاجتماعية. و تتمثل أحكام الحماية و الضمان الاجتماعي في التأمينات الاجتماعية و التي تشمل التأمين على المرض و التأمين على الولادة و التأمين على العجز و التأمين على الوفاة. و يعتبر الانتساب الى الضمان الاجتماعي بمختلف أنواعها و مجالاتها أمر إجباري و إلتزام قانوني على عاتق كل من العامل و صاحب العمل. بالإضافة الى التأمين عن البطالة الذي يعتبر حديث العهد في الجزائر أسس بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدوا عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية .

<sup>1</sup> : ينظر في هذا الشأن إلى الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية تحت رقم 155 الصادرة في 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن و صحة العمال داخل أماكن العمل و التي دخلت حيز التنفيذ في 11 اوت 1983 المصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 56/06 المؤرخ في 11 فيفري 2006 ج ر عدد 7 لسنة 2006.

<sup>2</sup> : جاء في المادة 55 فقرة 2 من دستور 1996: "يضمن القانون اثناء العمل الحق في الحماية و الان و النظافة ."

<sup>3</sup> : القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم ج ر عدد 28 لسنة 1983 -قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل ج ر عدد 4 لسنة 1988 .

4- **الحق في التقاعد:** يعتبر هذا الحق من بين الحقوق الأساسية للعمال التي أقرها و نضمها القانون<sup>1</sup> و هو النهاية الطبيعية للحياة المهنية للعامل فقد تكون عادية عند بلوغ العامل سن معينة ، و قد تكون غير عادية لأسباب و ظروف تحتم على العامل التقاعد قبل بلوغ السن القانونية و هو ما يسمى التقاعد المسبق .

5- **الحق في التكوين و الترقية المهنية :** لقد إهتم المشرع كثيرا بمختلف أشكال و صور التكوين و نص هذه الحقوق في المواد من 57 الى المادة 61 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

### ثانيا : حقوق العامل الجماعية :

من خلال قراءتنا لنصوص قانون العمل نجد ان العمال يتمتعان بنوعين من الحقوق الجماعية و هي :

1- **ممارسة الحق النقابي :** تطبيقا للأحكام الدستورية التي أصبحت تنص صراحة على الحق النقابي ، جاءت القوانين العمالية لاسيما الأخيرة منها مكرسة لهذا الحق.<sup>2</sup> و الحقوق النقابية تعني الدفاع عن مصالح و حقوق العمال و كذلك الوسائل و الطرق التي تستعمل للمحافظة على هذه المصالح عن طريق ممارسة حق التفاوض ابرام الاتفاقيات الجماعية للعمال ، وحق الاضراب و الذي يتم اللجوء اليه كآخر حل بعد فشل طرق التسوية الودية للمنازعات الجماعية .

2- **حق المشاركة في الهيئة المستخدمة:** يمكن إعتبار الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات أول نص تشريعي ينظم حق مشاركة العمال في تسيير

<sup>1</sup> : القانون 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 19 ج ر عدد 28 لسنة 1983.

<sup>2</sup> : القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج ر عدد 23 لسنة 1990 . و الذي عدل بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج ر عدد 68 لسنة 1991 .  
-القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الاحكام الخاصة بالتفاوض الجماعي في الباب السادس المواد من 114 الى 134.

المؤسسة<sup>1</sup> و تتجلى صلاحيات مندوبي المستخدمين في مشاركتهم في تسيير المؤسسة بإبداء رأيهم في قرارات صاحب العمل .و تسيير الخدمات الإجتماعية و كذلك مراقبة الأحكام المتعلقة بطب العمل و الأمن و الوقاية الصحية داخل المؤسسة.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: التزامات العامل:

فرضت القوانين المنضمة لعلاقة العمل عدة التزامات متنوعة قد تنشأ كما ذكرنا سابقا عن القوانين والنظم المعمول بها أو عن طريق العقود الفردية أو الإتفاقيات الجماعية وسنتناول في هذا الفرع أهم الإلتزامات الأساسية التي يرتبها كل عمل مهما كان مستواه و متطلباته. وجاء في المادة 7 من ق م ع ع : "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية :

- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم و الإنتاجية .
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم اثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة .
- أن يراعى تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع و التنظيم.
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية و الخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل او مراقبة المواظبة .
- أن يشاركوا في أعمال التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية و الأمن .

<sup>1</sup> : ينظر في هذا الشأن إلى أحكام الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 28 رمضان 1391 الموافق لـ 16 نوفمبر 1971 المتعلق

بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 17 المؤرخة في 13 ديسمبر 1971 .

<sup>2</sup> : بن عزوز بن صابر ،مرجع سابق ،ص 187.

- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك إتفاق مع المستخدم و أن لا تنافسه في مجال نشاطه .

- أن لا يفشو المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيات و أساليب الصنع و طرق التنظيم و بصفة عامة أو لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة الا اذا فرضها القانون او طلبتها سلطتهم السلمية .

- أن يراعى الالتزامات الناجمة عن عقد العمل .

و هذه هي الواجبات المفروضة بقوة القانون على العمال و نتطرق لأهمها و هي:

### 1-الإلتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد: جاء في الفقرة الأولى من المادة 7 السابقة

الذكر : "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

".....أن يؤديوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملون

بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم....." . و الإلتزام بأداء العمل هو محل إلتزام العامل و يجد مصدره في مختلف العقود الملزمة لجانبين فالإلتزامات العامل الخاصة بتنفيذ العمل المحدد في العقد تخضع كذلك إلى الأحكام العامة للإلتزامات المحددة في القانون المدني لا سيما فيما يخص التنفيذ الجيد والعادي لأحكام العقد.

### 2- الإلتزام بالإمتثال لأوامر وتوجيهات صاحب العمل: وهو الإلتزام المسلم به في

كافة التشريعات العمالية الحديثة وهو نتيجة لتبعية العامل لصاحب العمل<sup>1</sup> بشرط أن لا تتعدى هذه التبعية الحدود المهنية، كما جاء في المادة 7 من ق م ع ع: "...تنفيذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة." وعدم إحترام هذا الإلتزام يعتبر خطأ جسيم من قبل العامل قد ينجر عنه تسريح العامل بدون مهلة

<sup>1</sup> : عمار زعبي، الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العمل المهنية تجاه رب العمل، مجلة البحوث و الدراسات، العدد 21 ،كلية الحقوق و العلوم السياسية، شتاء 2016، ص 123 .

وبدون تعويض، حسب ما جاء في المادة 73 من القانون 90-11 المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم 91-29 المتعلق بعلاقات العمل.

3- **الالتزام بالمحافظة على السر المهني:** عند قيام العامل بعمله يمكن أن يتعرف بسببه أو بمناسبته على أسرار هذا العمل فأوجب عليه القانون المحافظة على هذه الأسرار وعدم افشاءها حفاظا على مصلحة المؤسسة و حسن سيرها بل إن بعض القوانين النموذجية لبعض القطاعات تمدد هذا الإلتزام بالنسبة لبعض الفئات العمالية إلى الفترة التي تلي نهاية العمل<sup>1</sup>. و هناك إستثناءات خاصة ببعض حالات التفتيش و الرقابة و التحقيق .

4- **الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل:** إن التوسع في تطبيق مبدأ المحافظة على السر المهني أدى الى إلزام العامل بعدم العمل في مؤسسات تمارس نفس النشاط المهني او الصناعي، متجاهلين مبدأ حرية العمل المعترف به الذي يمنح الحرية للعامل بعد انتهاء مواعيد العمل او علاقة العمل ان يمارس نفس النشاط الذي كان يمارسه مادام يقوم بما يكلفه به من أعمال على النحو المتفق عليه . و لكن قد يقع تضارب و هو في حالة ما اذا استخدم العامل اسرار صاحب العمل و استغلها لصالحه او لصالح صاحب العمل الآخر فهذا أمر غير مشروع و عليه تدخل المشرع من خلال المادة 7 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي جاء فيها : "...ألا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن، إلا إذا كان هناك إتفاق مع المستخدم ، و أن لا تتنافس في مجال نشاطه ". أي ان المشرع نص بشكل صريح على إلتزام العامل بعدم منافسة رب العمل<sup>2</sup>.

