جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق



كتاب بيداغوجي في :

# قانون العمل

مؤلف موجه: لطلبة السنة الثانية ليسانس ل.م.د ، وكل طلبة الحقوق

تخصص: جذع مشترك

من إعداد:

د/ لشقر مبروك

السنة الجامعية:

2025 / 2026م – 1446هـ/1447هـ

جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق



كتاب بيداغوجي في :

# قانون العمل

مؤلف موجه: لطلبة السنة الثانية ليسانس ل.م.د ، وكل طلبة الحقوق

تخصص: جذع مشترك

من إعداد:

د/ لشقر مبروك

السنة الجامعية:

2025 / 2026م – 1446هـ/1447هـ


بسم الله الرحمن الرحيم

# فقه  قانون العمل الحديث يعني أن :

**قانون العمل الحديث هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العامل ورب العمل، وقد أسس فقهاء الشريعة الإسلامية لجلّ مبادئه الأساسية تحت مسمى "فقه الإجارة"**

...

# الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل:

يرى فقهاء القانون أن قواعد قانون العمل هي **قواعد آمرة** لا يجوز مخالفتها، لأن الهدف منها حماية الطرف الضعيف في العقد (وهو العامل)، وأي اتفاق يتضمن تنازلاً عن حقوق العامل الأساسية يُعد باطلاً

# مقـــدمـــة

**مقدمة:**

يشكّل قانون العمل أحد أهم فروع القانون المعاصر وأكثرها اتصالًا بالواقع الاقتصادي والاجتماعي، باعتباره القانون الذي ينظم العلاقات الناشئة بين العمال وأصحاب العمل في إطار ممارسة النشاط المهني، ويحدد الحقوق والالتزامات المترتبة عن هذه العلاقة بما يضمن تحقيق التوازن والاستقرار داخل بيئة العمل. وتبرز أهمية هذا الفرع القانوني من خلال ارتباطه المباشر بالعنصر البشري الذي يعدّ أساس العملية الإنتاجية ومحور التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إذ لا يمكن تصور أي نشاط اقتصادي أو إنتاجي دون وجود تنظيم قانوني يضبط العلاقة بين أطراف العمل ويوفر الحماية اللازمة للعامل باعتباره الطرف الأضعف في هذه العلاقة.

ولم يظهر قانون العمل بصورته الحديثة دفعة واحدة، وإنما كان نتيجة تطور تاريخي طويل ارتبط بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي عرفتها المجتمعات الحديثة، خاصة بعد الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا خلال القرن الثامن عشر، والتي أدت إلى الانتقال من الاقتصاد الزراعي والحرفي البسيط إلى الاقتصاد الصناعي القائم على الإنتاج الواسع واستخدام الآلات وظهور المصانع الكبرى. وقد ترتب عن هذه التحولات ظهور طبقة عاملة واسعة كانت تعاني من ظروف عمل قاسية تمثلت في طول ساعات العمل، وضعف الأجور، وتشغيل النساء والأطفال في ظروف غير إنسانية، إضافة إلى غياب أي حماية قانونية أو اجتماعية للعامل، وهو ما أدى إلى بروز الحاجة الملحة لتدخل الدولة من أجل تنظيم علاقات العمل ووضع حد للاستغلال الذي كان يمارسه أصحاب رؤوس الأموال تحت غطاء حرية التعاقد ومبدأ سلطان الإرادة.

ففي ظل القواعد التقليدية للقانون المدني، كانت علاقة العمل تُعتبر مجرد عقد من عقود القانون الخاص يخضع للمبادئ العامة للعقود، وعلى رأسها مبدأ المساواة بين المتعاقدين وحرية الإرادة، غير أن التطبيق العملي أثبت أن هذه المساواة لم تكن سوى مساواة شكلية، لأن العامل كان غالبًا في مركز اقتصادي واجتماعي أضعف من صاحب العمل، الأمر الذي جعله

مضطرًا لقبول شروط مجحفة حفاظًا على مصدر رزقه. ومن هنا بدأ الاتجاه نحو إقرار تشريعات خاصة بالعمل تهدف إلى توفير حماية قانونية واجتماعية للعامل، وهو ما أدى تدريجيًا إلى استقلال قانون العمل عن القانون المدني وظهوره كفرع قانوني قائم بذاته يتميز بخصائصه وأهدافه ومصادره الخاصة.

وقد ساهمت الحركات العمالية والنقابات المهنية في تكريس هذا الاتجاه، حيث خاضت الطبقة العاملة نضالات طويلة للمطالبة بتحسين ظروف العمل وضمان الحقوق الأساسية للعمال، كحق التنظيم النقابي، وحق الإضراب، والحق في الأجر العادل، وتحديد ساعات العمل، وضمان الحماية من الفصل التعسفي. كما لعبت المنظمات الدولية، وعلى رأسها International Labour Organization، دورًا بارزًا في تطوير قواعد قانون العمل من خلال إصدار العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية المتعلقة بحماية العمال وتحسين ظروف العمل وتكريس الحقوق الاجتماعية الأساسية.

ويتميز قانون العمل بطابع خاص يجعله يختلف عن بقية فروع القانون الخاص، فهو قانون ذو طبيعة اجتماعية وإنسانية يسعى إلى تحقيق التوازن بين المصالح الاقتصادية لأصحاب العمل والمصالح الاجتماعية للعمال، كما أنه قانون حمائي يتضمن العديد من القواعد الآمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها متى كانت أقل فائدة للعامل، وذلك حماية للطرف الضعيف في علاقة العمل. وإلى جانب طابعه الحمائي، يتميز قانون العمل أيضًا بمرونته وسرعة تطوره، حيث يتأثر بشكل مباشر بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، الأمر الذي يفرض على المشرع التدخل المستمر لمواكبة المستجدات التي يعرفها عالم الشغل.

وفي الجزائر، عرف قانون العمل تطورًا ملحوظًا منذ الاستقلال، حيث ارتبطت تطوراته بالتحولات السياسية والاقتصادية التي عرفتها الدولة الجزائرية. ففي المرحلة الأولى بعد الاستقلال، تبنى المشرع الجزائري نظامًا اقتصاديًا اشتراكيًا يقوم على هيمنة الدولة على وسائل الإنتاج وسيطرة القطاع العام على النشاط الاقتصادي، وهو ما انعكس على طبيعة تنظيم علاقات العمل التي اتسمت آنذاك بالطابع الإداري والتوجيهي. وقد تجسد ذلك من خلال

إصدار العديد من النصوص القانونية التي كرست تدخل الدولة الواسع في تنظيم الحياة المهنية وعلاقات العمل داخل المؤسسات العمومية.

غير أن التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر مع نهاية الثمانينيات وبداية التسعينيات، والانتقال التدريجي نحو اقتصاد السوق وتشجيع الاستثمار والقطاع الخاص، فرضت إعادة النظر في المنظومة التشريعية للعمل بما يتلاءم مع المعطيات الاقتصادية الجديدة. وفي هذا الإطار، قام المشرع الجزائري بإصدار مجموعة من القوانين الأساسية التي شكلت الإطار القانوني الحديث لعلاقات العمل، وعلى رأسها القانون رقم 90-11 الذي يُعتبر النص المرجعي الأساسي المنظم لعلاقات العمل الفردية والجماعية، إضافة إلى القانون رقم 90-02، والقانون رقم 90-04، فضلًا عن النصوص المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والوقاية الصحية والأمن في العمل والتشغيل والتقاعد.

وقد كرّس المشرع الجزائري من خلال هذه النصوص مجموعة من المبادئ الأساسية التي تهدف إلى تحقيق الاستقرار في علاقات العمل وضمان الحماية القانونية والاجتماعية للعامل، من خلال تنظيم شروط إبرام عقد العمل وتنفيذه وإنهائه، وتحديد حقوق العمال وواجباتهم، وضمان الحماية من التعسف، وتنظيم آليات الوقاية من النزاعات المهنية وتسويتها، إضافة إلى تكريس الحقوق الجماعية للعمال وعلى رأسها الحق النقابي وحق الإضراب في إطار احترام القانون والنظام العام.

وتتجلى أهمية قانون العمل كذلك في كونه يشكل وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل المجتمع، إذ إن استقرار علاقات العمل وانسجامها ينعكس بصورة مباشرة على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للدولة. فكلما كانت التشريعات العمالية متوازنة وقادرة على تحقيق العدالة بين أطراف العلاقة المهنية، كلما ساهم ذلك في رفع الإنتاجية وتحسين مناخ الاستثمار وتقليل النزاعات الاجتماعية داخل المؤسسات. وعلى العكس من ذلك، فإن غياب الحماية القانونية أو اختلال التوازن بين حقوق العمال وأصحاب العمل يؤدي غالبًا إلى انتشار النزاعات المهنية والإضرابات والتوترات الاجتماعية التي تؤثر سلبًا على الاقتصاد الوطني.

كما يكتسي قانون العمل أهمية خاصة في ظل التحولات الحديثة التي يشهدها عالم الشغل بفعل التطور التكنولوجي والعولمة الاقتصادية وظهور أنماط جديدة للعمل، كالتشغيل عن بعد والعمل الرقمي والعمل المؤقت والعمل عبر المنصات الإلكترونية، وهي تحولات فرضت تحديات جديدة أمام التشريعات العمالية التقليدية، خاصة فيما يتعلق بحماية العمال وضمان الحقوق الاجتماعية في بيئات العمل الحديثة. وقد دفع ذلك العديد من الدول والمنظمات الدولية إلى مراجعة تشريعاتها العمالية قصد مواكبة هذه المتغيرات وضمان استمرار الحماية القانونية للعامل مهما تغيرت طبيعة العمل أو وسائله.

وانطلاقًا من الأهمية البالغة التي يحظى بها قانون العمل في تنظيم الحياة المهنية وتحقيق العدالة الاجتماعية، تأتي هذه المطبوعة البيداغوجية لتسليط الضوء على أهم القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل في التشريع الجزائري، وذلك من خلال دراسة مختلف الجوانب الأساسية المتعلقة بقانون العمل، بداية بتحديد مفهومه وخصائصه ومصادره، ثم التطرق إلى منازعات العمل الفردية والجماعية وآليات تسويتها الودية والقضائية، مرورًا بدراسة ظروف وشروط عقد العمل، وصولًا إلى كيفية تعديل وإنهاء علاقة العمل والآثار القانونية المترتبة عن ذلك.

كما تهدف هذه المطبوعة إلى تمكين الطلبة من الإلمام بالمفاهيم الأساسية لقانون العمل وفهم الإطار التشريعي المنظم للعلاقات المهنية في الجزائر، مع ربط الجانب النظري بالتطبيق العملي من خلال تحليل النصوص القانونية والاجتهادات القضائية والوقائع المهنية، بما يساهم في تكوين قاعدة علمية ومنهجية تساعد الطالب على استيعاب مختلف الإشكالات القانونية المرتبطة بعالم العمل ومواكبة التطورات التي يشهدها هذا المجال الحيوي.

# الفصل الأول:

## ماهية قانون العمل

## المبحث الأول: تعريف قانون العمل

يُعدّ قانون العمل من الفروع القانونية الحديثة نسبيًا مقارنة ببقية فروع القانون التقليدية، إذ ارتبط ظهوره بالتطورات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها المجتمعات الصناعية، خاصة بعد الثورة الصناعية وما نتج عنها من تغير جذري في طبيعة العلاقات المهنية وظهور طبقة عاملة واسعة تحتاج إلى حماية قانونية خاصة. وقد أدى ذلك إلى بروز قواعد قانونية مستقلة تهدف إلى تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل وتحقيق نوع من التوازن بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية داخل المجتمع.

ويتميز قانون العمل بخصوصية واضحة تجعله يختلف عن غيره من فروع القانون الأخرى، فهو لا يقتصر على تنظيم العلاقة التعاقدية المجردة، وإنما يتدخل لحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، وذلك من خلال فرض مجموعة من القواعد الآمرة التي تتعلق بالأجر وساعات العمل والعطل والضمانات الاجتماعية وطرق تسوية النزاعات المهنية. كما أن هذا الفرع القانوني يجمع بين البعد القانوني والبعد الاجتماعي والاقتصادي، الأمر الذي جعل الفقه يختلف بشأن تحديد مفهومه وتعريفه وتحديد نطاق تطبيقه.

ومن أجل الإحاطة بالمفهوم القانوني لقانون العمل بصورة دقيقة، يقتضي الأمر التطرق إلى التعريفات الفقهية والتشريعية التي قيلت بشأنه، ثم تمييزه عن بعض الفروع القانونية المشابهة، وصولًا إلى تحديد نطاق تطبيقه في التشريع الجزائري.

### المطلب الأول: التعريف الفقهي لقانون العمل

يُعدّ تحديد مفهوم قانون العمل من المسائل الأساسية التي اهتم بها الفقه القانوني، بالنظر إلى الطبيعة الخاصة التي يتميز بها هذا الفرع القانوني مقارنة ببقية فروع القانون الأخرى. وقد أدى التطور التاريخي والاقتصادي والاجتماعي لعلاقات العمل إلى تعدد التعريفات

الفقهية لقانون العمل واختلافها، تبعًا لاختلاف الزاوية التي ينطلق منها كل فقيه في تحديد مضمون هذا القانون ووظيفته داخل المجتمع.

ففي بداية ظهور العلاقات الصناعية الحديثة، كان يُنظر إلى علاقة العمل على أنها مجرد علاقة تعاقدية تخضع للقواعد العامة في القانون المدني، خاصة تلك المتعلقة بعقد الإيجار وعقد المقاولة، حيث كانت حرية التعاقد ومبدأ سلطان الإرادة يشكلان الأساس القانوني الذي تقوم عليه علاقة العامل بصاحب العمل. غير أن التطورات الاقتصادية التي عرفتها المجتمعات الصناعية، وما ترتب عنها من اختلال واضح في التوازن بين العامل ورب العمل، كشفت قصور القواعد المدنية عن توفير الحماية الكافية للعامل، الأمر الذي أدى إلى ظهور اتجاه فقهي يدعو إلى استقلال قانون العمل عن القانون المدني ومنحه خصوصية قانونية واجتماعية مستقلة.