فهذه هنا أهم الإلتزامات الأساسية التي يلتزم بها العامل ويرتب عدم الإلتزام بها قيام المسؤولية العقدية أو التقصيرية ونجد أن المشرع جمع هذه الإلتزامات في المادة 7 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل من الفصل الثاني المعنون بـ واجبات العمال، وبالإضافة الى هذه الإلتزامات هناك التزامات متنوعة حددها القانون أو بعض القوانين والنصوص المعمول

<sup>1</sup> : سليمان احمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقة العمل الفردية)، مرجع سابق، ص 183

<sup>2</sup> : عمار زعبي، مرجع سابق ص 131

بها في مجال العمل أو القانون الداخلي للهيئة المستخدمة، كالمساهمة في مجهودات الهيئة المستخدمة، والنشاطات الخاصة بالتكوين وتحسين المستوى المهني للعمال، المحافظة على أدوات العمل ..

و بعد أن تعرفنا على أهم حقوق و إلتزامات العامل نتطرق الآن إلى حقوق و إلتزامات الطرف الثاني في علاقة العمل في المطلب الثاني.

### المطلب الثاني: إلتزامات وصلاحيات صاحب العمل

إن صاحب العمل بإعتباره الطرف الثاني في العلاقة فإن قيام هذه العلاقة يرتب عليه إلتزامات وحقوق باعتبارها علاقة ملزمة لجانبين حيث تمثل حقوق العامل الترتامات على عاتق صاحب العمل والعكس صحيح أي أن إلتزامات العامل هي حقوق لصاحب العمل.

#### الفرع الأول : إلتزامات صاحب العمل:

لقد كانت في السابق الإلتزامات الواقعة على عاتق صاحب العمل مصدرها العقد (عقد العمل) إستنادا على مبدأ سلطان الإرادة . ولكن حاليا و مع ظهور تشريعات العمل و توسعها فرضت إلتزامات جديدة و عديدة على صاحب العمل و هي إلتزامات يفرضها القانون حماية لمصالح الطرف الضعيف في العلاقة العامل ، وعليه فيمكن القول هنا أن أهم إلتزام يقع على عاتق صاحب العمل هو ضرورة التنفيذ السليم للعقد وفقا لما تم الإلتفاق عليه . و منه يتوجب على صاحب العمل الإلتزام بما يفرضه عليه القانون نذكر من بين هذه الإلتزامات و التي هي تمثل حقوق للعامل و لقد تطرقنا إليها سابقا تسديد الاجر<sup>1</sup>، المساهمة في الضمان الاجتماعي تمكين العامل من القيام بعمله بتوفير أدوات ووسائل العمل، توفير الحماية و الترتام صاحب

<sup>1</sup> : جاء في قانون العمل المصري ان بشأن العمال الخاضعين لقانون العمل فقد استلزم المشرع اثبات الوفاء بالأجر كتابة

العمل باحترام قواعد الصحة و الأمن في محيط العمل<sup>1</sup>، تمكن النقابات من ممارسة نشاطهم النقابي، و هذه الالتزامات و غيرها أصبحت مفروضة بمقتضى النصوص القانونية و التنظيمية و يترتب على مخالفتها قيام المسؤولية التقصيرية.<sup>2</sup> و يكون لمفتشية العمل الدور الهام في مراقبة مدى إلتزام المستخدم بالتزاماته من خلال القيام بالمهام الموكلة إليها بنص القانون عبر مختلف مصالحها إذ نجد منها مثلا العمل على مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال<sup>3</sup>، وغيرها من المهام التي تهدف أساسا إلى حماية العامل من الإستغلال و حفاظا على مصالحه.

### الفرع الثاني: صلاحيات صاحب العمل

يتمتع صاحب العمل بالعديد من الحقوق والامتيازات والتي هي إلتزامات تقع على عاتق العامل كسلطة توجيه الأوامر والتوجيهات إلى العامل ولكن يمكن القول أن أهم الحقوق و الامتيازات التي يتمتع بها صاحب العمل هي حق الإدارة و التنظيم لشؤون العمال بما يحقق النظام و الأمن داخل المؤسسة لتحقيق المصالح المشتركة للطرفين و يمكن القول هنا أن الحقوق الذي يتمتع بها صاحب العمل تمثل مجموعة الصلاحيات التي أقرها له القانون. نذكر منها

1- صلاحية الإدارة والتنظيم: وتعتبر أهم سلطة يتمتع بها صاحب العمل وهي سلطة إتخاذ كافة الإجراءات والتصرفات ووضع التنظيمات المناسبة له سواء بصفة منفردة أو بصفة تشاورية مع الهيئات النقابية وممثلي العمال، دون المساس بحقوق العمال المادية والمعنوية ويعتمد صاحب العمل اثناء ممارسته لهذه السلطة على عدة أدوات تنظيمية

<sup>1</sup> : تعرض القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل الى التدابير الواجب احترامها في مجال الوقاية الصحية والامن داخل أماكن العمل ، حيث جاء في المادة منه : "يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية و الامن للعمال".

<sup>2</sup> : بشير هدي، مرجع سابق، ص 99.

<sup>3</sup> : عبد الكريم بوحميده ، مفتشيات العمل و دورها في تطبيق تشريعات العمل و حمايتها، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون عام، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، 2017/2018، ص

مثل النظام الداخلي،<sup>1</sup> الذي يمر باجراءات معينة اثناء وضعه و يخضع الى رقابة مشروعيته التي يمارسها مفتش العمل حيث يجوز له إلغاء أو إبطال أي نص يتعارض مع القانون<sup>2</sup> والتعليمات والتوجيهات التي تصدر عند الضرورة لتنظيم موضوع معين

2- سلطة التأديب: ينتج عن رابطة التبعية و التي تعتبر من عناصر عقد العمل و التي تميزه عن بعض العقود المشابهة أنه يجب على العامل العمل تحت إدارة و إشراف صاحب العمل و بهذه السلطة يحق لهذا الأخير تنظيم المؤسسة و ضمان السير الحسن للمؤسسة و لتحقيق هذا الأخير خوله القانون سلطة التأديب و التي تعتبر أخطر سلطة يمارسها صاحب العمل فهنا يجمع المستخدم بين سلطتي التشريع و القضاء فهو من يضع القواعد التأديبية من أوامر و نواهي و ذلك عقوبات و هو الذي يقوم بتطبيق هذه القواعد و إيقاع العقوبة بالعامل المخالف.<sup>3</sup> و لكن هذا الحق و هذه السلطة مقيدة بعدة قيود أهمها الضمانات التي أقرتها القوانين و النظم المعمول بها للعامل و خاصة تحديد الأفعال و التصرفات التي تشكل أخطاء تأديبية و تحديد العقوبات المقابلة لها، و إلزام صاحب العمل باتباع إجراءات تأديبية معينة و معروفة سابقا و الرجوع إلى الهيئات المشكلة قانونا و إتفاقا و التي تعود إليها مهمة دراسة و تكييف الفعل المرتكب. و بالإضافة إلى هذه السلطات التي ذكرناها بصفة مختصرة هناك سلطات و صلاحيات تتمحور حول ضمان السير الحسن للمؤسسة .

<sup>1</sup> : جاء في المادة 77 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: "النظام الداخلي هي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و و الامن و الانضباط...."

<sup>2</sup> : جاء في المادة 12 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل : "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافر للأحكام الأمرة في القوانين و التنظيمات ،يلزم المستخدم بالامتثال لها في أجل لايمكن ان يتجاوز ثمانية أيام ."

<sup>3</sup> : عبد القادر عسال ،محمد بودو، الضمانات القانونية للعامل في القانون الجزائري ،مجلة القانون العام الجزائري و المقارن ،العدد 2 ،27ديسمبر 2022 ،ص 267 .

## المبحث الثاني : حالات انتهاء علاقة العمل و إجراءات تسوية المنازعات المتعلقة بإثبات هذه العلاقة.

يمكن أن يتعرض العمال أثناء سريان علاقة العمل إلى تعسف من قبل أصحاب العمل بإنهاء علاقة العمل وهذا ما أدى إلى تدخل المشرع بوضع أحكام و قواعد من شأنها تنظيم حالات انتهاء علاقة العمل و تحديد أسبابها. كما يمكن أن تثير هذه العلاقة عدة إشكالات عملية وقد يحدث أثناء تنفيذها بعض الخلافات بين طرفيها تعود لأسباب مختلفة ومن بينها إنكار صاحب العمل لوجود هذه العلاقة أو خلاف حول نوعها مثلا ، وبصفة عامة تدور حول إخلال أحد الأطراف بالتزام قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي. ولقد اهتمت تشريعات العمل الحديثة بهذه المنازعات ووضعت إجراءات محددة من شأنها معالجة هذه الحالات وحلها بطريقة تحمي مصالح الطرفين وهذا ما سنتطرق إليه في المطلب الثانية وسنتناول في المطلب الأول حالات إنتهاء علاقة العمل.

### المطلب الاول: إنتهاء علاقة العمل

إن مسألة انتهاء علاقة العمل من بين المسائل التي وضع القانون مبادئها العامة و ترك تنظيم كيفية تطبيق هذه المبادئ إلى الاتفاقيات الجماعية حيث نصت المادة 66 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل انه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية

- البطلان أو الإلغاء القانوني
- إنقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة ،
- الإستقالة،
- العزل،
- العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع،
- التسريح للتقليص من عدد العمال ،

- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة ،
- التقاعد ،
- الوفاة ."

وعليه يمكننا تقسيم هذه الأسباب الى أسباب إرادية وهذا ما سنتناوله في الفرع الأول وأسباب لا ارادية وسنتكلم عنها في الفرع الثاني من هذا المطلب

### الفرع الأول: انتهاء علاقة العمل بشكل ارادي

ونعني بها إنتهاء علاقة العمل بإرادة طرفي العقد واتفاقهما أو بالإرادة المنفردة لأحدهما مع الالتزام بما يترتب للطرف الاخر من حقوق و هي :

1-الاستقالة : و هو حق معترف به في جميع تشريعات العمل و تعني استقالة العمل من منصب عمله و طلبه فسخ العقد و التخلص من التزاماته المهنية و هو حق للعامل يمارسه عند الإقتضاء شريطة أن يقدمها لصاحب العمل في وثيقة كتابية و ألا يترك منصب عمله إلا بعد إنتهاء فترة الإخطار المسبق و فقا للشروط التي تحددها الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية .<sup>1</sup>

2- فسخ عقد العمل :و يكون إما بطلب من العامل أو من طرف صاحب العمل و هنا يلتزم الطالب (العامل او صاحب العمل ) بإحترام كافة الإجراءات المعمول بها في فسخ عقود العمل ،و تحدد هذه الإجراءات النظم و الاتفاقيات الجماعية و العرف و عقد العمل .<sup>2</sup>

3-التسريح التأديبي : أو العزل كما هو مذكور في المادة 66 من ق م ع ع المذكورة أعلاه فهو يعتبر عقوبة للعامل في حالة ارتكابه خطأ جسيم اثناء قيامه بعمله او

<sup>1</sup> : جاء في المادة 68من القانون90-11 المتعلق بعلاقات العمل : "الاستقالة حق معترف به للعامل . على العامل الذي يبدي رغبته في انتهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ان يقدم استقالته كتابيا ،و يغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفقا للشروط التي يحددها القانون وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية .  
<sup>2</sup> : سليمان احمية ، مرجع سابق ص 344.

بمناسبته و هو حق منحه المشرع لصاحب العمل ، لحماية مصلحته وضمان السير الحسن للمؤسسة .

ولمنع تعسف المستخدم في إستعمال هذا الحق فلقد نص المشرع و حدد الأخطاء التي تستوجب التسريح و بين اجراءاته<sup>1</sup> و أي فعل مخالف يجعل من هذا التسريح تسريح تعسفي .

### الفرع الثاني: انتهاء علاقة العمل لاسباب لا ارادية :

وهناك حالات تكون فيها نهاية لعلاقة العمل بصفة لا ارادية أي لا دخل لإرادة طرفي العلاقة بها بل يكفلها القانون ويكون العامل الأساسي لقيامها هو القوة القاهرة بصفة عامة و هي :

1- استحالة التنفيذ و العجز الكلي عن العمل : وهنا يمكن أن تكون الاستحالة كلية او نسبية كما يلي :

- الوفاة: تعتبر سبب لإنهاء علاقة العمل عند وفاة العامل، أما في حالة وفاة صاحب العمل فلا يترتب عليها بالأساس انتهاء علاقة العمل إلا إذا حلت المؤسسة بعد وفاته
- العجز الكلي عن العمل: يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض الى إنتهاء علاقة العمل ويمكن تحديد نسبة العجز وفقا لما هو منصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية. ويمكن إعتبار الظروف الطارئة لكونها تتعلق بقوة قاهرة او حادث مفاجئ بحيث بسببه يستحيل تنفيذ الالتزام سببا لانتهاء علاقة العمل. اما فيما يخص ادعاء صاحب العمل بانعدام كفاءة العامل المهنية يمكن التسبب بها لتسريح من يريد ولكن بشرط ان يثبت ذلك و كثيرا ما يواجه القضاء صعوبات لإثبات هذه الادعاءات.

<sup>1</sup> : انظر المادة73 من القانون 90-11 بعلاقات العمل المعدلة وبموجب المادة2من القانون91-29 المؤرخ في 21ديسمبر 1991 ج ر عدد68 المؤرخة في ديسمبر 1991 و التي عرفت و حددت الخطأ الجسيم المؤدي للتسريح .

- الإحالة على التقاعد: وتعتبر من الحالات القانونية لانتهاء علاقة العمل حيث يصبح تنفيذ العمل مستحيل عند إحالة العامل للتقاعد.

2 - إنتهاء مدة العقد: و هنا تنتهي العلاقة بصفة قانونية عادية إما بإنهاء المدة المقررة او بإنهاء العمل المتفق عليه.<sup>1</sup>

3- التسريح الاقتصادي: و يكون عندما يتحتم على المؤسسات المستخدمة تسريح العمال لأسباب اقتصادية نظرا للالتزامات المالية التي تلحق بها و لقد تعددت الأسباب الاقتصادية المبررة للتسريح الجماعي و ولا يوجد معيار محدد لحصرها و يبقى على صاحب العمل اثبات حقيقة و جدية هذه الأسباب.و لقد اقرت المحكمة العليا ذلك في احدى قراراتها حيث أقرت أنه يمكن للهيئة المستخدمة التقليل من عدد العمال اذا بررت هذا الاجراء أسباب اقتصادية و ذلك بعد موافقة كل من مفتشية العمل و لجنة التأديب التابعة للمؤسسة المستخدمة.<sup>2</sup>

4- انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة : لقد جاء ضمن نص المادة 66 من ق م ع ع حالة انهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة كسبب لإنهاء علاقة العمل ،و المقصود بانتهاء (cessation) علاقة العمل ،بسبب الانتهاء القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة ،هو اثبات توقف المؤسسة نهائيا عن النشاط بسبب قوة قاهرة أو حالة عرضية أو عمل الحاكم ،أي بمعنى أن يكون السبب مفاجئا و غير متوقع ،و لا يمكن التحكم فيه .و اعتبرت المحكمة العليا ان تسريح العامل في غياب ثبوت الانتهاء القانوني للنشاط ،تسريح تعسفي.<sup>3</sup>

### المطلب الثاني : إجراءات حل المنازعات المتعلقة بإثبات علاقة العمل

<sup>1</sup> : سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ،مرجع سابق ،ص 349.