وفي هذا السياق، عرف جانب من الفقه قانون العمل بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الناشئة بين العمال وأصحاب العمل بمناسبة أداء العمل التابع مقابل أجر"[1]. ويُلاحظ أن هذا التعريف ركّز على العناصر التقليدية لعلاقة العمل، والمتمثلة أساسًا في عنصر التبعية وعنصر الأجر، باعتبارهما العنصرين المميزين لعقد العمل عن غيره من العقود المشابهة.

ويقصد بالتبعية خضوع العامل لسلطة وإشراف صاحب العمل من حيث التوجيه والرقابة والتنظيم، بحيث يكون العامل ملزمًا بتنفيذ تعليمات صاحب العمل المتعلقة بطريقة أداء العمل ومكانه وزمانه، وهو ما يميز علاقة العمل عن عقود المقاولة أو الوكالة التي يتمتع فيها الشخص باستقلالية أكبر في أداء العمل. أما الأجر فيمثل المقابل المالي الذي يحصل عليه العامل نظير العمل الذي يؤديه، ويُعد عنصرًا جوهريًا لا تقوم علاقة العمل بدونه.

[1] علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 15.

وفي اتجاه آخر، ذهب بعض الفقه إلى التركيز على الوظيفة الاجتماعية لقانون العمل، فعرّفه بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية الناشئة عن العمل التابع، وتهدف إلى حماية العامل وتحقيق العدالة الاجتماعية"[1]. ويتميز هذا التعريف بكونه لم يقتصر على تنظيم العلاقة الفردية بين العامل وصاحب العمل، وإنما أشار كذلك إلى العلاقات الجماعية للعمل، كالعلاقات النقابية واتفاقيات العمل الجماعية والنزاعات المهنية والإضراب، وهو ما يعكس التطور الذي عرفه قانون العمل وانتقاله من مجرد قانون ينظم عقد العمل إلى قانون ذي وظيفة اجتماعية واقتصادية واسعة.

كما ذهب جانب من الفقه الفرنسي إلى اعتبار قانون العمل فرعًا من فروع القانون الاجتماعي، بالنظر إلى ارتباطه الوثيق بالسياسة الاجتماعية للدولة، حيث يهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الإنتاج وحماية الفئات العاملة داخل المجتمع[2]. ويظهر هذا التوجه بوضوح في التشريعات الحديثة التي لم تعد تنظر إلى العامل باعتباره مجرد طرف في علاقة تعاقدية، بل كعنصر إنساني يحتاج إلى حماية قانونية واجتماعية تضمن له الكرامة والاستقرار المهني.

أما الفقه العربي، فقد ركّز بدوره على البعد الحمائي لقانون العمل، حيث عرّفه بعض الفقهاء بأنه: "القانون الذي يتضمن مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية الناشئة بين العمال وأصحاب العمل، بما يكفل حماية العمال وتحقيق الاستقرار داخل المجتمع"[3]. ويعكس هذا التعريف الطبيعة الآمرة والحمائية لقانون العمل، إذ يتدخل المشرع بشكل مباشر لفرض حد أدنى من الضمانات التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إذا كانت أقل فائدة للعامل.

---

[1] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص 21.

[2] Gérard Lyon-Caen, Droit du travail, Dalloz, Paris, 1992, p. 11.

[3] عبد الحميد الشواربي، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005، ص 18.

وفي الفقه الجزائري، عُرّف قانون العمل بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الناشئة بين العمال الأجراء وأصحاب العمل، سواء تعلق الأمر بالعلاقات الفردية أو الجماعية، وتحدد حقوق والتزامات كل طرف بما يحقق الحماية القانونية للعامل ويضمن السير الحسن لعلاقات العمل"[1]. ويُلاحظ أن هذا التعريف ينسجم مع طبيعة التشريع الجزائري الذي يقوم على التوفيق بين حماية العامل ومتطلبات النشاط الاقتصادي.

ومن خلال مختلف التعريفات الفقهية السابقة، يمكن استخلاص جملة من الخصائص الأساسية التي يقوم عليها مفهوم قانون العمل، ومن أهمها:

- أن قانون العمل ينظم العمل التابع وليس العمل المستقل
- أنه يقوم على وجود علاقة قانونية بين العامل وصاحب العمل
- أن عنصر الأجر يُعد أساسًا لقيام علاقة العمل
- أن قانون العمل يتميز بطابع حمائي يهدف إلى حماية العامل
- أنه لا يقتصر على العلاقات الفردية بل يشمل كذلك العلاقات الجماعية للعمل
- أنه يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالسياسة الاجتماعية والاقتصادية للدولة .

كما يتبين من خلال هذه التعريفات أن قانون العمل لم يعد مجرد قانون تقني ينظم شروط العمل فقط، بل أصبح وسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية وضمان الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي داخل المجتمع، خاصة مع تزايد الاعتراف الدولي بحقوق العمال الأساسية من خلال الاتفاقيات الدولية الصادرة عن International Labour Organization، والتي كرّست جملة من المبادئ المتعلقة بحرية العمل والمساواة وعدم التمييز والحماية الاجتماعية وحق التنظيم النقابي.

[1] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 20.

ويُلاحظ كذلك أن التطورات الاقتصادية والتكنولوجية الحديثة ساهمت في توسيع مفهوم قانون العمل وتطويره، خاصة مع ظهور أنماط جديدة للعمل كالتشغيل المؤقت والعمل عن بعد والعمل عبر المنصات الرقمية، الأمر الذي دفع الفقه الحديث إلى إعادة النظر في بعض المفاهيم التقليدية لعلاقة العمل، خصوصًا مفهوم التبعية القانونية، في محاولة لمواكبة التحولات الجديدة التي يشهدها عالم الشغل.

وعليه، يمكن القول إن قانون العمل يمثل اليوم أحد أهم الآليات القانونية التي تسعى إلى تحقيق التوازن بين الاعتبارات الاقتصادية ومتطلبات العدالة الاجتماعية، من خلال تنظيم العلاقة المهنية بصورة تضمن احترام حقوق العمال وتحقيق الاستقرار داخل المؤسسة والمجتمع ككل.

**المطلب الثاني: التعريف التشريعي لقانون العمل**

إلى جانب التعريفات الفقهية التي حاولت تحديد مفهوم قانون العمل وبيان طبيعته القانونية، اهتمت التشريعات المختلفة بتنظيم العلاقات المهنية من خلال وضع قواعد قانونية تهدف إلى ضبط العلاقة بين العامل وصاحب العمل، غير أن أغلب المشرعين لم يقدموا تعريفًا جامعًا ومانعًا لقانون العمل، وإنما اكتفوا بتنظيم مختلف المسائل المتعلقة بعلاقات العمل من خلال نصوص تشريعية متفرقة تشمل عقد العمل، والأجور، وساعات العمل، والراحة القانونية، والتأمينات الاجتماعية، وتسوية النزاعات المهنية وغيرها.

ويُفسَّر هذا الاتجاه بكون قانون العمل يتميز بطابع متطور ومتغير، إذ يتأثر بصورة مباشرة بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يشهدها المجتمع، الأمر الذي يجعل وضع تعريف تشريعي جامد له أمرًا صعبًا، خاصة في ظل تطور أنماط العمل وظهور علاقات مهنية جديدة لم تكن معروفة سابقًا.

وفي التشريع الجزائري، لم يضع المشرع تعريفًا صريحًا لقانون العمل ضمن القانون رقم 90-11، وإنما يمكن استخلاص مفهومه من خلال الأحكام العامة التي تضمنها هذا القانون، والتي تهدف إلى تنظيم العلاقات الفردية والجماعية للعمل وتحديد حقوق العمال وواجباتهم، وتنظيم شروط العمل وآليات تسوية النزاعات المهنية[1].

فقد نصت المادة الثانية من القانون رقم 90-11 على أنه:

''يخضع العمال الأجراء وأصحاب العمل لأحكام هذا القانون.''

ويتضح من هذا النص أن نطاق تطبيق قانون العمل يرتبط أساسًا بعلاقة العمل التي تجمع بين العامل الأجير وصاحب العمل، وهي العلاقة التي تقوم على أداء عمل تابع مقابل أجر.

كما تنص المادة الرابعة من نفس القانون على أن:

''يعد عمالًا أجراء في مفهوم هذا القانون جميع الأشخاص الذين يؤدون عملًا يدويًا أو فكريًا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يُدعى المستخدم.''

ومن خلال هذا النص يتبين أن المشرع الجزائري اعتمد مجموعة من العناصر الأساسية لقيام علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل، وتتمثل في:

- أداء عمل يدوي أو فكري
- وجود أجر مقابل العمل
- خضوع العامل لسلطة وتنظيم صاحب العمل

[1] القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادر بتاريخ 25 أفريل 1990.

- أداء العمل لحساب الغير .

ويُعتبر عنصر التبعية القانونية من أهم العناصر التي يقوم عليها مفهوم علاقة العمل في التشريع الجزائري، إذ يخضع العامل أثناء تنفيذ العمل لسلطة صاحب العمل من حيث التوجيه والرقابة والتنظيم، وهو ما يميز علاقة العمل عن غيرها من العلاقات القانونية الأخرى.

كما يظهر البعد الاجتماعي لقانون العمل من خلال تكريس المشرع الجزائري لجملة من الحقوق الأساسية للعامل، حيث تنص المادة الخامسة من القانون رقم 90-11 على أن العمال يتمتعون بحقوق أساسية، من بينها:

- الحق في التشغيل
- الحق في الحماية الاجتماعية
- الحق النقابي
- الحق في التكوين والترقية المهنية
- الحق في الوقاية الصحية والأمن في العمل
- الحق في الراحة والعطل القانونية .

ويُلاحظ أن المشرع الجزائري لم يكتفِ بتنظيم العلاقة الفردية للعمل فقط، وإنما توسع في تنظيم مختلف الجوانب المرتبطة بالحياة المهنية، وذلك من خلال إصدار مجموعة من النصوص القانونية المكملة التي تُعد جزءًا من المنظومة التشريعية لقانون العمل، ومن أبرزها:

- القانون رقم 90-02، والذي نظم آليات الوقاية من النزاعات الجماعية وكيفيات تسويتها وممارسة حق الإضراب.[1]
- القانون رقم 90-04، الذي حدد إجراءات تسوية النزاعات الفردية بين العمال وأصحاب العمل.[2]
- القانون رقم 83-11، الذي نظم الحماية الاجتماعية للعمال ضد مختلف المخاطر المهنية والاجتماعية.[3]
- النصوص المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل
- النصوص المنظمة لمفتشية العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي .

كما تأثر التشريع الجزائري في مجال العمل بالاتفاقيات الدولية الصادرة عن International Labour Organization، خاصة تلك المتعلقة بحرية التنظيم النقابي، ومنع التمييز في العمل، وحماية العمال، وتحسين ظروف العمل، وذلك في إطار التزام الجزائر بالمعايير الدولية للعمل.

ومن خلال استقراء مختلف النصوص التشريعية الجزائرية المتعلقة بالعمل، يمكن القول إن المشرع الجزائري يتبنى مفهومًا واسعًا لقانون العمل، لا يقتصر على تنظيم عقد العمل فقط، وإنما يشمل جميع القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية للعمل، والحقوق الاجتماعية والمهنية للعمال، وآليات الوقاية من النزاعات المهنية وتسويتها.

[1] القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادر بتاريخ 07 فيفري 1990.

[2] القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادر بتاريخ 07 فيفري 1990.

[3] القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983.

كما يتضح أن التشريع الجزائري حاول تحقيق نوع من التوازن بين حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة المهنية، وبين متطلبات النشاط الاقتصادي وحرية الاستثمار، وهو ما يظهر من خلال الجمع بين الطابع الحمائي لقواعد العمل وبين منح صاحب العمل بعض السلطات التنظيمية اللازمة لضمان السير الحسن للمؤسسة.

ويُلاحظ كذلك أن المشرع الجزائري، شأنه شأن أغلب التشريعات الحديثة، أصبح مطالبًا بمواكبة التحولات الجديدة التي يشهدها عالم العمل، خاصة في ظل التطور التكنولوجي وظهور أنماط حديثة للعمل كالتشغيل عن بعد والعمل الرقمي والعمل عبر المنصات الإلكترونية، وهي التغيرات التي تفرض إعادة النظر في بعض الأحكام التقليدية لقانون العمل من أجل ضمان استمرار الحماية القانونية للعامل مهما تغيرت طبيعة العمل أو وسائله.

## المطلب الثالث: التمييز بين قانون العمل والقوانين المشابهة له

يرتبط قانون العمل بعدة فروع قانونية أخرى، وذلك بالنظر إلى الطبيعة المتشعبة للعلاقات المهنية وتداخلها مع مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والإدارية، الأمر الذي يؤدي في كثير من الأحيان إلى صعوبة التمييز بينه وبين بعض الفروع القانونية المشابهة، خاصة القانون المدني والقانون الإداري وقانون الضمان الاجتماعي. غير أن قانون العمل يتميز بخصوصية واضحة من حيث موضوعه وأهدافه وطبيعة قواعده القانونية، وهو ما يبرر استقلاله كفرع قانوني قائم بذاته.

ويكتسي التمييز بين قانون العمل وهذه الفروع أهمية بالغة، لأنه يسمح بتحديد القواعد القانونية الواجبة التطبيق على كل علاقة قانونية، كما يساعد على تحديد الجهة القضائية المختصة بالنظر في النزاعات الناشئة عنها.

### الفرع الأول: التمييز بين قانون العمل والقانون المدني

يُعتبر القانون المدني الشريعة العامة للقانون الخاص، إذ ينظم مختلف العلاقات القانونية التي تنشأ بين الأفراد في المجتمع، سواء تعلق الأمر بالعقود أو المسؤولية المدنية أو الحقوق العينية أو غيرها من المعاملات الخاصة. وقد كانت علاقات العمل في بدايتها تخضع للقواعد العامة للقانون المدني، خاصة تلك المتعلقة بعقد الإيجار وعقد المقاولة، حيث كان يُنظر إلى العمل باعتباره محلًا لعقد من عقود القانون الخاص يخضع لمبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد[1].

غير أن التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها المجتمعات الصناعية أظهرت قصور القواعد المدنية عن تنظيم علاقات العمل بصورة تحقق الحماية الكافية للعامل، وذلك بسبب عدم التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العامل وصاحب العمل، مما أدى إلى تدخل الدولة ووضع قواعد خاصة تنظم العمل وتوفر الحماية للطرف الضعيف في العلاقة المهنية، وهو ما أدى إلى استقلال قانون العمل تدريجيًا عن القانون المدني.