<sup>2</sup> : يوسف دلاندة، مرجع سابق ، ص 131 .

<sup>3</sup> : قرار رقم 534176 بتاريخ 03 /12/ 2009 قضية (ع،م) ضد (ل،س) مجلة المحكمة العليا ، العدد 2011 ص 169.

باعتبار أن المنازعات المتعلقة بإثبات علاقة العمل هي من المنازعات الفردية و تمثل هذه الأخيرة كل خلاف يقوم بين العامل و صاحب العمل و يكون هذا الخلاف بسبب تنفيذ علاقة العمل و يتولد عليه عدم الاستقرار نتيجة لإخلال أحد الطرفين بالتزام مهني و لقد جاء في المادة 2 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل<sup>1</sup>: " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ،و مستخدم، بشأن علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار تسوية داخل الهيئات المستخدمة ." و هذا ما استوجب وضع بعض الاجراءات للتسوية و التي تبدأ بإجراءات التسوية الودية اولا سواء كانت داخلية (داخل المؤسسة) او خارجية (مكاتب المصالحة) ،و بعدها و عند فشل التسوية الودية يلجأ صاحب المصلحة للقضاء .وعليه سنقسم هذ المطلب الى فرعين نخصص الفرع الأول الى الإجراءات الوقائية او ما يعرف ب التسوية الودية والفرع الثاني التسوية القضائية

### الفرع الأول: الإجراءات الوقائية (التسوية الودية):

من أجل تسهيل حل النزاعات الفردية بسرعة ومن أجل التخفيف على المحاكم وخاصة القضايا التي لا تحتاج لتدخل القضاء لبساطة أسبابها وسهولة حلها أوجب القانون المرور على بعض الإجراءات التي تهدف الى تسوية المنازعة بطريقة ودية وهي:

#### 1- التسوية الداخلية للنزاع : و تعني محاولة الطرفين حل النزاع داخليا عن طريق

اتفاقهما على حل ودي دون تدخل طرف ثالث خارجي و هذا وفقا للإجراءات القانونية المنظمة لهذا النزاع أو في إطار الإجراءات المحددة في الاتفاقيات الجماعية<sup>2</sup> ، حيث يمكن لهذه الأخيرة تحديد الإجراءات الداخلية لحل النزاعات الفردية على المستوى الداخلي ،و في حالة غياب الإجراءات يتقدم العامل بعرض الأمر على رئيسه المباشر و الذي يجب عليه الرد خلال ثمانية (8) أيام ، و في حالة عدم الرد او عدم رضی

<sup>1</sup> : القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06فيفري 1990م يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ج ر 06 عدد لسنة 1990.

<sup>2</sup> : جاء في المادة 3 من قانون 90-04 السابق الذكر : "يمكن للمعاهدات و الاتفاقيات الجماعية،للعمل ان تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة ."

العامل بمضمون الرد يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بالمستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة، وهنا يجب على المستخدم الرد خلال خمسة عشر يوم (15) من تاريخ الإخطار و يكون هذا الرد كتابيا<sup>1</sup>. مع إلزامه بذكر أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع<sup>2</sup>. و في حالة عدم حل النزاع داخليا يتم اللجوء إلى المصالحة حيث نص المشرع في المادة 5 من القانون 04-90 السابق الذكر انه في حالة عدم حل النزاع داخليا أي داخل الهيئة المستخدمة يقوم العامل بإخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون.

2- المصالحة : ففي هذه الحالة يتدخل طرف ثالث قصد التوصل إلى حل لهذا المشكل و هي هيئة متساوية التمثيل نصفها من ممثلي العمال و نصفها الآخر من ممثلي أرباب العمل و التي أنشأت بمقتضى القانون الحالي 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل، و يتم التناوب على رئاسة المكتب كل ستة (6) أشهر بين كلا الطرفين فمرة ل ممثلي العمال و مرة أخرى ل ممثلي المستخدمين<sup>3</sup>، و لقد نظم المشرع تعيين أعضاء مكتب المصالحة و شروط قبولهم في المواد من 9 الى 15 من القانون 04-90 م ت م ع ف . و لقد انتزعت هذه المهمة (مهمة المصالحة) من مفتش العمل و أصبح دوره مجرد وسيلة إتصال بين العمال و هذه الهيئة<sup>4</sup>.

و يعتبر إجراء المصالحة ضروري و إجباري قبل المرور إلى التسوية القضائية وفقا لنص المادة 19 فقرة 1 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، و لكن يمكن أن تكون إختيارية في حالة إقامة المدعى عليه أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل

<sup>1</sup> :بشير هدفي مرجع سابق ،ص 103.

<sup>2</sup> :حسب ما جاء في المادة 4 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل .

<sup>3</sup> : جاء في المادة 6 من قانون 04-90 السابق الذكر : " يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال و عضوين ممثلين للمستخدمين و يرأس المكتب بالتداول و لفترة (6) اشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين . يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة عن طريق التنظيم ."

<sup>4</sup> : جاء في المادة 5 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية : "بعد استفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل اخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون ."

صاحب العمل ويستثنى أيضا الموظفون و الاعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات و الإدارات العمومية و هذا ما جاء في الفقرة 2 من نفس المادة المذكورة أعلاه . ولقد جاء في أحكام المواد من 26 الى 32 من القانون 90-04 السابق الذكر التطرق الى إجراءات إخطار مكاتب المصالحة <sup>1</sup> :

- يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة، أو بحضور المدعي شخصيا وفي هذه الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي. و جاء في المادة 27 انه عليه أن يقوم خلال ثلاثة ( 3 ) أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة و يقوم بإستدعاء الأطراف للإجتماع مع إحتساب مدة ثمانية ( 8 ) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف. وهنا نكون امام الحالات التالية:

1- يتم شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله القانوني ما لم يوجد عذر جدي و شرعي في التاريخ المحدد ،على أن يبلغ المدعي خلال ثمانية ( 8 ) أيام من تاريخ إتخاذ القرار، هذا حسب ما جاء في المادة 28 من القانون السابق الذكر .

2- و في حالة عدم حضور المدعي عليه أو ممثله المؤهل يتم استدعائه من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه ثمانية ( 8 ) أيام من تاريخ الاستدعاء .حسب ما جاء في المادة 29 من القانون السابق الذكر .

و في حالة غياب المدعى عليه أو ممثله المؤهل في إجتماعين متتاليين للمصالحة يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه المستدعى بصفة نظامية. على أن تسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الإجتماع.

3- في حالة اتفاق الأطراف وحل النزاع فان مكتب المصالحة هنا يعد محضرا بالمصالحة.

4- في حالة عدم الاتفاق بين الأطراف فانه يعد محضرا بعدم المصالحة.

كما يشترط ألا يتضمن محضر المصالحة شروطا تتنافى من النصوص السارية المفعول .

<sup>1</sup> : عبد الكريم بو حميدة ، مرجع سابق ص 204 .

إذا فإن المصالحة تمر وفق إجراءات معينة و خلال آجال محددة يجب إحترامها و يعتبر المحضر الناتج (عدم المصالحة ) دليل إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير. وفي حالة المصالحة ولتنفيذ إتفاقات الصلح قرر المشرع غرامات تهديدية يومية في حالة عدم التنفيذ لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون ويكون هذا بأمر من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية<sup>1</sup> وبالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة بعد انتهاء الاجل المحدد للتنفيذ و الذي لا يتجاوز 15 يوم. أما في حالة عدم المصالحة فيتم اللجوء الى القضاء لحل هذه المنازعة.

### الفرع الثاني: التسوية القضائية:

عند عدم الوصول إلى حل المنازعة بالطرق الودية يلجأ الأطراف إلى التسوية القضائية والتي تعتبر المرحلة الأخيرة فلقد جاء في المادة 36 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية على أنه: " في حال عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى امام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية."

وقضاء العمل مختص بالفصل في المنازعات العمالية وهو قضاء مستقل ومتميز من حيث التشكيلة والإجراءات المتبعة في التقاضي ويتميز أيضا بالطابع الاستعجالي لرفع الدعوى واصدار الحكم. ولقد جاء في المادة 8 من القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية التشكيلة الخاصة بالقسم الاجتماعي كما نصت عليها المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإداري.<sup>2</sup> فالمبدأ العام في تشكيلة القسم الاجتماعي أن ينعقد برئاسة القاضي ومساعدين يمثلان العمال ومساعدين يمثلان أصحاب العمل، غير أنه استثناء عن المبدأ العام يجوز أن تتعقد جلسة القسم الاجتماعي بحضور مساعد واحد ممثل عن العمال وآخر ممثل عن أصحاب العمل، تعتبر هذه التشكيلة الأخيرة من القواعد المرتبطة بالنظام العام بحيث لا يجوز أن تتعقد

<sup>1</sup> : عبد الكريم بوحميدة ،الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 90-04 ،مجلة العلوم القانونية والإجتماعية ،العدد الثامن ،جامعة زيان عاشور ،الجلفة ،12/ 2017، ص181 .

<sup>2</sup> : جاء في المادة 502 من ق إ م إ : "يتشكل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان من قاض رئيسا و مساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل ."

الجلسة بحضور القاضي ومساعد واحد فقط، وإلا تعرض الحكم إلى النقض لمخالفته وإغفاله قاعدة جوهرية في الإجراءات. كما يتعين الإشارة في ديباجة الحكم الصادر عن القسم الاجتماعي إلى أسماء المساعدين مع تعيين الجهة التي يمثلونها، وإلا كان الحكم عرضة للطعن لكون هذه القواعد هي الأخرى من المسائل المرتبطة بالنظام العام وهذا ما ايدته المحكمة العليا في عدة قرارات نذكر منها القرار الصادر تحت رقم 157097 بتاريخ 10/03/1998 قضية (ديوان م.س. الخاصة بوزارة العدل) ضد (د.ن) حيث اقرت المبدأ التالي من المقرر قانوناً أنه "تتعقد جلسات المحكمة في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال و مساعدان من المستخدمين" و لما ثبت -في قضية الحال - أن قضاة الموضوع لما اشارو الى أسماء المساعدين فقط دون الهيئة التي يمثلونها أي هيئة العمل و هيئة ارباب العمل في تشكيل المحكمة يكونون بذلك قد عرضو حكمهم للنقض.<sup>1</sup>

أما فيما يخص المواد التي يختص بها هذا الأخير فلقد جاءت في المادة 500 من ق م على سبيل الحصر<sup>2</sup> إذ أن قضاء العمل يختص اختصاصاً مانعاً فيها . و من بين المنازعات الفردية التي يختص بها القسم الاجتماعي هي مسألة إثبات عقد العمل والتكوين والتمهين حسب ما جاء في الفقرة الأولى من المادة السابقة الذكر.

و المشرع و في ظل القانون الحالي 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أوجب على العامل إثبات فقط وجود علاقة العمل دون تحميله عبء إثبات نوعها إذ أنه في حالة عدم وجود عقد

<sup>1</sup> : نقلا عن يوسف دلاندة، مرجع سابق، ص 116 .

<sup>2</sup> : جاء في المادة 500 من ق م 1 : "يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً في المواد الآتية :

- 1- اثبات عقود العمل و التكوين و التمهين،
- 2- تنفيذ و تعليق و انتهاء عقود العمل و التكوين و التمهين،
- 3- منازعات انتخاب مندوبي العمال،
- 4- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي،
- 5- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الاضراب،
- 6- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد
- 7- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات و التفاوضيات الجماعية للعمل ."

عمل مكتوب فان علاقة العمل تعتبر لمدة غير محدودة.<sup>1</sup> و لإثبات علاقة العمل و عند عدم نجاح الطرق الودية يلجأ العامل للقسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية و يتبع الإجراءات التالية:

### 1- إجراءات التقاضي:

تخضع اجراءات التقاضي أمام القسم الإجتماعي و بصفة عامة إلى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية حيث جاء في المادة 503 من ق إ م إ أنه: "ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا".<sup>2</sup> إلا أنه و نظرا للطابع الخاص الذي تتميز به الدعوى الاجتماعية فلقد خصها المشرع ببعض الامتيازات إن صح القول نذكر منها

- السرعة في الفصل حيث أوجب أن تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوم من تاريخ رفع الدعوى و هذا حسب ما جاء في المادة 505 من ق إ م إ.
- وكذلك بساطة الإجراءات
- طبيعة الاحكام الصادرة .

و لقد تطرق المشرع و بموجب القانون الى شرطين جوهرين هما:

- 1 وجوب إرفاق العريضة بنسخة من محضر عدم الصلح : حيث جاء في المادة 37 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية انه يجب ارفاق العريضة الموجهة الى المحكمة بنسخة من محضر عدم الصلح الصادر من مكتب المصالحة وهو شرط جوهرى و غيابه يؤدي الى عدم قبول الدعوى شكلا .
- 2 وجوب إحترام الآجال .<sup>3</sup> لم يتعرض قانون الإجراءات المدنية الملغى ولا القانون رقم 90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل إلى الآجال الواجب إحترامها لرفع الدعوى

<sup>1</sup> : ينظر في هذا الشأن المادة 11 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

<sup>2</sup> : ينظر في هذا الشأن الى المادة 13 من ق إ م و ما يليها و الخاصة بإجراءات رفع الدعوى .

<sup>3</sup> : سامية دايع، إجراءات التقاضي امام القسم الاجتماعي، مجلة معارف (مجلة علمية محكمة)، العدد 16 ،السنة الثامنة ،المركز الجامعي غليزان ،جوان 2014 ،ص 23 .

الاجتماعية أمام القسم الاجتماعي، لهذا السبب كانت تطبق الأجل المنصوص عليها في القانون المدني المتعلقة بالتقادم، أما قانون الإجراءات الجديد فلقد جاء في المادة 504 منه انه: "يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى ."

و عليه و عند توفر الشروط العامة و الخاصة يقوم المدعي بما يلي :

- رفع الدعوى بتقديم عريضة افتتاحية امام المحكمة الابتدائية
- تقيد الدعوى المرفوعة حالاً في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها مع بيان اسماء الأطراف ورقم القضية و تاريخ الجلسة .
- يرسل بعدها تكليف بالحضور الى المعنيين بالأمر حسب الإجراءات المنصوص عليها في القانون .

و يمكن للقاضي المصالحة بين الأطراف و في حالة نجاحه توقف الدعوى و تشطب القضية من الجدول و يعتبر محضر المصالحة حكم قضائي واجب التنفيذ . أما إذا لم يتم الصلح تستمر الدعوى و يتم أثناء الجلسة السماع للخصوم بصفة شخصية أو بواسطة موكلهم، و يمكن للقاضي أن يأمر بحضور الخصوم شخصياً إذا رأى ان ذلك ضروري .