ويختلف قانون العمل عن القانون المدني من عدة جوانب أساسية، من أهمها:

**أولًا: من حيث الهدف**

يهدف القانون المدني أساسًا إلى تنظيم العلاقات الخاصة بين الأفراد على أساس المساواة القانونية وحرية الإرادة، بينما يهدف قانون العمل إلى حماية العامل وتحقيق العدالة الاجتماعية وضمان التوازن داخل العلاقة المهنية[2].

**ثانيًا: من حيث طبيعة القواعد القانونية**

تتسم أغلب قواعد القانون المدني بالطابع المكمل، حيث يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفتها ما لم تتعلق بالنظام العام، في حين تتميز قواعد قانون العمل بالطابع الآمر والحمائي، فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها إذا كانت أقل فائدة للعامل[1].

[1] علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 24.

[2] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص 31.

**ثالثًا: من حيث العلاقة بين الأطراف**

يقوم القانون المدني على فكرة المساواة بين المتعاقدين، بينما يقوم قانون العمل على الاعتراف بعدم التوازن بين العامل وصاحب العمل، الأمر الذي يبرر منح العامل حماية قانونية خاصة.

**رابعًا: من حيث نطاق التطبيق**

ينظم القانون المدني مختلف العلاقات المالية والشخصية بين الأفراد، بينما يقتصر قانون العمل على تنظيم علاقات العمل التابعة التي تقوم على التبعية والأجر.

ورغم استقلال قانون العمل عن القانون المدني، إلا أن هذا الأخير يبقى يشكل الشريعة العامة التي يُرجع إليها عند غياب نص خاص في قانون العمل، خاصة فيما يتعلق بالقواعد العامة للعقود والإثبات والمسؤولية المدنية.

**الفرع الثاني: التمييز بين قانون العمل والقانون الإداري**

يرتبط قانون العمل بالقانون الإداري من خلال تنظيم العلاقات المهنية داخل بعض المرافق والمؤسسات العمومية، غير أن كلا الفرعين يختلفان من حيث طبيعة العلاقة القانونية والأشخاص الخاضعين لهما.

فالقانون الإداري هو فرع من فروع القانون العام ينظم نشاط الإدارة العامة وعلاقاتها بالأفراد، كما يحدد القواعد المنظمة للوظيفة العمومية والمرافق العامة[2]. أما قانون العمل فينظم العلاقات المهنية التي تنشأ بين العمال الأجراء وأصحاب العمل في إطار العمل التابع.

---

[1] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 36.

[2] عمار عوابدي، القانون الإداري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 19

ويظهر التمييز بينهما من خلال عدة عناصر:

**أولًا: من حيث طبيعة العلاقة القانونية**

تقوم العلاقة في القانون الإداري بين الموظف والإدارة على أساس تنظيمي ولائحي، حيث يخضع الموظف لقوانين وأنظمة الوظيفة العمومية، بينما تقوم العلاقة في قانون العمل على أساس تعاقدي يتمثل في عقد العمل.

**ثانيًا: من حيث الجهة المستخدمة**

في القانون الإداري تكون الإدارة العامة أو الدولة هي الطرف المستخدم، أما في قانون العمل فقد يكون صاحب العمل شخصًا طبيعيًا أو معنويًا من أشخاص القانون الخاص أو العام.

**ثالثًا: من حيث الاختصاص القضائي**

تخضع المنازعات المتعلقة بالوظيفة العمومية لاختصاص القضاء الإداري، في حين تختص الجهات القضائية العادية بالنظر في منازعات العمل الخاضعة لقانون العمل.

**رابعًا: من حيث النظام القانوني**

يتمتع الموظف العام بمركز قانوني تنظيمي تحكمه النصوص القانونية والتنظيمية، بينما يتمتع العامل في قانون العمل بمركز تعاقدي يقوم على الاتفاق بين العامل وصاحب العمل في حدود ما يسمح به القانون.

ورغم هذا التمييز، فإن التطورات الحديثة أدت إلى تقارب نسبي بين النظامين، خاصة مع خضوع بعض مستخدمي المؤسسات العمومية الاقتصادية لقانون العمل بدل قانون الوظيفة العمومية.

### الفرع الثالث: التمييز بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي

يُعد قانون الضمان الاجتماعي من أكثر الفروع القانونية ارتباطًا بقانون العمل، فكلاهما ينتمي إلى منظومة التشريع الاجتماعي ويهدف إلى حماية العامل وضمان استقراره الاجتماعي والاقتصادي، غير أن لكل منهما مجالًا خاصًا يميزه عن الآخر.

فقانون العمل يهتم أساسًا بتنظيم علاقة العمل ذاتها وما ينشأ عنها من حقوق والتزامات بين العامل وصاحب العمل، كالأجر وساعات العمل والعطل وإنهاء علاقة العمل وتسوية النزاعات المهنية[1] أما قانون الضمان الاجتماعي فيهدف إلى توفير الحماية الاجتماعية للعامل ضد المخاطر التي قد يتعرض لها أثناء حياته المهنية أو بعدها، كالمرض والعجز والبطالة وحوادث العمل والتقاعد.

ومن أهم أوجه الاختلاف بينهما:

**أولًا: من حيث الموضوع**

ينظم قانون العمل العلاقة المهنية أثناء تنفيذ العمل، بينما يهتم قانون الضمان الاجتماعي بالحماية الاجتماعية للعامل عند تحقق خطر اجتماعي معين.

**ثانيًا: من حيث الهدف**

يهدف قانون العمل إلى تنظيم العلاقة المهنية وتحقيق التوازن بين العامل وصاحب العمل، بينما يهدف قانون الضمان الاجتماعي إلى ضمان الاستقرار الاجتماعي للعامل وأسرته.

**ثالثًا: من حيث التمويل**

[1] محمد الصغير بعلي، التشريع الاجتماعي في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2005، ص 42.

تتحمل أطراف علاقة العمل في قانون الضمان الاجتماعي اشتراكات مالية تخصص لتمويل صناديق الضمان الاجتماعي، في حين لا يقوم قانون العمل على نظام الاشتراكات وإنما على تنظيم الحقوق والالتزامات المهنية.

**رابعًا: من حيث نطاق الحماية**

تمتد الحماية في قانون الضمان الاجتماعي إلى العامل وأحيانًا أفراد أسرته، بينما يقتصر نطاق قانون العمل أساسًا على العلاقة المهنية ذاتها.

ورغم هذا التمييز، فإن العلاقة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي تبقى علاقة تكامل وترابط، لأن الحماية الاجتماعية للعامل تُعد امتدادًا للحماية القانونية التي يوفرها قانون العمل.

يتضح أن قانون العمل يتمتع بخصوصية قانونية تميزه عن بقية الفروع القانونية الأخرى، سواء من حيث موضوعه أو أهدافه أو طبيعة قواعده القانونية، وهو ما جعله يشكل فرعًا مستقلًا من فروع القانون المعاصر، يجمع بين البعد القانوني والبعد الاجتماعي والاقتصادي، ويسعى إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الإنتاج وحماية الفئات العاملة داخل المجتمع.

**المطلب الرابع: نطاق تطبيق قانون العمل**

يقصد بنطاق تطبيق قانون العمل تحديد الأشخاص والعلاقات والأنشطة التي تخضع لأحكامه، وذلك من خلال بيان الفئات التي تسري عليها قواعد قانون العمل والفئات المستثناة منه، إضافة إلى تحديد طبيعة الأعمال والعلاقات المهنية التي تدخل ضمن المجال القانوني لهذا الفرع. ويكتسي تحديد نطاق تطبيق قانون العمل أهمية كبيرة من الناحية العملية، لأنه يسمح بتحديد القواعد القانونية الواجبة التطبيق على العلاقة المهنية، كما يساعد على تحديد الحقوق والالتزامات التي يتمتع بها كل من العامل وصاحب العمل.

وقد حرصت مختلف التشريعات الحديثة، ومنها التشريع الجزائري، على توسيع نطاق الحماية القانونية التي يوفرها قانون العمل ليشمل أكبر عدد ممكن من العمال، بالنظر إلى الوظيفة الاجتماعية التي يؤديها هذا القانون في حماية الفئات العاملة وتحقيق الاستقرار المهني والاجتماعي.

ويقوم نطاق تطبيق قانون العمل أساسًا على وجود علاقة عمل تربط بين العامل وصاحب العمل، وهي العلاقة التي تتوافر فيها مجموعة من العناصر القانونية المميزة، وعلى رأسها عنصر التبعية وعنصر الأجر.

**الفرع الأول: التطبيق الشخصي لقانون العمل**

يُطبق قانون العمل أساسًا على العمال الأجراء الذين يؤدون عملًا لحساب الغير مقابل أجر وتحت سلطة وإشراف صاحب العمل. وقد نصت المادة الرابعة من القانون رقم 90-11 على أن:

‘‘يعد عمالًا أجراء في مفهوم هذا القانون جميع الأشخاص الذين يؤدون عملًا يدويًا أو فكريًا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يُدعى المستخدم"[1].

ومن خلال هذا النص يتبين أن المشرع الجزائري اعتمد مجموعة من العناصر الأساسية لتحديد صفة العامل الأجير الخاضع لقانون العمل، وهي:

**أولًا: أداء عمل**

[1] القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادر بتاريخ 25 أفريل 1990.

يشترط لتطبيق قانون العمل أن يقوم الشخص بأداء عمل معين، سواء كان هذا العمل يدويًا أو فكريًا، دائمًا أو مؤقتًا، بسيطًا أو تقنيًا. وبالتالي لا يشترط نوع معين من الأعمال حتى تخضع العلاقة لأحكام قانون العمل، بل يكفي أن يكون العمل مشروعًا ومؤدى لحساب الغير[1].

**ثانيًا: الأجر**

يشترط أن يؤدي العمل مقابل أجر، ويُقصد بالأجر كل مقابل مالي أو عيني يحصل عليه العامل نظير العمل الذي يقدمه لصاحب العمل. ويُعد الأجر عنصرًا جوهريًا في علاقة العمل، لأنه يمثل سبب التزام العامل بأداء العمل وسبب التزام صاحب العمل بتوفير المقابل المالي.[2]

ولا يشترط أن يكون الأجر نقديًا فقط، بل قد يكون عينيًا في بعض الحالات، كمنح السكن أو الإطعام أو بعض الامتيازات المهنية الأخرى.

**ثالثًا: التبعية القانونية**

يُعتبر عنصر التبعية القانونية أهم عنصر يميز علاقة العمل عن غيرها من العلاقات القانونية الأخرى، ويقصد بها خضوع العامل لسلطة صاحب العمل من حيث التوجيه والرقابة والإشراف أثناء تنفيذ العمل.

وتظهر سلطة صاحب العمل من خلال:

- إصدار التعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل
- مراقبة تنفيذ العمل
- توقيع الجزاءات التأديبية عند مخالفة التعليمات المهنية

[1] علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 41.

[2] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 52.

- تنظيم أوقات ومكان العمل .

ويُعد عنصر التبعية المعيار الأساسي الذي تعتمد عليه الجهات القضائية لتحديد وجود علاقة عمل من عدمها، خاصة في الحالات التي يثور فيها نزاع حول الطبيعة القانونية للعلاقة بين الطرفين.

**الفرع الثاني: الفئات الخاضعة لقانون العمل**

يشمل نطاق تطبيق قانون العمل في الجزائر فئات واسعة من العمال، سواء في القطاع العام الاقتصادي أو القطاع الخاص، ومن بين هذه الفئات:

- العمال الدائمون
- العمال المؤقتون
- العمال الموسميون
- المتربصون والأجراء المتعاقدون
- العمال اليدويون والفنيون والإداريون
- المستخدمون في المؤسسات العمومية الاقتصادية
- العمال الأجانب العاملون داخل الجزائر وفقًا للتشريع المعمول به .

كما يمتد تطبيق قانون العمل إلى العلاقات الجماعية للعمل، مثل:

- التنظيم النقابي
- اتفاقيات العمل الجماعية
- النزاعات الجماعية

- الإضراب
- المفاوضة الجماعية .

ويُلاحظ أن المشرع الجزائري تبنى مفهومًا واسعًا للعمل الخاضع للحماية القانونية، وذلك بهدف ضمان أكبر قدر من الحماية الاجتماعية والمهنية للعمال.

**الفرع الثالث: الفئات المستثناة من تطبيق قانون العمل**

رغم اتساع نطاق تطبيق قانون العمل، إلا أن هناك بعض الفئات التي لا تخضع لأحكامه، إما لأنها تخضع لأنظمة قانونية خاصة، أو بسبب طبيعة الوظائف التي تمارسها.

ومن أهم الفئات المستثناة:

**أولًا: الموظفون العموميون**

يخضع الموظفون العموميون لأحكام قانون الوظيفة العمومية وليس لقانون العمل، وذلك لأن علاقتهم بالإدارة تُعد علاقة تنظيمية وليست تعاقدية.[1]

ويشمل ذلك:

- موظفي الإدارات العمومية
- موظفي الجماعات المحلية
- مستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

**ثانيًا: القضاة والعسكريون وأعوان الأمن**

[1] الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

تخضع هذه الفئات لأنظمة قانونية خاصة تراعي طبيعة المهام الحساسة التي تقوم بها، ولذلك لا تُطبق عليها القواعد العامة لقانون العمل.

**ثالثًا: أصحاب المهن الحرة**

لا يخضع أصحاب المهن الحرة لقانون العمل، لأنهم لا يعملون تحت سلطة وإشراف شخص آخر، بل يمارسون أعمالهم بصورة مستقلة، مثل:

- الأطباء
- المحامين
- الموثقين
- الخبراء .

**رابعًا: المقاولون المستقلون**

لا يُعتبر المقاول المستقل عاملًا أجيرًا لأنه يؤدي العمل باستقلالية دون خضوع لسلطة صاحب العمل، ويتحمل بنفسه مخاطر النشاط الذي يقوم به.

**الفرع الرابع: التطبيق الموضوعي لقانون العمل**

لا يقتصر نطاق تطبيق قانون العمل على الأشخاص فقط، وإنما يمتد كذلك إلى نوع العلاقات المهنية التي ينظمها.

فقد أصبح قانون العمل يشمل اليوم:

- تنظيم عقد العمل
- شروط العمل

- الصحة والأمن المهني
- التكوين المهني
- الحماية الاجتماعية
- الحقوق النقابية
- تسوية النزاعات المهنية
- الإضراب والمفاوضة الجماعية .

كما تطور نطاق قانون العمل بفعل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية الحديثة، خاصة مع ظهور:

- العمل عن بعد
- العمل الرقمي
- العمل عبر المنصات الإلكترونية
- التشغيل المرن
- العمل الجزئي والمؤقت .

وقد أثارت هذه الأنماط الحديثة العديد من الإشكالات القانونية، خاصة فيما يتعلق بتحديد وجود علاقة تبعية قانونية، ومدى خضوع هذه الفئات للحماية المقررة في قانون العمل، الأمر الذي دفع العديد من التشريعات الحديثة إلى إعادة النظر في المفاهيم التقليدية لعلاقة العمل.

وفي الجزائر، لا يزال المشرع مطالبًا بمواكبة هذه التطورات من خلال تحديث التشريعات العمالية بما يضمن توفير الحماية القانونية والاجتماعية للعامل في مختلف أشكال العمل الحديثة.

## المبحث الثاني: خصائص قانون العمل

يتميز قانون العمل بجملة من الخصائص التي تمنحه طابعًا مميزًا مقارنة ببقية فروع القانون الأخرى، وذلك بالنظر إلى الطبيعة الخاصة للعلاقات التي ينظمها والأهداف الاجتماعية والاقتصادية التي يسعى إلى تحقيقها. فالعلاقة المهنية التي تجمع العامل بصاحب العمل ليست مجرد علاقة تعاقدية عادية تقوم على المساواة التامة بين الطرفين، وإنما هي علاقة تتسم بعدم التوازن الاقتصادي والاجتماعي، الأمر الذي استوجب تدخل المشرع من أجل فرض قواعد قانونية خاصة تهدف إلى حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة المهنية.

كما أن قانون العمل يُعد من أكثر الفروع القانونية تأثرًا بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، لذلك يتميز بمرونة كبيرة وبقابلية مستمرة للتطور والتعديل بما يتلاءم مع التغيرات التي يعرفها عالم الشغل. ويجمع هذا الفرع القانوني بين الطابع القانوني والطابع الاجتماعي والاقتصادي، وهو ما يفسر تعدد خصائصه وتنوعها.

ومن أهم الخصائص التي يتميز بها قانون العمل الطابع الاجتماعي، والطابع الآمر لقواعده، إضافة إلى طابعه الواقعي والتنظيمي، وهي الخصائص التي سنحاول دراستها فيما يلي.

### المطلب الأول: الطابع الاجتماعي لقانون العمل

يُعتبر الطابع الاجتماعي من أبرز الخصائص التي يتميز بها قانون العمل، إذ إن هذا الفرع القانوني لم ينشأ فقط لتنظيم العلاقات المهنية بصورة تقنية، وإنما ظهر أساسًا لتحقيق

أهداف اجتماعية تتمثل في حماية العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية وضمان الاستقرار المهني داخل المجتمع[1].

وقد ارتبط ظهور قانون العمل تاريخيًا بالتطورات الصناعية والاجتماعية التي عرفتها المجتمعات الأوروبية بعد الثورة الصناعية، حيث أدت ظروف العمل القاسية والاستغلال الذي تعرضت له الطبقة العاملة إلى تدخل الدولة تدريجيًا من أجل وضع قواعد قانونية تهدف إلى حماية العمال وتنظيم ظروف العمل.[2]

ومن هنا أصبح قانون العمل يحمل وظيفة اجتماعية واضحة تتجاوز مجرد تنظيم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، إذ يسعى إلى تحقيق نوع من التوازن بين المصالح الاقتصادية لأصحاب العمل والمصالح الاجتماعية للعمال، وذلك من خلال فرض حد أدنى من الضمانات القانونية التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إذا كانت أقل فائدة للعامل.

ويظهر الطابع الاجتماعي لقانون العمل في عدة مظاهر، من أهمها:

**أولًا: حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف**

يقوم قانون العمل على فكرة أساسية مفادها أن العامل يوجد في مركز اقتصادي واجتماعي أضعف من صاحب العمل، وهو ما يجعله بحاجة إلى حماية قانونية خاصة.

وتتجلى هذه الحماية من خلال:

- تحديد الحد الأدنى للأجور
- تنظيم ساعات العمل
- ضمان الحق في الراحة والعطل

[1] علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، مرجع سابق، ص 58.

[2] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 47.

- الحماية من الفصل التعسفي
- ضمان شروط الصحة والأمن المهني
- توفير الحماية الاجتماعية للعامل[1]

كما يفرض المشرع على صاحب العمل احترام مجموعة من الالتزامات القانونية التي تهدف إلى حماية كرامة العامل وسلامته الجسدية والمعنوية داخل المؤسسة.

**ثانيًا: تحقيق العدالة الاجتماعية**

لا يهدف قانون العمل فقط إلى حماية العامل بصورة فردية، وإنما يسعى كذلك إلى تحقيق العدالة الاجتماعية داخل المجتمع من خلال الحد من الاستغلال وتحقيق نوع من التوازن في العلاقات المهنية.

ولهذا السبب، يتدخل المشرع لتنظيم الأجور، والعطل، والتأمينات الاجتماعية، والحقوق النقابية، وتسوية النزاعات المهنية، بما يضمن حماية الحقوق الأساسية للعمال وتحقيق الاستقرار الاجتماعي.

ويظهر هذا التوجه بوضوح في الدساتير الحديثة التي أصبحت تكرس الحقوق الاجتماعية والمهنية كحقوق أساسية للمواطن، ومنها الحق في العمل والحق النقابي والحق في الحماية الاجتماعية[2].

[1] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 71

[2] دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

**ثالثًا: المحافظة على السلم الاجتماعي**

يؤدي قانون العمل دورًا مهمًا في تحقيق السلم الاجتماعي داخل المجتمع، لأن استقرار العلاقات المهنية ينعكس بصورة مباشرة على الاستقرار الاقتصادي والسياسي للدولة.

فكلما كانت التشريعات العمالية متوازنة وقادرة على تحقيق العدالة بين أطراف العلاقة المهنية، كلما ساهم ذلك في تقليل النزاعات والإضرابات وتحسين مناخ العمل والإنتاج.

ولهذا السبب، حرص المشرع الجزائري على وضع آليات قانونية خاصة للوقاية من النزاعات المهنية وتسويتها، سواء تعلق الأمر بالنزاعات الفردية أو الجماعية، من خلال:

- المصالحة
- الوساطة
- التحكيم
- التسوية القضائية[1]

**رابعًا: ارتباط قانون العمل بالسياسة الاجتماعية للدولة**

يتأثر قانون العمل بصورة مباشرة بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية التي تنتهجها الدولة، إذ تختلف طبيعة التشريعات العمالية باختلاف النظام الاقتصادي والاجتماعي السائد.

ففي الأنظمة ذات الطابع الاجتماعي تتوسع الحماية القانونية للعمال، بينما تميل الأنظمة الليبرالية إلى منح حرية أكبر لأصحاب العمل وتقليص تدخل الدولة في العلاقات المهنية.

[1] القانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

وفي الجزائر، تأثر قانون العمل بمختلف التحولات السياسية والاقتصادية التي عرفتها الدولة منذ الاستقلال، حيث مرّ بعدة مراحل انتقل خلالها من الطابع الاشتراكي إلى الطابع الاقتصادي الليبرالي النسبي مع المحافظة على الوظيفة الاجتماعية للقانون[1].

كما يتجلى الطابع الاجتماعي لقانون العمل من خلال تأثره بالاتفاقيات الدولية الصادرة عن International Labour Organization، والتي تهدف إلى تكريس الحقوق الأساسية للعمال وضمان العمل اللائق وتحسين ظروف العمل في مختلف دول العالم.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن الطابع الاجتماعي يُعد من أهم الخصائص التي يقوم عليها قانون العمل، إذ إن الغاية الأساسية لهذا الفرع القانوني لا تتمثل فقط في تنظيم العمل، وإنما كذلك في حماية الإنسان العامل وتحقيق التوازن والاستقرار داخل المجتمع، وهو ما يفسر التدخل المستمر للمشرع في تنظيم مختلف جوانب العلاقة المهنية.

## المطلب الثاني: الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل

تُعد الصفة الآمرة من أبرز الخصائص التي يتميز بها قانون العمل، إذ إن أغلب القواعد التي يتضمنها هذا الفرع القانوني هي قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها متى كانت أقل فائدة للعامل، وذلك بالنظر إلى الوظيفة الحمائية والاجتماعية التي يؤديها قانون العمل في تنظيم العلاقة المهنية[2]

ويُقصد بالقواعد الآمرة تلك القواعد التي يفرضها المشرع بصورة إلزامية حفاظًا على النظام العام الاجتماعي، بحيث لا يجوز للأطراف الاتفاق على استبعادها أو مخالفتها، وإلا اعتبر الاتفاق باطلًا أو عديم الأثر القانوني[3]

[1] محمد الصغير بعلي، التشريع الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 80.

[2] علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، مرجع سابق، ص 64.

[3] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 52.

وقد فرضت الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل هذا الطابع الآمر، لأن العامل غالبًا ما يكون في مركز اقتصادي واجتماعي أضعف من صاحب العمل، الأمر الذي قد يدفعه إلى القبول بشروط مجحفة نتيجة حاجته إلى العمل ومصدر الرزق. ولذلك تدخل المشرع لوضع حد أدنى من الضمانات القانونية التي لا يجوز النزول عنها مهما كانت إرادة الطرفين.

ويظهر الطابع الآمر لقانون العمل في عدة مجالات، من أهمها:

**أولًا: القواعد المتعلقة بالأجر**

حرص المشرع على ضمان حق العامل في أجر عادل يضمن له الحد الأدنى من العيش الكريم، ولذلك وضع قواعد آمرة تتعلق بتحديد الحد الأدنى الوطني المضمون للأجور، وكيفيات دفع الأجر، وحماية الأجر من الاقتطاعات غير القانونية[1].

فلا يجوز لصاحب العمل الاتفاق مع العامل على أجر يقل عن الحد الأدنى القانوني، كما لا يجوز حرمان العامل من أجره أو تأخير دفعه بصورة تعسفية.

**ثانيًا: القواعد المتعلقة بمدة العمل والراحة**

حدد المشرع مدة العمل القانونية اليومية والأسبوعية، كما نظم فترات الراحة والعطل القانونية والعطل السنوية المدفوعة الأجر، وذلك حماية لصحة العامل وسلامته الجسدية والنفسية[2].

وتُعد هذه القواعد من النظام العام الاجتماعي، فلا يجوز الاتفاق على تشغيل العامل لساعات تتجاوز الحد القانوني دون احترام الشروط القانونية المتعلقة بالساعات الإضافية.

[1] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 79.

[2] القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

**ثالثًا: القواعد المتعلقة بالصحة والأمن المهني**

ألزم المشرع صاحب العمل باتخاذ جميع التدابير الضرورية لحماية صحة العمال وضمان أمنهم داخل أماكن العمل، وتوفير وسائل الوقاية من الأخطار المهنية.

ويُعتبر هذا الالتزام من الالتزامات الجوهرية التي لا يجوز الاتفاق على إعفاء صاحب العمل منها، لأن حماية سلامة العامل تُعد من متطلبات النظام العام الاجتماعي.

**رابعًا: الحماية من الفصل التعسفي**

من أهم مظاهر الطابع الآمر لقانون العمل وضع قيود قانونية على سلطة صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل، وذلك بهدف حماية العامل من التعسف.

فلا يجوز فصل العامل إلا وفق الشروط والإجراءات التي يحددها القانون، كما يحق للعامل المطالبة بالتعويض في حالة الفصل التعسفي[1].

**خامسًا: الطابع الآمر للحقوق النقابية**

كرّس المشرع مجموعة من الحقوق الجماعية للعمال، وعلى رأسها:

- الحق النقابي
- حق الإضراب
- حق التفاوض الجماعي .

وتُعد هذه الحقوق من الحقوق الأساسية التي لا يجوز المساس بها أو الاتفاق على التنازل عنها.

[1] محمد الصغير بعلي، التشريع الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 87.

ورغم الطابع الآمر الذي يميز قانون العمل، إلا أن هذا لا يعني غياب دور الإرادة بصورة مطلقة، إذ يسمح المشرع أحيانًا للأطراف بالاتفاق على شروط أكثر فائدة للعامل من تلك المقررة قانونًا، تطبيقًا لمبدأ الأفضلية للعامل.

فإذا نص القانون مثلًا على حد أدنى معين للأجر أو للعطل، جاز الاتفاق على منح العامل مزايا أفضل من الحد الأدنى المقرر قانونًا، لأن الهدف من القواعد الآمرة في قانون العمل هو حماية العامل وليس تقييد حقوقه[1].

ويُلاحظ أن الطابع الآمر لقانون العمل يرتبط بفكرة النظام العام الاجتماعي، وهو مفهوم يختلف عن النظام العام التقليدي، إذ يهدف إلى حماية التوازن الاجتماعي وتحقيق العدالة داخل العلاقة المهنية.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن الصفة الآمرة تُعد من أهم الخصائص التي تميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون الخاص، لأنها تعكس الوظيفة الحمائية والاجتماعية لهذا الفرع القانوني، وتضمن حماية العامل من الاستغلال والتعسف داخل بيئة العمل.

## المطلب الثالث: الصفة الواقعية والتنظيمية لقانون العمل

إلى جانب الطابع الاجتماعي والصفة الآمرة، يتميز قانون العمل كذلك بطابع واقعي وتنظيمي يجعله من أكثر الفروع القانونية ارتباطًا بالواقع الاقتصادي والاجتماعي والميداني.

ويقصد بالصفة الواقعية لقانون العمل أن قواعده لا تقوم على الاعتبارات النظرية المجردة فقط، وإنما تستمد مضمونها من الواقع العملي لعلاقات العمل وما يفرضه من حاجات اقتصادية واجتماعية ومهنية[2].

[1] علي علي سليمان، مرجع سابق، ص 66.

[2] علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، مرجع سابق، ص 69.

فالمشرع عند تنظيمه لعلاقات العمل لا يكتفي بوضع قواعد قانونية جامدة، بل يراعي الظروف الواقعية التي يعيشها العمال وأصحاب العمل، كما يأخذ بعين الاعتبار التطورات الاقتصادية والتكنولوجية والتحولات التي يشهدها سوق العمل.