## 2- الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية: تتنوع الاحكام الصادرة عن المحاكم

الابتدائية فباستقراءنا للمواد من 507 الى 509 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فانه يمكن ان تصدر الاحكام اما:

- أحكام ابتدائية نهائية: جاء في المادة 21 من القانون المتعلق بتسوية علاقات العمل: "تبت المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية ابتدائياً و نهائياً في الدعاوى التي تتعلق أساساً بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا تراعي فيها الإجراءات التأديبية الدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل، و كشوفات المرتبات و مختلف وثائق اثبات علاقة العمل . و هي أحكام غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف . و نوضح هنا أنه و في حالة العقوبات التأديبية فلا يكفي لكي يصدر القسم الاجتماعي حكماً ابتدائياً ونهائياً أن يتعلق الموضوع بخرق المستخدم الإجراءات

التأديبية، لا بد أن تنحصر الدعوى المقدمة من العامل في طلبها الأصلي على إلغاء العقوبة التأديبية المقررة دون إحترام الإجراءات التأديبية . أما إذا كان هذا الطلب غير أصلي فإن المحكمة في هذه الحالة ستصدر حكماً ابتدائياً قابلاً للإستئناف أمام المجلس القضائي.

- الأحكام الإبتدائية القابلة للتنفيذ المعجل: وتكون لها صفة الإستعجال بحكم القانون أو بأمر من القاضي وتتعلق على العموم بقضايا ترتبط بحقوق مادية ومهنية للعمال مثل توفير الشروط والظروف الخاصة بالعمل ودفع الأجور.<sup>1</sup> وهذا التنفيذ لا يمنع إستئناف هذه الأحكام.
- كما يمكن أن تكون أحكام ابتدائية عادية وتبقى أحكام قابلة للمراجعة بالطرق العادية وغير العادية والتي لا تنفذ إلا بعد استنفاد جميع الإجراءات المقررة قانوناً ليحوز الحكم حجية الشيء المقضي فيه. أي أنه فيما عدا الحالات المنصوص عليهما في المادتين 21 و 22 من القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية في العمل فإن المحكمة تصدر أحكاماً إبتدائية قابلة للطعن كما أنه و عملاً بالمادة 510 من ق ا م ا: "تقبل الطلبات الإضافية المترتبة على الطلب الأصلي في جميع مراحل الدعوى، حتى و لم تكن موضوع محاولة صلح".
- فالمشرع أولى إهتمام خاص بالنزاعات القائمة بين العامل والمستخدم من خلال وضع إجراءات خاصة ومتميزة لحلها فنظم الإجراءات الوقائية والتي من شأنها المحافظة على العلاقة الحسنة بين طرفي العلاقة. و لكن في حال فشلها يتجه صاحب المصلحة للقضاء لإستيفاء حقه.

<sup>1</sup> : جاء في المادة 22 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات الفردية في العمل: "تكون الاحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون

- تطبيق او تفسير اتفاقية او اتفاق جماعي للعمل
  - تطبيق او تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة امام مكتب المصلحة
  - دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة
- كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر."

## ملخص الفصل الثاني

إن علاقة العمل واثاء سريانها ترتب آثار مختلفة و متنوعة لكلا الطرفين (العامل، صاحب العمل) و تتمثل هذه الآثار في التزامات و حقوق الطرفين و تتعدد مجموعة هذه الالتزامات و الحقوق فبالنسبة للعامل تختلف حسب طبيعة العمل و مستواه، أما بالنسبة لصاحب العمل فيمكن القول أن حقوقه تتمثل في مجموعة من الصلاحيات التي تسمح بالسير الحسن للمؤسسة.

وتكون هذه الحقوق و الالتزامات إما منصوص عليها في القانون أو في عقود العمل او في القانون الإتفاقي. و في أغلب الأحيان تكون إلتزامات الطرف الأول هي حقوق للطرف الثاني و العكس صحيح .

و خلال هذه المدة يمكن أن تتعرض هذه العلاقة لحالات تؤدي الى إنتهاءها منها ما هو إرادي سواء بإرادة احد الطرفين او كلاهما و منه ما هو لا إرادي بسبب قوة قاهرة أو سبب أجنبي أدى الى هذه النهاية

و يمكن أن تؤدي إحدى هذه الحالات الى نشوب منازعة بين العامل و صاحب العمل و خاصة إذا كان السبب هو اثبات هذه العلاقة و التي يقع على عاتق العامل إثباتها فلحل هذه المنازعات لابد من إتباع إجراءات خاصة ومحددة فمنها التسوية الودية سواء على المستوى الداخلي أي داخل الهيئة المستخدمة و هو اجراء اختياري و الذي يكون باتباع اتباع الإجراءات الاتفاقية و التنظيمية و في حالة فشله يتجه العامل الى مكتب المصالحة و الذي يعتبر إجراء إجباري قبل عرض النزاع على القضاء الاجتماعي حيث يعتبر محضر المصالحة (عدم الصلح) كشرط جوهري لقبول الدعوى شكلا ، و بعدها وعند فشل الحل الودي يلجأ العامل للقضاء .

**خاتمة**

## خاتمة:

من خلال تطرقنا لهذا الموضوع الهام رأينا أن المشرع حرص على تحقيق التوازن بين المصالح المشتركة لطرفي علاقة العمل وهذا ما نراه من خلال التطور الملحوظ لقانون العمل منذ الإستقلال و حتى صدور قانون 90-11، فلقد أقر عدة نصوص حماية للطرف الضعيف في هذه العلاقة و الذي هو العامل الذي كثيرا ما يجد نفسه في مركز الضعف .

و لقد حاولت خلال هذه الدراسة الإعتماد على القانون المدني وتشريعات العمل نذكر منها القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها ، و ممارسة حق الاضراب ، و القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل و القانون 90-11 و هو القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بعدة نصوص قانونية جاءت لتخدم علاقة العمل وتبين كيفية و أساس إنبثاقها و وسائل إثباتها . و تنظيمها منذ بدايتها الى غاية انتهائها مرورا بمراحل انعقادها والتي من خلالها يمكن أن يمر العامل بفترة تجريبية قد تنتهي سلبا فتنتهي العلاقة دون ترتيب أي التزامات على طرفيها ، كما يمكن ان تنتهي إيجابا فيترتب عليها تثبيت العامل في منصب عمله و أثناء سريانها يكون العامل إما في وضعية العمل الفعلي أو وضعية التوقف المؤقت عن العمل كما يمكن الإشارة هنا الى أنه يمكن أن تكون العلاقة لفترة محدودة وهنا يشترط أن ينص على ذلك كتابة و إلا اعتبرت علاقة عمل لمدة غير محدودة بقوة القانون.

فالمشرع الجزائري أقر بشكل صريح حرية إثبات علاقة العمل بكافة الطرق القانونية ، و الحكمة الذي أراد المشرع الوصول إليها من خلال توسيع دائرة وسائل و أدوات اثبات علاقة العمل و عدم تقييدها بالشروط الشكلية المعروفة في بعض العقود المدنية هي توفير الحماية القانونية للحقوق الأساسية للعامل ، لأن الكثير من المستخدمين يلجؤون إلى تشغيل العمال دون منحهم أية وثيقة تثبت وجود علاقة العمل ، و لكن قيد المشرع هذه الحرية عندما يتعلق الأمر بعقد العمل المحدد المدة و الذي يكون إثباته فقط بالكتابة إلا في حالة فقد السند لسبب أجنبي

فإنه يجوز الإثبات بشهادة الشهود، و لقد أخضع التشريع العمالي الجزائري إبرام العقود المحددة المدة إلى رقابة صارمة سواء من جهة مفتشية العمل او القضاء الاجتماعي.

و أثناء سريانها ترتب آثار على طرفيها تتمثل في مجموعة من الحقوق و الالتزامات لكلا طرفي العلاقة بما أنها ملزمة لجانبين فالإلتزامات أحد الطرفين هي حقوق للطرف الآخر، كما يتمتع المستخدم بعدة صلاحيات منحت له عن طريق القانون أو الاتفاق أو العقد ليتمكن من خلالها ضمان السير الحسن للمؤسسة، كما يمنح بالمقابل للعامل ضمانات تحميه من تعسف المستخدم أثناء استعماله لهذه الصلاحيات .