ولهذا السبب، يُعد قانون العمل من أكثر القوانين قابلية للتطور والتعديل، لأنه يتأثر بصورة مباشرة بالمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية. فكل تحول اقتصادي أو تكنولوجي ينعكس بصورة أو بأخرى على علاقات العمل، الأمر الذي يفرض على المشرع التدخل باستمرار لتكييف القواعد القانونية مع الواقع الجديد[1]

ويظهر الطابع الواقعي لقانون العمل من خلال عدة مظاهر، أهمها:

**أولًا: تأثر قانون العمل بالتحولات الاقتصادية**

يرتبط قانون العمل ارتباطًا وثيقًا بالنظام الاقتصادي السائد داخل الدولة، ولذلك تختلف التشريعات العمالية باختلاف السياسات الاقتصادية والاجتماعية المعتمدة.

ففي فترات الأزمات الاقتصادية قد تتجه التشريعات إلى منح مرونة أكبر لأصحاب العمل من أجل الحفاظ على النشاط الاقتصادي، بينما تميل في الفترات المستقرة إلى تعزيز الحماية الاجتماعية للعمال[2].

وفي الجزائر مثلًا، عرف قانون العمل عدة تعديلات ارتبطت بالتحولات الاقتصادية التي عرفتها الدولة، خاصة بعد الانتقال من الاقتصاد الاشتراكي إلى اقتصاد السوق.

[1] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 55.

[2] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 84.

**ثانيًا: تأثر قانون العمل بالتطور التكنولوجي**

أدى التطور التكنولوجي إلى ظهور أنماط جديدة للعمل، كالتشغيل عن بعد والعمل الرقمي والعمل عبر المنصات الإلكترونية، وهو ما فرض على التشريعات العمالية إعادة النظر في بعض المفاهيم التقليدية لعلاقة العمل.

كما أدى التطور التكنولوجي إلى تغير طبيعة بعض المهن وظهور أخطار مهنية جديدة، الأمر الذي استوجب تطوير قواعد الصحة والأمن المهني.

**ثالثًا: ارتباط قانون العمل بالواقع الاجتماعي**

يراعي قانون العمل الأوضاع الاجتماعية للعمال وظروفهم المعيشية، ولذلك يتدخل لتنظيم:

- الأجور
- العطل
- الراحة
- حماية المرأة العاملة
- حماية الأحداث
- الضمان الاجتماعي .

ويهدف ذلك إلى تحقيق الاستقرار الاجتماعي وضمان الحد الأدنى من الحماية للفئات العاملة.

أما الصفة التنظيمية لقانون العمل، فتتمثل في كونه لا يقتصر على تنظيم عقد العمل فقط، وإنما ينظم مختلف الجوانب المرتبطة بالحياة المهنية داخل المؤسسة.

فهو ينظم:

- كيفية التوظيف
- شروط العمل
- النظام الداخلي للمؤسسة
- السلطة التأديبية
- التمثيل النقابي
- المفاوضة الجماعية
- الوقاية من النزاعات المهنية وتسويتها[1] .

كما يمنح قانون العمل لصاحب العمل سلطة تنظيمية داخل المؤسسة تمكنه من ضمان السير الحسن للعمل وتحقيق الفعالية الإنتاجية، شريطة احترام الحقوق الأساسية للعمال.

ويظهر الطابع التنظيمي كذلك من خلال الدور الذي تلعبه الدولة في مراقبة تطبيق تشريع العمل عبر أجهزة مختصة، وعلى رأسها مفتشية العمل التي تسهر على مراقبة احترام قواعد قانون العمل داخل المؤسسات[2].

[1] القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

[2] محمد الصغير بعلي، التشريع الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 95.

## المبحث الثالث: مصادر قانون العمل

يقصد بمصادر قانون العمل مختلف القواعد والأصول التي تستمد منها الأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل، سواء كانت هذه المصادر رسمية ملزمة تصدر عن السلطة المختصة، أو مصادر تفسيرية يستعين بها الفقه والقضاء في تفسير النصوص القانونية وتوضيح أحكامها.

ويتميز قانون العمل بتعدد مصادره وتنوعها مقارنة ببعض الفروع القانونية الأخرى، ويرجع ذلك إلى الطبيعة الخاصة للعلاقات المهنية وتطورها المستمر، فضلًا عن ارتباط هذا الفرع القانوني بالاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والدولية.

كما أن التطور التاريخي لقانون العمل أدى إلى تعدد الجهات المساهمة في وضع قواعده، فلم يعد المشرع وحده المصدر الأساسي لهذا القانون، بل أصبحت الاتفاقيات الجماعية والاتفاقيات الدولية والاجتهادات القضائية والفقه القانوني تلعب دورًا مهمًا في تكوين قواعده وتطويرها[1].

وتنقسم مصادر قانون العمل عمومًا إلى مصادر رسمية وأخرى تفسيرية، وهو ما سنحاول دراسته فيما يلي.

### المطلب الأول: المصادر الرسمية لقانون العمل

تُعد المصادر الرسمية المصدر الأساسي الذي تستمد منه قواعد قانون العمل قوتها الإلزامية، وتتمثل في مختلف النصوص والقواعد القانونية الملزمة التي تنظم علاقات العمل داخل الدولة.

وتشمل هذه المصادر أساسًا:

- التشريع

[1] علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، مرجع سابق، ص 74.

- الشريعة الإسلامية
- العرف
- القضاء .

**الفرع الأول: التشريع**

يُعتبر التشريع المصدر الرسمي الأول والأساسي لـ قانون العمل، وذلك بالنظر إلى الدور الكبير الذي تلعبه الدولة في تنظيم العلاقات المهنية وحماية العمال[1].

وقد أدى تطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية إلى تدخل المشرع بصورة متزايدة في مجال العمل، حيث أصبحت أغلب قواعد قانون العمل تصدر في شكل نصوص تشريعية وتنظيمية تهدف إلى تنظيم مختلف جوانب العلاقة المهنية.

ويحتل الدستور قمة الهرم التشريعي لمصادر قانون العمل، باعتباره يتضمن المبادئ الأساسية المتعلقة بالحقوق والحريات المهنية والاجتماعية، مثل:

- الحق في العمل
- الحق النقابي
- الحق في الإضراب
- الحق في الحماية الاجتماعية
- مبدأ المساواة في العمل[2] .

[1]أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 61.

[2]دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، مرجع سابق.

وقد كرس دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020 العديد من الحقوق الاجتماعية والمهنية، وهو ما يعكس الأهمية الدستورية لقانون العمل داخل النظام القانوني الجزائري.

ويأتي بعد الدستور التشريع العادي، الذي يُعد المصدر العملي الأساسي لتنظيم علاقات العمل، ومن أهم النصوص التشريعية الجزائرية في هذا المجال:

- القانون رقم 90-11، الذي ينظم الأحكام العامة لعلاقات العمل الفردية والجماعية
- القانون رقم 90-02
- القانون رقم 90-04
- القانون رقم 83-11
- النصوص المتعلقة بالصحة والأمن وطب العمل والتشغيل والتقاعد .

كما تشمل مصادر التشريع في قانون العمل مختلف المراسيم التنفيذية والقرارات التنظيمية التي تصدر لتوضيح كيفية تطبيق القوانين المتعلقة بالعمل.

ويتميز التشريع العمالي بكونه سريع التطور والتعديل، وذلك بسبب ارتباطه المباشر بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي يعرفها سوق العمل.

**الفرع الثاني: الشريعة الإسلامية**

تُعد الشريعة الإسلامية من المصادر المهمة التي استمدت منها التشريعات الحديثة العديد من المبادئ المتعلقة بالعمل وحقوق العمال، خاصة في الدول العربية والإسلامية[1]

[1] عبد الحميد الشواربي، قانون العمل، مرجع سابق، ص 39.

وقد كرّست الشريعة الإسلامية مجموعة من المبادئ التي تقوم عليها العلاقات المهنية، من أهمها:

- احترام كرامة العامل
- الوفاء بالأجر
- تحريم الاستغلال
- تحقيق العدالة
- احترام الالتزامات التعاقدية .

ومن أبرز النصوص الشرعية المتعلقة بالعمل قول النبي صلى الله عليه وسلم: ‘‘أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه”[1].

كما أكد الإسلام على مبدأ العدل والمساواة في المعاملة، وحث على احترام حقوق العمال وعدم تكليفهم بما يفوق طاقتهم.

ويظهر تأثير الشريعة الإسلامية على التشريع العمالي الجزائري من خلال تكريس العديد من المبادئ ذات الطابع الاجتماعي والإنساني، خاصة تلك المتعلقة بحماية العامل وتحقيق العدالة الاجتماعية.

**الفرع الثالث: العرف**

يُقصد بالعرف اعتياد الناس على سلوك معين بصورة مستمرة مع الاعتقاد بإلزاميته القانونية[2].

[1] أخرجه ابن ماجه في سننه، كتاب الرهون، باب أجر الأجراء، حديث رقم 2443.

[2] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 91.

ويُعتبر العرف من المصادر التقليدية لقانون العمل، خاصة في المسائل التي لا يوجد بشأنها نص تشريعي صريح.

ويظهر دور العرف بصورة خاصة في:

- تحديد بعض قواعد المهنة
- تنظيم بعض العادات المهنية
- تفسير بعض الالتزامات الناشئة عن علاقة العمل
- تحديد بعض الامتيازات المهنية داخل المؤسسات .

غير أن دور العرف في قانون العمل يبقى محدودًا مقارنة بالتشريع، وذلك بسبب الطابع الآمر الذي تتميز به أغلب قواعد قانون العمل.

كما يشترط للاعتداد بالعرف:

- ألا يخالف النظام العام
- ألا يتعارض مع النصوص القانونية الآمرة
- أن يكون ثابتًا ومستقرًا ومتكررًا .

**الفرع الرابع: القضاء**

يلعب القضاء دورًا مهمًا في تفسير قواعد قانون العمل وتطبيقها على الوقائع العملية، خاصة في ظل التطور المستمر للعلاقات المهنية وظهور مسائل جديدة لم ينظمها المشرع بصورة دقيقة[1]

[1] محمد الصغير بعلي، التشريع الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 96.

ورغم أن القضاء لا يُعتبر مصدرًا رسميًا مباشرًا للقانون في النظام اللاتيني، إلا أن الاجتهاد القضائي أصبح يؤدي دورًا مهمًا في تطوير قواعد قانون العمل وتوحيد تفسيرها.

ويظهر دور القضاء بصورة خاصة في:

- تفسير النصوص الغامضة
- سد الفراغ التشريعي
- تحديد مفهوم التبعية القانونية
- حماية العامل من التعسف
- مراقبة مشروعية الإجراءات التأديبية والفصل .

كما ساهم القضاء في تكريس العديد من المبادئ الحمائية لصالح العمال، خاصة في مجال إثبات علاقة العمل والفصل التعسفي والحقوق النقابية.

وفي الجزائر، تلعب المحكمة العليا دورًا مهمًا في توحيد الاجتهاد القضائي في مجال العمل من خلال القرارات والمبادئ التي تصدرها في مختلف النزاعات المهنية.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن المصادر الرسمية لقانون العمل تتميز بالتعدد والتكامل، حيث يشكل التشريع المصدر الأساسي لهذا الفرع القانوني، في حين تساهم بقية المصادر في تفسير قواعده وتطويرها بما يحقق التوازن والاستقرار داخل العلاقات المهنية.

**المطلب الثاني: المصادر التفسيرية لقانون العمل**

إلى جانب المصادر الرسمية التي تستمد منها قواعد قانون العمل قوتها الإلزامية، توجد مصادر أخرى تُعرف بالمصادر التفسيرية أو غير الرسمية، وهي المصادر التي لا تتمتع بالقوة

الإلزامية المباشرة، غير أنها تؤدي دورًا بالغ الأهمية في تفسير قواعد قانون العمل وتوضيح أحكامه وتطويره بما يواكب التحولات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة[1]

وتبرز أهمية هذه المصادر بصورة خاصة في مجال قانون العمل، بالنظر إلى الطبيعة المتطورة للعلاقات المهنية وكثرة الإشكالات العملية التي يثيرها تطبيق النصوص القانونية، الأمر الذي يجعل الفقه والقضاء والاتفاقيات الدولية واتفاقيات العمل الجماعية تساهم بصورة فعالة في توضيح القواعد القانونية وسد الفراغات التشريعية.

وتتمثل أهم المصادر التفسيرية لقانون العمل في:

- الفقه
- الاتفاقيات الدولية
- اتفاقيات العمل الجماعية .

**الفرع الأول: الفقه**

يُقصد بالفقه مجموع الآراء والدراسات والأبحاث التي يقدمها الباحثون والفقهاء والمتخصصون في المجال القانوني بهدف تفسير النصوص القانونية وتحليلها وبيان أوجه القصور فيها واقتراح الحلول المناسبة للإشكالات العملية[2].

ويُعد الفقه من أهم المصادر التفسيرية لقانون العمل، خاصة بالنظر إلى الطبيعة المتغيرة لهذا الفرع القانوني وارتباطه المباشر بالتطورات الاقتصادية والاجتماعية.

ويظهر دور الفقه في قانون العمل من خلال:

- تفسير النصوص القانونية الغامضة

[1] علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، مرجع سابق، ص 81.

[2] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 67.

- تحليل الأحكام القضائية
- اقتراح حلول للمشكلات العملية
- توجيه المشرع نحو تعديل النصوص القانونية
- إثراء الاجتهاد القانوني في مجال العمل .

وقد ساهم الفقه بصورة كبيرة في تطوير العديد من المفاهيم الأساسية لقانون العمل، وعلى رأسها:

- مفهوم التبعية القانونية
- فكرة النظام العام الاجتماعي
- الحماية القانونية للعامل
- نظرية الفصل التعسفي
- الحقوق النقابية .

كما لعب الفقه دورًا مهمًا في توسيع نطاق الحماية العمالية لمواكبة التحولات الحديثة في سوق العمل، خاصة مع ظهور أنماط جديدة للتشغيل والعمل الرقمي[1].

وفي الجزائر، ساهم العديد من الباحثين والأساتذة المختصين في إثراء الدراسات المتعلقة بقانون العمل، ومن أبرزهم:

- علي علي سليمان
- الطيب لوصيف

[1] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 97..

- محمد الصغير بعلي
- عمر زودة
- نورية زواوي .

ورغم أن الفقه لا يتمتع بقوة إلزامية، إلا أن آراء الفقهاء كثيرًا ما يستأنس بها القضاء والمشرع عند تفسير النصوص القانونية أو تعديلها.

**الفرع الثاني: الاتفاقيات الدولية**

تُعتبر الاتفاقيات الدولية من أهم المصادر الحديثة لقانون العمل، خاصة في ظل التطور الكبير الذي عرفه القانون الدولي للعمل وازدياد دور المنظمات الدولية في حماية حقوق العمال[1].

وتلعب International Labour Organizationدورًا محوريًا في هذا المجال، إذ تعمل على وضع المعايير الدولية المتعلقة بالعمل من خلال إصدار الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي تهدف إلى:

- حماية العمال
- تحسين ظروف العمل
- تكريس الحقوق النقابية
- مكافحة التمييز
- منع تشغيل الأطفال
- ضمان العمل اللائق .

[1] عبد الحميد الشواربي، قانون العمل، مرجع سابق، ص 44.

وقد أصدرت المنظمة العديد من الاتفاقيات الأساسية التي أصبحت تشكل مرجعًا دوليًا في مجال العمل، ومن أبرزها:

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي
- اتفاقية المفاوضة الجماعية
- اتفاقية منع العمل الجبري
- اتفاقية القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة
- اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل .

وتكتسي الاتفاقيات الدولية أهمية خاصة عندما تقوم الدولة بالمصادقة عليها، إذ تصبح ملزمة لها ويتعين احترامها وتطبيقها داخل النظام القانوني الوطني[1].

وقد صادقت الجزائر على عدد معتبر من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وهو ما انعكس بصورة واضحة على تطور التشريع العمالي الجزائري، خاصة فيما يتعلق:

- بالحقوق النقابية
- بحماية المرأة العاملة
- بحماية الأحداث
- بمنع التمييز في العمل
- بضمان الحماية الاجتماعية للعمال .

كما ساهمت الاتفاقيات الدولية في تكريس الطابع الإنساني والاجتماعي لقانون العمل، من خلال اعتبار العمل حقًا أساسيًا من حقوق الإنسان وليس مجرد نشاط اقتصادي.

[1] دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، مرجع سابق.

**الفرع الثالث: اتفاقيات العمل الجماعية**

تُعد اتفاقيات العمل الجماعية من المصادر المهمة لقانون العمل، خاصة في مجال تنظيم العلاقات الجماعية للعمل[1].

ويقصد باتفاقية العمل الجماعية الاتفاق الذي يُبرم بين ممثلي العمال أو التنظيمات النقابية من جهة، وأصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى، بهدف تنظيم شروط العمل والحقوق والالتزامات المهنية داخل مؤسسة أو قطاع معين.

وتتميز اتفاقيات العمل الجماعية بعدة خصائص، من أهمها:

- أنها تُبرم بصورة جماعية
- أنها تهدف إلى تحسين ظروف العمل
- أنها تتعلق بتنظيم الحقوق المهنية والاجتماعية
- أنها تتمتع بقوة إلزامية بالنسبة للأطراف المعنية بها .

ويظهر دور اتفاقيات العمل الجماعية بصورة خاصة في:

- تحديد الأجور والمنح
- تنظيم ساعات العمل
- تحديد الامتيازات الاجتماعية
- تنظيم شروط الترقية والتكوين
- الوقاية من النزاعات المهنية .

[1] محمد الصغير بعلي، التشريع الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 102.

كما تُساهم هذه الاتفاقيات في تحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسة، لأنها تسمح بحل العديد من الإشكالات المهنية عن طريق الحوار والتفاوض بدل اللجوء إلى النزاعات والإضرابات.

وقد اعترف المشرع الجزائري باتفاقيات العمل الجماعية ونظمها ضمن القانون رقم 90-11، حيث منحها دورًا مهمًا في تنظيم العلاقات المهنية وتحسين ظروف العمال[1]

غير أن اتفاقيات العمل الجماعية تبقى خاضعة لاحترام النظام العام الاجتماعي، فلا يجوز أن تتضمن شروطًا أقل فائدة للعامل من تلك المقررة قانونًا.

[1] القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

# الفصل الثانـي

## تنظيم علاقات العمل ومنازعاتها

## المبحث الأول: عقد العمل

يُعتبر عقد العمل من أهم العقود التي عرفها القانون الحديث، بالنظر إلى ارتباطه المباشر بالحياة الاقتصادية والاجتماعية، إذ يُشكل الأداة القانونية التي تنشأ بموجبها العلاقة المهنية بين العامل وصاحب العمل، كما يُعد الوسيلة الأساسية لتنظيم الحقوق والالتزامات المتبادلة بينهما. وقد ازدادت أهمية عقد العمل مع تطور النشاط الصناعي والاقتصادي واتساع نطاق التشغيل، الأمر الذي جعل المشرع يتدخل بصورة متزايدة لتنظيم هذا العقد ووضع قواعد قانونية خاصة به تختلف عن القواعد العامة للعقود المنصوص عليها في القانون المدني[1].

ويتميز عقد العمل بخصوصية واضحة مقارنة ببقية العقود الأخرى، وذلك بسبب الطبيعة الخاصة للعلاقة التي ينظمها، حيث لا تقوم هذه العلاقة على المساواة المطلقة بين الطرفين، بل تتسم بوجود نوع من التبعية القانونية للعامل تجاه صاحب العمل، الأمر الذي يبرر تدخل المشرع لحماية العامل وفرض مجموعة من القواعد الآمرة التي تهدف إلى تحقيق التوازن داخل العلاقة المهنية.

كما أن عقد العمل لا يقتصر على كونه مجرد اتفاق قانوني، وإنما يُعد وسيلة لتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية متعددة، فهو من جهة يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال تنظيم النشاط المهني والإنتاجي، ومن جهة أخرى يؤدي وظيفة اجتماعية تتمثل في توفير الحماية القانونية والاجتماعية للعامل وضمان استقراره المهني والمعيشي[2].

وقد نظم المشرع الجزائري عقد العمل ضمن القانون رقم 90-11، حيث خصص له مجموعة من الأحكام المتعلقة بتعريفه وشروط إبرامه وتنفيذه وأنواعه وكيفيات تعديله وإنهائه، وذلك

[1] علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، مرجع سابق، ص 95.

[2] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 104.

بما ينسجم مع طبيعة التشريع الاجتماعي الجزائري القائم على حماية العامل وتحقيق التوازن بين متطلبات النشاط الاقتصادي وضرورة الحفاظ على الحقوق الأساسية للعمال.

ومن أجل الإحاطة بمختلف الجوانب القانونية المتعلقة بعقد العمل، سيتم التطرق إلى تعريفه وتمييزه عن العقود المشابهة، ثم دراسة أركانه الأساسية، وأخيرًا بيان مختلف أنواعه في التشريع الجزائري.

## المطلب الأول: تعريف عقد العمل وتمييزه عن العقود المشابهة

يُعد تحديد مفهوم عقد العمل من المسائل الأساسية في قانون العمل، بالنظر إلى ما يترتب عن تكييف العلاقة القانونية على أنها عقد عمل من آثار قانونية مهمة، خاصة فيما يتعلق بتطبيق قواعد قانون العمل والاستفادة من الحماية القانونية والاجتماعية المقررة للعامل.

وقد تعددت التعريفات الفقهية لعقد العمل تبعًا لاختلاف الزاوية التي ينظر منها كل فقيه إلى هذا العقد، غير أن أغلب التعريفات تتفق على العناصر الأساسية التي يقوم عليها، والمتمثلة في العمل والأجر والتبعية القانونية[1]

فقد عرف بعض الفقه عقد العمل بأنه: "العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخص يسمى العامل بأن يؤدي عملًا لمصلحة شخص آخر يسمى صاحب العمل، تحت إشرافه ورقابته، مقابل أجر". ويُلاحظ أن هذا التعريف ركّز على عنصر التبعية باعتباره العنصر الأساسي الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود المشابهة.

أما المشرع الجزائري، فلم يضع تعريفًا صريحًا لعقد العمل ضمن القانون رقم 90-11، غير أن المادة الثامنة منه تنص على أن:

"تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي"[1].

[1] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 72.

ومن خلال هذا النص يمكن استخلاص أن المشرع الجزائري اعترف بعقد العمل كوسيلة قانونية لإنشاء علاقة العمل، سواء تم في شكل مكتوب أو شفهي، وهو ما يعكس الطابع الواقعي الذي يتميز به قانون العمل.

ويقوم عقد العمل على ثلاثة عناصر أساسية:

- أداء العامل لعمل معين
- حصوله على أجر مقابل العمل
- خضوعه لسلطة وإشراف صاحب العمل .

ويُعتبر عنصر التبعية القانونية العنصر الجوهري الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود، إذ يخضع العامل أثناء تنفيذ العمل لسلطة صاحب العمل من حيث التوجيه والرقابة والتنظيم.

ويقتضي تحديد مفهوم عقد العمل تمييزه عن بعض العقود المشابهة له، خاصة عقد المقاولة وعقد الوكالة.

**أولًا: التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة**

عقد المقاولة هو العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخص بإنجاز عمل معين مقابل أجر دون أن يخضع لرقابة أو إشراف صاحب العمل[2].

ويختلف عقد العمل عن عقد المقاولة أساسًا في عنصر التبعية، فالعامل في عقد العمل يخضع لسلطة صاحب العمل، بينما يتمتع المقاول باستقلالية في إنجاز العمل.

---

[1]القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق

[2]عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء السابع، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص 214.

كما أن المقاول يتحمل مخاطر العمل الذي يقوم به، في حين يتحمل صاحب العمل غالبًا مخاطر النشاط في عقد العمل.

**ثانيًا: التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة**

الوكالة هي عقد يفوض بمقتضاه شخص شخصًا آخر للقيام بعمل قانوني لحسابه.

ويختلف عقد العمل عن الوكالة في أن الوكيل يتمتع عادة بحرية واستقلالية أكبر في أداء مهامه، بينما يخضع العامل لسلطة صاحب العمل.

كما أن الوكالة تتعلق غالبًا بالتصرفات القانونية، بينما يتعلق عقد العمل بأداء عمل مادي أو فكري.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن عقد العمل يتميز بخصوصية واضحة تجعله يختلف عن بقية العقود المدنية، خاصة بسبب عنصر التبعية والطابع الحمائي الذي يتميز به قانون العمل.

**المطلب الثاني: أركان عقد العمل**

يقوم عقد العمل، كغيره من العقود، على مجموعة من الأركان الأساسية التي لا ينعقد بدونها، غير أن خصوصية هذا العقد جعلت بعض أركانه تكتسي طابعًا مميزًا مقارنة ببقية العقود الأخرى.

وتتمثل أركان عقد العمل في:

- الرضا
- المحل
- السبب
- عنصر التبعية .

**أولًا: الرضا**

يقصد بالرضا توافق إرادة العامل وصاحب العمل على إنشاء علاقة العمل وترتيب آثارها القانونية[1].

ويشترط أن يكون الرضا صحيحًا وخاليًا من عيوب الإرادة كالغلط والتدليس والإكراه.

كما يجب أن يصدر الرضا من شخص يتمتع بالأهلية القانونية اللازمة للتعاقد، ولذلك يشترط في العامل بلوغ السن القانونية للعمل التي يحددها التشريع.

وقد اعترف المشرع الجزائري بعقد العمل الشفهي إلى جانب العقد المكتوب، غير أن الكتابة تبقى ضرورية من الناحية العملية لإثبات الحقوق والالتزامات الناشئة عن العقد.

**ثانيًا: المحل**

يتمثل محل عقد العمل في العمل الذي يلتزم العامل بأدائه لصالح صاحب العمل.

ويشترط في هذا العمل:

- أن يكون مشروعًا
- أن يكون ممكن التنفيذ
- أن يكون محددًا أو قابلًا للتحديد .

كما يجب ألا يكون العمل مخالفًا للنظام العام أو الآداب العامة.

**ثالثًا: السبب**

[1] علي علي سليمان، مرجع سابق، ص 101.

يقصد بالسبب الغاية التي يسعى كل طرف إلى تحقيقها من وراء العقد، فالعامل يسعى إلى الحصول على الأجر، بينما يسعى صاحب العمل إلى الاستفادة من العمل المؤدى.

ويشترط أن يكون السبب مشروعًا وغير مخالف للنظام العام.

**رابعًا: التبعية القانونية**

تُعد التبعية القانونية أهم عنصر يميز عقد العمل عن غيره من العقود المشابهة، ويقصد بها خضوع العامل لسلطة صاحب العمل أثناء تنفيذ العمل[1].

وتظهر هذه السلطة من خلال:

- إصدار الأوامر والتعليمات
- الرقابة والإشراف
- تنظيم العمل
- توقيع الجزاءات التأديبية .

وقد اعتمد القضاء على عنصر التبعية كمعيار أساسي لتحديد وجود علاقة عمل من عدمها.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن أركان عقد العمل تجمع بين القواعد العامة للعقود وبين الخصوصية التي يتميز بها قانون العمل، خاصة فيما يتعلق بعنصر التبعية والحماية القانونية للعامل.

[1] الطيب لوصيف، مرجع سابق، ص 110.

## المطلب الثالث: أنواع عقود العمل

عرفت علاقات العمل تطورًا كبيرًا أدى إلى ظهور أنواع متعددة من عقود العمل تختلف باختلاف طبيعة النشاط المهني ومدة العمل واحتياجات سوق العمل.

وقد نظم المشرع الجزائري أنواع عقود العمل ضمن القانون رقم 90-11، حيث ميز أساسًا بين عقد العمل غير محدد المدة وعقد العمل محدد المدة[1].

### أولًا: عقد العمل غير محدد المدة

يُعتبر عقد العمل غير محدد المدة الأصل العام في علاقات العمل، وهو العقد الذي يُبرم دون تحديد مدة معينة لانتهائه[2]

ويتميز هذا العقد بالاستقرار النسبي، لأنه يضمن للعامل نوعًا من الاستمرارية والأمن المهني.

كما لا يجوز إنهاء هذا العقد إلا وفق الشروط والإجراءات التي يحددها القانون، حماية للعامل من الفصل التعسفي.