وقد تنشبت خلال هذه المدة نزاعات بين الطرفين بسبب أو بمناسبة هذه العلاقة، و من أجل حلها يجب إتباع إجراءات معينة لحلها و منها المنازعات المتعلقة بإثبات علاقة العمل إذ أن الملاحظ و من الواقع المعاش أن المستخدم كثيرا ما ينكر وجود علاقة عمل عندما يريد التملص من حقوق يطالب بها العامل.

فمن خلال هذه الدراسة توصلنا إلى :

- ان لتطور الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية اثر كبير في تطور قانون العمل الذي يجب عليه أن يواكب هذه التطورات لتقاضي وقوع المخاطبين به في المشاكل .
- تكريس قانون العمل لمبدأ الحرية التعاقدية لإنعقاد علاقة العمل لتقاضي وقوع طرفي العلاقة في نزاعات إذ ترك لهم كامل الحرية في الإتفاق على ما يريدانه إلا ماكان مخالف لتشريعات العمل و القانون بصفة عامة .
- أولى المشرع اهتمام بتسوية النزاعات الفردية في العمل من خلال سنه لقانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل .
- فضل المشرع طرق التسوية الودية محاولة منه حل النزاع في أسرع وقت و بأقل التكاليف و هذا مراعاتا للعامل.

و لكن ومن خلال دراستنا نلاحظ ان قانون العمل تطور بوتيرة سريعة حتى صدور قانون 90-11 و بعدها أخذ في الركود رغم التطورات الكبيرة في الساحة الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد فمثلا و نظرا للتطور التكنولوجي فإننا نلاحظ نقص في المادة القانونية التي تحكم المجال الالكتروني و هذا ما أدى إلى ظهور فراغات قانونية فيما يخص المعاملات الالكترونية . كما يمكن و في مجال تركه لكثير من المسائل للاتفاقيات الجماعية أن يسبب هذا الترك نقص في المادة القانونية مما يدفع صاحب المصلحة للتمسك بهذا النقص للتملص من إلتزاماته و يلحق الضرر بالطرف الآخر فالملاحظ في الساحة العملية و في الكثير من المؤسسات غياب اتفاقيات تهتم بهذه التفاصيل .

و بالرغم أيضا من توسيعه لوسائل الاثبات فمن الممكن ان لا تكون لها فعالية في حالة العمل المؤقت و خاصة عندما يكون صاحب العمل شخص طبيعي و لم يتم بالتصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي او مصالح الضرائب و هي حالات كثيرة الوقوع للأسف و يقع ضحيتها العامل .

و لمحاولة إيجاد حلول أقترح ما يلي :

- مراجعة وتحيين القانون المتعلق بعلاقات العمل والتي أصبحت ضرورية مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص المعدلة والمتممة له ليواكب التطورات الحاصلة وخاصة الاقتصادية منها.
- تشديد الرقابة وتنويع أجهزة المراقبة للمؤسسات وأصحاب الورشات والمستخدمين وخاصة الأشخاص الطبيعية لمنع أي محاولة تعسف من طرفهم.
- نظرا للتطور التكنولوجي الهائل أصبح لزوما سن قوانين تنظم المجال الالكتروني في علاقات العمل.

قائمة

المصادر و المراجع

## قائمة المصادر و المراجع

### 1- المصادر

#### أولا : الدساتير

- 1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج ر عدد 09 الصادرة في 01 مارس 1989.
- 2- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 ، المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 المعدل و المتمم لدستور 1989 ج ر عدد 76 .
- 3- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، ج ر عدد 82 بتاريخ 15 جمادى الأولى 1442 هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2020.

#### ثانيا : النصوص الدولية :

- 4- الإعلان العالمي لحقوق الانسان المعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بالقرار 217 (د-3) المؤرخ 10 ديسمبر 1948.
- 5- الاتفاقية الدولية رقم 122 لسنة 1964 المتعلقة بسياسة العمالة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 تموز 1964 في دورته الثامنة و الأربعين ،تاريخ بدء النفاذ : 15 تموز 1966.
- 6- الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية تحت رقم 155 الصادرة في 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن و صحة العمال داخل أماكن العمل و التي دخلت حيز التنفيذ في 11 اوت 1983 المصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 56/06 المؤرخ في 11 فيفري 2006 ج ر عدد 7 لسنة 2006.

#### رابعا : النصوص التشريعية والتنظيمية :

#### أ. النصوص التشريعية :

- 7- الأمر 74-103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية ج ر عدد 99 لسنة 1974 .

## قائمة المصادر و المراجع

- 8- الأمر 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، المعدل و المتمم بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في مايو 2007.
- 9- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 اوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج، ر عدد 32 لسنة 1978 .
- 10- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج ر عدد 28 لسنة 1983 المعدل و المتمم بالامر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 ج ر رقم 42 لسنة 1996 .
- 11- القانون 83-12 المؤرخ في 2 جويليو 1983 المتعلق بالتقاعد ج ر عدد 28 لسنة 1983
- 12- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية المعدل و المتمم ج ر عدد 28 لسنة 1983
- 13- قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل ج ر عدد 4 لسنة 1988.
- 14- القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ،و تسويتها ،و ممارسة حق الاضراب ،المعدل و المتمم ج ر عدد 06 لسنة 1990 .المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991 ج ر رقم 68 لسنة 1991 .
- 15- القانون 90-03 مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل (معدل و متمم) ،ج ر عدد 06 لسنة 1990.المعدل و المتمم بالامر رقم 96-11 مؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق ل 10 يونيو سنة 1990 ج ر رقم 36 لسنة 1996.
- 16- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (معدل) ج ر عدد 06 لسنة 1990، المعدل

## قائمة المصادر و المراجع

بالقانون رقم 91-28 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 21 ديسمبر سنة 1991، ج ر رقم 68 لسنة 1991 .

17- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 ابريل 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 / 12 / 1991 و بالمرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في المؤرخ في 11 / 04 / 1994 ، و بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 / 07 / 1996 ، و بالأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 / 01 / 1997، ج ر عدد 17 لسنة 1990.

18- الامر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 المعدل للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ج ر عدد 43 لسنة 1996.

19- : قانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، عدد 21.

### ب: النصوص التنظيمية:

20- المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفية تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية . المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 .

21- المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 8 شعبان 1418 الموافق لـ 8 ديسمبر 1997 المحدد للنظام الخاص لعلاقات العمل التي تعني العمال في المنازل ، ج ر عدد 82  
22- المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 29 رجب 1430 الموافق 22 يوليو 2009 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 97-59 ج ر عدد 44 المؤرخة في 26 يوليو 2009.

### ثالثا: التشريعات المقارنة:

23- قانون العمل الفرنسي رقم 82-957 المؤرخ في 13 نوفمبر 1982 المتعلق بالتفاوض الجماعي و تسوية منازعات العمل .

## II- المراجع :

أولا : الكتب :

- 24- احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية) ، ج2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2002 .
- 25- احمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانون الاتفاقي) ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012 .
- 26- هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل،(علاقات العمل الفردية) ،جسور للنشر و التوزيع ،الجزائر،2019.
- 27- بن عزوز بن صابر ، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، ط1 ، دار الحامد للنشر و التوزيع ،عمان،(الأردن)،2011 .
- 28- دلاندة يوسف ،القانون المتعلق بعلاقات العمل مدعم بأحدث مبادئ و اجتهادات المحكمة العليا ،الطبعة الأولى ،دار هومة ،الجزائر،2014 .
- 29- منصور محمد حسين ،قانون العمل (ماهية قانون العمل ،عقد العمل الفردي ،عقد العمل الجماعي ،المنازعات الجماعية التسوية و الوساطة و التحكيم ،الاضراب و الاغلاق )، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ( مصر) ، 2011 .
- 30- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ،قانون العمل اللبناني ،منشورات الحلبي الحقوقية بيروت لبنان ، 2002 .