### ثانيًا: عقد العمل محدد المدة

عقد العمل محدد المدة هو العقد الذي يُبرم لفترة زمنية محددة أو لإنجاز عمل معين[3]

وقد حدد المشرع الجزائري الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى هذا النوع من العقود، وذلك منعًا للتحايل على مبدأ استقرار العمل.

---

[1] القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق

[2] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 79.

[3] محمد الصغير بعلي، التشريع الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 118.

ومن بين هذه الحالات:

- استخلاف عامل متغيب
- زيادة مؤقتة في النشاط
- الأشغال الموسمية
- الأعمال ذات الطابع المؤقت .

ويتحول العقد المحدد المدة إلى عقد غير محدد المدة إذا تم إبرامه خارج الحالات القانونية أو استمر تنفيذ العمل بعد انتهاء المدة المحددة دون تجديد قانوني.

**ثالثًا: عقود العمل الخاصة**

إلى جانب العقود التقليدية، ظهرت أنواع خاصة من عقود العمل بفعل التطورات الاقتصادية والتكنولوجية الحديثة، مثل:

- عقد العمل الجزئي
- عقد العمل المؤقت
- عقد العمل عن بعد
- عقد التمهين والتكوين
- عقود الإدماج المهني .

وقد فرضت هذه العقود الحديثة تحديات جديدة أمام التشريعات العمالية، خاصة فيما يتعلق بضمان الحماية القانونية والاجتماعية للعامل.

وفي الجزائر، اتجه المشرع إلى تنظيم بعض هذه العقود من خلال نصوص خاصة تهدف إلى التوفيق بين مرونة التشغيل وحماية العمال.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن عقد العمل يُعد حجر الأساس الذي تقوم عليه العلاقة المهنية، وأن تنوع أنواعه يعكس تطور سوق العمل وتغير حاجات النشاط الاقتصادي، وهو ما يفرض على التشريعات العمالية مواكبة هذه التحولات بما يضمن تحقيق التوازن بين متطلبات الإنتاج وحماية الفئات العاملة.

## المبحث الثاني: شروط وظروف العمل

تُعد شروط وظروف العمل من أهم المسائل التي ينظمها قانون العمل، بالنظر إلى ارتباطها المباشر بالحياة المهنية واليومية للعامل، وما يترتب عنها من آثار تمس صحته الجسدية والنفسية واستقراره الاجتماعي والمعيشي. فالعلاقة المهنية لا تقتصر على مجرد أداء العامل لعمل معين مقابل أجر، وإنما تمتد لتشمل مختلف الظروف التي يُمارس فيها هذا العمل، كمدة العمل، والأجر، والعطل والراحة القانونية، وظروف الصحة والأمن المهني، وغيرها من الجوانب المرتبطة بتنفيذ علاقة العمل.

وقد أدى التطور الصناعي والاقتصادي إلى بروز الحاجة إلى تدخل الدولة لتنظيم شروط العمل ووضع حد أدنى من الضمانات القانونية التي تضمن حماية العامل من الاستغلال والتعسف، خاصة في ظل اختلال التوازن الاقتصادي بين العامل وصاحب العمل[1]. ولهذا السبب، أصبحت أغلب التشريعات الحديثة، ومنها التشريع الجزائري، تتدخل بصورة مباشرة لتنظيم شروط العمل من خلال قواعد آمرة تهدف إلى حماية العامل وتحقيق العدالة الاجتماعية داخل المؤسسة.

[1] علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، مرجع سابق، ص 123.

كما أن تحسين ظروف العمل لا يحقق مصلحة العامل فقط، بل ينعكس كذلك بصورة إيجابية على المؤسسة والاقتصاد الوطني، لأن توفير بيئة عمل ملائمة يساهم في رفع الإنتاجية وتحسين الأداء المهني وتقليل النزاعات المهنية وحوادث العمل.

وقد نظم المشرع الجزائري شروط وظروف العمل ضمن القانون رقم 90-11، إلى جانب مجموعة من النصوص المكملة المتعلقة بالصحة والأمن وطب العمل والتأمينات الاجتماعية، وذلك بما يضمن توفير الحماية القانونية والاجتماعية للعامل[1].

ومن أجل الإحاطة بأهم الأحكام القانونية المتعلقة بشروط وظروف العمل، سيتم التطرق إلى تنظيم مدة العمل، ثم دراسة الأجر باعتباره المقابل الأساسي للعمل، وبعد ذلك التطرق إلى العطل والراحة القانونية، وأخيرًا دراسة حماية العامل من مختلف الأخطار المهنية والاجتماعية.

**المطلب الأول: مدة العمل**

تُعتبر مدة العمل من أهم المسائل التي تدخل المشرع لتنظيمها، بالنظر إلى تأثيرها المباشر على صحة العامل وسلامته الجسدية والنفسية، وكذلك على التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة[2].

وقد كانت ساعات العمل خلال بدايات الثورة الصناعية طويلة ومرهقة، حيث كان العمال يشتغلون لساعات مفرطة دون فترات راحة كافية، الأمر الذي أدى إلى ظهور العديد من المطالب الاجتماعية والنقابية الداعية إلى تحديد مدة العمل قانونًا.

وفي هذا الإطار، تدخلت التشريعات الحديثة لوضع حد أقصى لمدة العمل اليومية والأسبوعية، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري ضمن القانون رقم 90-11.

**أولًا: المدة القانونية للعمل**

[1] القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

[2] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 86.

يقصد بالمدة القانونية للعمل عدد الساعات التي يلتزم العامل بأدائها قانونًا خلال اليوم أو الأسبوع[1].

وقد حدد المشرع الجزائري المدة القانونية للعمل بأربعين ساعة أسبوعيًا موزعة على خمسة أيام عمل على الأقل، مع إمكانية تنظيم توزيع ساعات العمل حسب طبيعة النشاط وظروف المؤسسة.

كما يجوز تنظيم العمل بنظام التناوب أو العمل المستمر في بعض القطاعات التي تقتضي طبيعتها ذلك، شريطة احترام القواعد المتعلقة بالراحة والصحة المهنية.

ويهدف تحديد المدة القانونية للعمل إلى:

- حماية صحة العامل
- الحد من الإرهاق المهني
- تحسين ظروف العمل
- رفع الإنتاجية
- تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة .

**ثانيًا: الساعات الإضافية**

قد تقتضي ضرورات العمل في بعض الحالات تشغيل العمال لمدة تتجاوز المدة القانونية، وهو ما يُعرف بالساعات الإضافية[2].

[1] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 132

[2] لطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 135.

غير أن المشرع أخضع اللجوء إلى الساعات الإضافية لجملة من الشروط، وذلك حماية للعامل من الاستغلال، ومن أهم هذه الشروط:

- وجود ضرورة أو حاجة مهنية
- احترام الحد الأقصى للساعات الإضافية
- منح العامل زيادة في الأجر مقابل العمل الإضافي .

كما لا يجوز أن يؤدي العمل الإضافي إلى الإضرار بصحة العامل أو حرمانه من حقه في الراحة.

**ثالثًا: العمل الليلي**

يقصد بالعمل الليلي العمل الذي يتم خلال الفترة الليلية التي يحددها القانون[1].

ونظرًا لما يترتب عن العمل الليلي من آثار صحية واجتماعية على العامل، فقد وضع المشرع قواعد خاصة لتنظيمه، خاصة بالنسبة للنساء والأحداث.

ويستفيد العامل الليلي عادة من:

- تعويضات إضافية
- فترات راحة خاصة
- حماية صحية ومهنية إضافية .

**رابعًا: الراحة القانونية**

[1] محمد الصغير بعلي، التشريع الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 126.

إلى جانب تحديد مدة العمل، حرص المشرع على ضمان حق العامل في الراحة، سواء اليومية أو الأسبوعية.

ويُعتبر الحق في الراحة من الحقوق الأساسية للعامل، لأنه يهدف إلى:

- حماية الصحة الجسدية والنفسية
- تجديد القدرة على العمل
- تحقيق التوازن الاجتماعي والأسري .

ولهذا السبب، لا يجوز تشغيل العامل بصورة مستمرة دون فترات راحة وفق ما يحدده القانون[1].

ومن خلال ما سبق، يتضح أن تنظيم مدة العمل يُعد من أهم مظاهر الحماية القانونية التي يوفرها قانون العمل للعامل، إذ يهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الإنتاج وحماية صحة العامل وسلامته.

**المطلب الثاني: الأجر**

يُعتبر الأجر العنصر الأساسي الذي تقوم عليه علاقة العمل، إذ يُمثل المقابل المالي الذي يحصل عليه العامل نظير العمل الذي يؤديه لصالح صاحب العمل[2]. كما يُعد الأجر الوسيلة الأساسية التي يضمن بها العامل تلبية حاجاته المعيشية والاجتماعية، وهو ما يفسر الحماية القانونية الخاصة التي أحاطه بها المشرع.

[1] علي علي سليمان، مرجع سابق، ص 129.

[2] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 91.

وقد عرفت التشريعات الحديثة تطورًا كبيرًا في تنظيم الأجور، حيث لم يعد الأجر مجرد مسألة تعاقدية خاضعة لإرادة الطرفين، بل أصبح يخضع لقواعد قانونية تهدف إلى حماية العامل وضمان حد أدنى من العيش الكريم.

ويتميز الأجر بعدة خصائص، أهمها:

- أنه مقابل للعمل
- أنه ذو طابع معيشي واجتماعي
- أنه يتمتع بحماية قانونية خاصة
- أنه حق أساسي للعامل .

**أولًا: عناصر الأجر**

لا يقتصر الأجر على الراتب الأساسي فقط، بل قد يشمل:

- المنح والعلاوات
- التعويضات
- الامتيازات العينية
- المكافآت المرتبطة بالإنتاج أو المردودية[1]

وقد يختلف الأجر بحسب:

- طبيعة العمل
- المؤهلات المهنية

[1] الطيب لوصيف، مرجع سابق، ص 140.

- الخبرة
- ظروف العمل .

**ثانيًا: الحد الأدنى للأجور**

حرص المشرع الجزائري على ضمان حد أدنى وطني مضمون للأجور بهدف حماية العمال من الاستغلال وتحقيق الحد الأدنى من العدالة الاجتماعية[1]

ولا يجوز لصاحب العمل الاتفاق مع العامل على أجر يقل عن الحد الأدنى القانوني، لأن قواعد الحد الأدنى للأجر تُعد من النظام العام الاجتماعي.

**ثالثًا: حماية الأجر**

أحاط المشرع الأجر بحماية قانونية خاصة بالنظر إلى طابعه المعيشي، ومن مظاهر هذه الحماية:

- منع الحجز الكلي على الأجر
- منع الاقتطاعات غير القانونية
- ضمان دفع الأجر بانتظام
- منح العامل حق المطالبة القضائية بالأجر .

كما يُعتبر الامتناع عن دفع الأجر أو التأخر فيه إخلالًا خطيرًا بالتزامات صاحب العمل.

**رابعًا: مبدأ المساواة في الأجر**

[1] القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

كرّس المشرع مبدأ المساواة في الأجر بين العمال الذين يؤدون نفس العمل أو عملًا متساوي القيمة، وذلك منعًا للتمييز وتحقيقًا للعدالة المهنية[1]

ويشمل ذلك:

- المساواة بين الرجل والمرأة
- منع التمييز بسبب السن أو الانتماء النقابي أو الوضع الاجتماعي .

ومن خلال ما سبق، يتضح أن الأجر لا يُعتبر مجرد مقابل مالي للعمل، بل يُعد وسيلة لضمان الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للعامل، وهو ما يبرر الحماية القانونية الواسعة التي يحظى بها داخل قانون العمل.

**المطلب الثالث: العطل والراحة القانونية**

يُعتبر الحق في الراحة والعطل من الحقوق الأساسية التي كرسها قانون العمل لفائدة العامل، بالنظر إلى ما تمثله الراحة من أهمية بالغة في حماية الصحة الجسدية والنفسية للعامل وضمان استقراره الاجتماعي والأسري[2]. فالعامل لا يمكنه الاستمرار في أداء عمله بصورة منتظمة وفعالة دون فترات راحة تسمح له باستعادة نشاطه وقدرته على العمل.

وقد أدى التطور الصناعي وما صاحبه من استغلال مفرط للعمال إلى بروز الحاجة إلى تدخل الدولة لتنظيم فترات الراحة والعطل القانونية، خاصة بعد أن أثبت الواقع العملي أن الإفراط في العمل يؤدي إلى الإرهاق المهني وتراجع الإنتاجية وارتفاع نسبة حوادث العمل والأمراض المهنية[3].

[1] محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 131.

[2] علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، مرجع سابق، ص 134

[3] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 98.

ولهذا السبب، أصبحت التشريعات الحديثة تعتبر الحق في الراحة والعطل من النظام العام الاجتماعي، فلا يجوز لصاحب العمل حرمان العامل منها أو الاتفاق على التنازل عنها إذا كان ذلك أقل فائدة للعامل.

وقد نظم المشرع الجزائري مختلف أنواع العطل والراحة القانونية ضمن القانون رقم 90-11، إلى جانب النصوص المتعلقة بالضمان الاجتماعي والصحة المهنية.

**أولًا: الراحة الأسبوعية**

يقصد بالراحة الأسبوعية حق العامل في التوقف عن العمل يومًا كاملًا على الأقل خلال الأسبوع.

وتهدف الراحة الأسبوعية إلى:

- حماية صحة العامل
- تمكينه من استعادة نشاطه البدني والذهني
- المحافظة على التوازن الأسري والاجتماعي
- الحد من الإرهاق المهني[1] .

وقد جعل المشرع الجزائري يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية المعتاد، مع إمكانية تنظيم الراحة في يوم آخر بالنسبة لبعض القطاعات التي تقتضي طبيعة نشاطها الاستمرار في العمل.

كما لا يجوز تشغيل العامل خلال يوم الراحة الأسبوعية إلا في الحالات الاستثنائية التي يحددها القانون، مع منحه تعويضًا مناسبًا أو راحة تعويضية.

**ثانيًا: العطلة السنوية المدفوعة الأجر**

[1] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 148

تُعد العطلة السنوية المدفوعة الأجر من أهم الحقوق الاجتماعية للعامل، إذ تتيح له فرصة الراحة واستعادة نشاطه وتحسين ظروفه النفسية والاجتماعية[1].