### ثانيا : المقالات

- 31- عزالدين زوبة، خصوصية عقد العمل تحت التجربة في قانون العمل الجزائري ،مجلة العلوم القانونية و السياسية، المجلد 10 ،العدد02 ،سبتمبر 2019 ، www.asjp.cerist.dz »article
- 32- فايزة طبيب ،عقد العمل تحت التجربة في التشريع و القضاء الجزائري ،مجلة قانون العمل و التشغيل ،العدد 05 ،جانفي 2018 ، asjp.cerist .dz .en .article/83022
- 33- فريد عبة ،إسماعيل مناصرية ،طرق اثبات علاقة العمل في التشريع الجزائري ،مجلة المنتدى القانوني ،العدد السادس،جامعة محمد خيضر ،بسكرة.

- 34- قوريش بن شرقي، اثبات عقد العمل الفردي في التشريع الجزائري، مجلة القانون و العلوم السياسية، العدد السابع، جامعة الجزائر، جانفي 2018 .
- 35- رقية سكيل، البعد التعاقد في علاقات العمل في التشريع الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية/قسم العلوم الاقتصادية و السياسية، العدد 21، جانفي 2019 .
- 36- عمار زعبي، الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العمل المهنية تجاه رب العمل، مجلة البحوث و الدراسات، العدد 21، كلية الحقوق و العلوم السياسية، شتاء 2016،.
- 37- عبد القادر عسال، محمد بودو، الضمانات القانونية للعامل في القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن، العدد 2، 27 ديسمبر 2022 .
- 38- عبد الكريم بوحميده، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 04-90، مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، العدد الثامن، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 12/ 2017، [www.asjp.cerist/articl](http://www.asjp.cerist/articl).
- 39- سامية دايج، إجراءات التقاضي امام القسم الاجتماعي، مجلة معارف (مجلة علمية محكمة)، العدد 16، السنة الثامنة، المركز الجامعي غليزان، جوان 2014

ثالثا : اطروحات الدكتوراه :

- 40- مراد كاملي، حجية الحكم القضائي (دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية و القانون الوضعي) ، بحث مقدم لنيل درجة دكتوراه العلوم في الشريعة و القانون، قسم الشريعة كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 1428/1429-2007/2008 .
- 41- عبد الكريم بوحميده، مفتشيات العمل و دورها في تطبيق تشريعات العمل و حمايتها، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون عام، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، 2017/2018 .

رابعا: القرارات القضائية

## قائمة المصادر و المراجع

---

- 42- قرار رقم 132163 المؤرخ في 18/02/1997 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المحكمة العليا المجلة القضائية ، العدد الاول لسنة 1997 .
- 43- قرار رقم 750238 قضية (ذ،ع) ضد ديوان الترقية و التسيير العقاري ، المحكمة العليا ، 2012/06/07 .

# الفهرس

شكر و عرفان

إهداء

مقدمة

## الفصل الأول: بداية علاقة العمل وطرق اثباتها

10.....	المبحث الأول: بداية علاقة العمل وسريانها
10.....	المطلب الأول: بداية علاقة العمل وانعقادها
10.....	الفرع الأول : نشأة علاقة العمل الفردية
12.....	الفرع الثاني: انعقاد علاقة العمل
16.....	المطلب الثاني: سريان علاقة العمل
16.....	الفرع الأول: الوضعية الطبيعية لعلاقة العمل
17.....	الفرع الثاني: وضعية التوقف المؤقت عن العمل:
23.....	المبحث الثاني: اثبات علاقة العمل
23.....	المطلب الأول: اثبات علاقة العمل بالكتابة
24.....	الفرع الأول: اثبات علاقة العمل بالمحركات الرسمية: او ما يسمى بالعقود الرسمية .
28.....	الفرع الثاني: المحركات العرفية في اثبات علاقة العمل:
32.....	المطلب الثاني: اثبات علاقة العمل بغير الكتابة
32.....	الفرع الأول: اثبات علاقة العمل بشهادة الشهود والقرائن:
37.....	الفرع الثاني: الاقرار وأداء اليمين
41.....	ملخص الفصل الأول

الفصل الثاني: الاثار المترتبة عن انبثاق علاقة العمل

44.....المبحث الأول: الاثار المترتبة على انبثاق علاقة العمل

44.....المطلب الأول: حقوق والتزامات العامل

44.....الفرع الأول :حقوق العامل:

49.....الفرع الثاني: التزامات العامل:

52.....المطلب الثاني: التزامات وصلاحيات صاحب العمل

52.....الفرع الأول : التزامات صاحب العمل:

53.....الفرع الثاني: صلاحيات صاحب العمل

المبحث الثاني : حالات انتهاء علاقة العمل و إجراءات تسوية المنازعات المتعلقة بإثبات  
هذه العلاقة. 55.....

55.....المطلب الاول: انتهاء علاقة العمل

56.....الفرع الأول : انتهاء علاقة العمل بشكل ارادي

57.....الفرع الثاني: انتهاء علاقة العمل لاسباب لا ارادية :

58.....المطلب الثاني : إجراءات حل المنازعات المتعلقة بإثبات علاقة العمل

59.....الفرع الأول: الإجراءات الوقائية (التسوية الودية):

62.....الفرع الثاني: التسوية القضائية:

67.....ملخص الفصل الثاني

69.....الخاتمة:

قائمة المصادر و المراجع

### ملخص الدراسة:

إن علاقة العمل و التي تربط العامل من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى تتعقد بأي وسيلة يريدتها الطرفين فيمكن أن تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي أو بمجرد بدء العمل لحساب المستخدم فتعتبر العلاقة منبثقة .ويمكن أن تمر بمرحلتين لإنعقادها المرحلة التجريبية و التي إذا انتهت نهاية إيجابيه تؤدي الى تثبيت العامل في منصب عمله ،و أثناء سريان هذه العلاقة يكون العامل إما في وضعية العمل الفعلي و التي يترتب عليها حقوق و واجبات او وضعية التوقف المؤقت عن العمل ،و حماية للطرف الضعيف وسع المشرع من وسائل إثبات علاقة العمل فأخضع عملية الإثبات للوسائل العامة في الإثبات و هذا حماية و حفاظا على المصالح المشتركة وخاصة العامل .و عند إنبثاقها تنتج عنها إمتيازات و حقوق متبادلة لطرفيها تكون في أغلب الأحيان حقوق الطرف الأول هي التزامات على عاتق الطرف الآخر و العكس صحيح . ولها حالات لإنتهائها منها التي تكون ارادية وحالات لا ارادية وكثيرا وأثناء سريان علاقة العمل تنشأ إشكالات تؤدي الى نشوب خلافات وينتج عنها منازعات تستوجب إجراءات خاصة لحلها فتكون ودية في البداية وعند عدم التوفيق يلجأ الأطراف الى التسوية القضائية لحل النزاع القائم.

الكلمات المفتاحية: إنبثاق، علاقة عمل، إثبات، سريان، عقد مكتوب ،عقد غير مكتوب ،التزامات ،حقوق ،انتهاء، إجراءات، ودية، قضائية

### Summary:

The relationship between the employee from one hand and employer from the second hand may be concluded by any mean upon the will of the parties either through written or non-written contract or upon the date of staring work , therefore it's considered as established relationship. The establishment of the work relation can be done through two stage , first , the trial period on its end , the employee is granted a tenure and during this period the employee is effectively performing his work and is entitled rights and have duties to execute or the employee can be in the state of leave . And in order to protect the weaker party , the legislators gives large methods of proving the work relationship , including general methods of proof in the aim to protect and defend the common interest of each party and in particular those of the employee. And it rise from the establishment of relationship mutual rights and duties for both parties in general is the rights of the first party is duties of the second party and vice versa.

The work relationship may be terminated voluntarily or involuntarily , and during the relationship a disputed may be raised that need to be resolved amicably at first or parties will be forced to bring their case before legal court .

**Key words :** Establishment - Work relationship - proof - written contract – unwritten contract - duties - rights - termination - procedures – amicably - legal