ويستفيد العامل من عطلة سنوية مدفوعة الأجر تُحسب على أساس مدة العمل الفعلية التي قضاها داخل المؤسسة.

ويهدف هذا النوع من العطل إلى:

- حماية صحة العامل
- تجديد قدرته الإنتاجية
- تعزيز الاستقرار الاجتماعي والأسري .

ولا يجوز لصاحب العمل حرمان العامل من حقه في العطلة السنوية أو استبدالها بمقابل مالي إلا في الحالات التي يجيزها القانون.

كما يتمتع العامل أثناء العطلة السنوية بكامل حقوقه المالية المتعلقة بالأجر والعلاوات.

**ثالثًا: العطل الرسمية والمناسبات القانونية**

إلى جانب العطلة السنوية، يستفيد العامل من العطل الرسمية المرتبطة بالمناسبات الوطنية والدينية التي تحددها الدولة.[2]

ويُعفى العامل خلال هذه المناسبات من أداء العمل مع احتفاظه بحقه في الأجر.

كما يجوز تشغيل العمال خلال بعض المناسبات الرسمية في القطاعات التي تستوجب استمرارية الخدمة، شريطة منحهم تعويضات أو راحة تعويضية وفقًا لما يحدده القانون.

---

[1] المرجع نفسه، ص 151

[2] محمد الصغير بعلي، التشريع الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 139.

**رابعًا: العطل الخاصة والغيابات المبررة**

منح المشرع للعامل الحق في التغيب عن العمل في بعض الحالات الخاصة دون فقدان حقوقه المهنية، ومن بين هذه الحالات:

- الزواج
- الوفاة
- أداء الواجبات الوطنية
- ممارسة المهام النقابية
- متابعة التكوين المهني .

كما يستفيد العامل من رخص الغياب المرتبطة بالحالة الصحية، كالعطل المرضية وعطل الأمومة بالنسبة للمرأة العاملة.

ويشترط للاستفادة من هذه العطل احترام الإجراءات القانونية المتعلقة بالإثبات والتصريح.

**خامسًا: عطل الأمومة**

أولى المشرع الجزائري عناية خاصة بحماية المرأة العاملة، ومنحها الحق في عطلة أمومة مدفوعة الأجر قصد حماية صحتها وصحة الطفل[1].

وتستفيد المرأة العاملة خلال هذه الفترة من:

- تعليق التزامات العمل
- الاحتفاظ بمنصب العمل

[1] القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

- الاستفادة من التعويضات الاجتماعية
- الحماية من الفصل بسبب الحمل أو الأمومة .

ويُعد هذا النوع من الحماية من أهم مظاهر الطابع الاجتماعي لقانون العمل.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن تنظيم العطل والراحة القانونية يُعد من أهم الوسائل التي يعتمدها قانون العمل لتحقيق التوازن بين متطلبات النشاط المهني وحماية صحة العامل واستقراره الاجتماعي.

**المطلب الرابع: حماية العامل**

تُعد حماية العامل الغاية الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل، إذ إن هذا الفرع القانوني ظهر أساسًا من أجل الحد من استغلال العمال وتوفير الحماية القانونية والاجتماعية لهم داخل بيئة العمل[1].

ويقوم مبدأ حماية العامل على اعتبار أن العامل يوجد غالبًا في مركز اقتصادي واجتماعي أضعف من صاحب العمل، الأمر الذي يبرر تدخل المشرع لفرض مجموعة من القواعد الآمرة التي تهدف إلى حماية كرامته وسلامته الجسدية والمعنوية.

وقد تطورت الحماية القانونية للعامل بصورة كبيرة مع تطور التشريعات الاجتماعية وظهور المعايير الدولية للعمل التي كرستها .International Labour Organization

**أولًا: الحماية الصحية والأمن المهني**

ألزم المشرع صاحب العمل باتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان صحة العمال وسلامتهم داخل أماكن العمل[1]

[1]علي علي سليمان، مرجع سابق، ص 140

ومن أهم الالتزامات المفروضة على صاحب العمل:

- توفير شروط النظافة والأمن
- الوقاية من الأخطار المهنية
- توفير وسائل الحماية الفردية والجماعية
- تنظيم طب العمل
- الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية .

كما يخضع صاحب العمل لرقابة مفتشية العمل والهيئات المختصة للتأكد من احترام قواعد الصحة والأمن المهني.

**ثانيًا: الحماية من الفصل التعسفي**

وضع المشرع قيودًا قانونية على سلطة صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل، وذلك حماية للعامل من التعسف[2].

فلا يجوز فصل العامل إلا لأسباب مشروعة ووفق الإجراءات القانونية المحددة.

وفي حالة الفصل التعسفي، يحق للعامل:

- المطالبة بالتعويض
- المطالبة بإعادة الإدماج في بعض الحالات
- اللجوء إلى القضاء المختص .

---

[1]القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

[2]أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 104.

**ثالثًا: الحماية الاجتماعية**

إلى جانب الحماية المهنية، يستفيد العامل من حماية اجتماعية تهدف إلى ضمان استقراره المعيشي عند تعرضه لبعض المخاطر الاجتماعية، ك:

- المرض
- حوادث العمل
- العجز
- البطالة
- التقاعد[1]

ويتم ذلك من خلال نظام التأمينات الاجتماعية الذي ينظمه القانون رقم 83-11.

**رابعًا: حماية الفئات الخاصة من العمال**

أولى المشرع عناية خاصة لبعض الفئات التي تحتاج إلى حماية إضافية بسبب وضعيتها الاجتماعية أو الجسدية، ومن بينها:

- النساء
- الأحداث
- ذوو الاحتياجات الخاصة .

وتشمل هذه الحماية:

- منع تشغيل الأحداث في الأعمال الخطيرة

[1] لقانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

- حماية المرأة الحامل
- تنظيم العمل الليلي
- تكييف ظروف العمل مع الحالة الصحية للعامل .

**خامسًا: الحماية النقابية**

كرّس المشرع حق العمال في التنظيم النقابي والدفاع عن مصالحهم المهنية بصورة جماعية[1]

ولهذا السبب، يمنع القانون أي تمييز أو عقوبة بسبب النشاط النقابي المشروع.

كما يتمتع ممثلو العمال بحماية قانونية خاصة أثناء ممارسة مهامهم النقابية[2].

**المبحث الثالث: تعديل ووقف وإنهاء علاقة العمل**

لا تبقى علاقة العمل ثابتة طوال مدة تنفيذها، بل قد تطرأ عليها مجموعة من التغيرات التي تمس عناصرها الأساسية أو تؤدي إلى توقفها مؤقتًا أو انتهائها نهائيًا. ويرجع ذلك إلى الطبيعة المستمرة والديناميكية لعلاقة العمل، باعتبارها علاقة قانونية تمتد في الزمن وتتأثر بمختلف الظروف الاقتصادية والاجتماعية والمهنية التي قد تواجه العامل أو صاحب العمل[3].

وقد أدى التطور الذي عرفته علاقات العمل الحديثة إلى تدخل المشرع بصورة متزايدة لتنظيم حالات تعديل ووقف وإنهاء علاقة العمل، وذلك بهدف تحقيق التوازن بين مصلحة المؤسسة في ضمان استمرارية النشاط الاقتصادي، ومصلحة العامل في الاستقرار المهني والحماية من التعسف.

---

[1] القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، الصادر بتاريخ 06 جوان 1990.

[2] محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 145.

[3] علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، مرجع سابق، ص 146.

كما أن إنهاء علاقة العمل يُعد من أخطر المراحل التي تمر بها العلاقة المهنية، بالنظر إلى ما يترتب عنه من آثار اجتماعية واقتصادية تمس العامل بصورة مباشرة، خاصة إذا تعلق الأمر بفقدان مصدر الرزق والاستقرار المهني[1]. ولهذا السبب، حرصت التشريعات الحديثة، ومنها التشريع الجزائري، على وضع قيود وضمانات قانونية تحكم إنهاء علاقة العمل وتحد من السلطة المطلقة لصاحب العمل.

وقد نظم المشرع الجزائري مختلف الأحكام المتعلقة بتعديل ووقف وإنهاء علاقة العمل ضمن القانون رقم 90-11، إلى جانب بعض النصوص المكملة المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية وتسوية النزاعات المهنية.

ومن أجل الإحاطة بمختلف الجوانب القانونية المتعلقة بهذا الموضوع، سيتم التطرق إلى تعديل عقد العمل، ثم دراسة وقف علاقة العمل، وأخيرًا بيان طرق إنهاء علاقة العمل وآثارها القانونية.

**المطلب الأول: تعديل عقد العمل**

يقصد بتعديل عقد العمل إدخال تغيير على أحد العناصر الجوهرية أو الثانوية التي يقوم عليها العقد أثناء سريان العلاقة المهنية[2].

وقد تفرض ظروف العمل أو متطلبات المؤسسة أو الظروف الشخصية للعامل ضرورة تعديل بعض شروط العقد، كالأجر أو المنصب أو مكان العمل أو مدة العمل.

غير أن خصوصية علاقة العمل تفرض التمييز بين:

- التعديلات الجوهرية التي تمس العناصر الأساسية للعقد

[1] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 109.

[2] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 158.

- والتعديلات البسيطة التي تدخل ضمن السلطة التنظيمية لصاحب العمل .

**أولًا: التعديل الجوهري لعقد العمل**

يقصد بالتعديل الجوهري كل تغيير يمس عنصرًا أساسيًا من عناصر عقد العمل، مثل:

- طبيعة العمل
- الأجر
- مكان العمل إذا كان التغيير جوهريًا
- مدة العمل
- المركز المهني للعامل[1] .

ويشترط لإجراء هذا النوع من التعديل موافقة العامل، لأن هذه العناصر تُعد جزءًا من الرابطة التعاقدية التي لا يجوز تعديلها بإرادة منفردة من صاحب العمل.

وفي حالة رفض العامل للتعديل الجوهري، لا يجوز لصاحب العمل فرضه عليه بصورة تعسفية، وإلا عُد ذلك إخلالًا بالعقد قد يبرر إنهاء علاقة العمل وفق الشروط القانونية.

**ثانيًا: التعديل غير الجوهري**

يقصد به التغييرات البسيطة التي تدخل ضمن السلطة التنظيمية والإدارية لصاحب العمل، مثل:

- تغيير توقيت العمل
- إعادة توزيع المهام بصورة لا تمس طبيعة الوظيفة

[1] المرجع نفسه، ص 161.

- نقل العامل داخل نفس المؤسسة بصورة عادية[1] .

وفي هذه الحالات، يلتزم العامل باحترام تعليمات صاحب العمل متى كانت مشروعة ومرتبطة بحسن سير المؤسسة.

**ثالثًا: نقل العامل**

يُعتبر نقل العامل من أكثر صور تعديل عقد العمل شيوعًا في الحياة العملية.

ويختلف الحكم القانوني للنقل بحسب ما إذا كان:

- نقلًا بسيطًا يدخل ضمن السلطة التنظيمية
- أو نقلًا جوهريًا يترتب عنه تغيير كبير في ظروف العمل أو محل الإقامة .

فإذا كان النقل يؤدي إلى الإضرار بالعامل أو تغيير جوهري في حياته المهنية والاجتماعية، وجب الحصول على موافقته المسبقة.

**رابعًا: تعديل الأجر**

يُعد الأجر من العناصر الجوهرية لعقد العمل، ولذلك لا يجوز تخفيضه بإرادة منفردة من صاحب العمل[2].

أما الزيادة في الأجر فتُعتبر من قبيل التعديل الإيجابي الذي يجوز لصاحب العمل إقراره.

وقد يتم تعديل الأجر نتيجة:

- الترقية
- تغيير المنصب

[1] محمد الصغير بعلي، التشريع الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 152.
[2] علي علي سليمان، مرجع سابق، ص 149.

- الاتفاقيات الجماعية
- الزيادات القانونية .

ومن خلال ما سبق، يتضح أن تعديل عقد العمل يخضع لمبدأ التوازن بين السلطة التنظيمية لصاحب العمل وحماية الحقوق الأساسية للعامل.

**المطلب الثاني: وقف علاقة العمل**

يقصد بوقف علاقة العمل التوقف المؤقت عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل دون أن يؤدي ذلك إلى إنهاء العلاقة المهنية نهائيًا[1].

وخلال فترة الوقف، يبقى عقد العمل قائمًا من الناحية القانونية، غير أن بعض آثاره تتوقف مؤقتًا إلى حين زوال سبب الوقف.

وقد نظم المشرع الجزائري حالات وقف علاقة العمل ضمن القانون رقم 90-11.

**أولًا: المرض أو حادث العمل**

يُعد المرض أو الإصابة الناتجة عن حادث عمل من أهم أسباب وقف علاقة العمل.

ويستفيد العامل خلال هذه الفترة من:

- تعليق التزامه بأداء العمل
- الاستفادة من التعويضات الاجتماعية
- الحماية من الفصل بسبب المرض في حدود ما يحدده القانون[2]

[1] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 115

[2] القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

كما يلتزم صاحب العمل بالحفاظ على منصب العامل طوال فترة العجز المؤقت وفق الشروط القانونية.

**ثانيًا: العطل القانونية**

تؤدي بعض العطل إلى وقف مؤقت لعلاقة العمل، مثل:

- العطلة السنوية
- عطلة الأمومة
- العطلة المرضية
- العطل الخاصة .

وخلال هذه الفترات، يحتفظ العامل بحقوقه الأساسية وفق ما يحدده القانون.

**ثالثًا: الخدمة الوطنية أو الواجبات العامة**

يستفيد العامل من وقف علاقة العمل عند استدعائه لأداء بعض الواجبات الوطنية أو المهام العامة التي يفرضها القانون.

**رابعًا: ممارسة النشاط النقابي**

قد يؤدي تكليف العامل بمهام نقابية إلى وقف تنفيذ بعض التزاماته المهنية بصورة مؤقتة، مع احتفاظه بالحماية القانونية المقررة للممثلين النقابيين[1].

**خامسًا: الإضراب**

[1] القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

يُعتبر الإضراب المشروع من أسباب وقف علاقة العمل، حيث يتوقف العامل مؤقتًا عن أداء العمل للمطالبة بحقوق مهنية أو اجتماعية.

غير أن الإضراب لا يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل ما دام قد مُورس وفق الشروط القانونية.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن وقف علاقة العمل يهدف إلى حماية العامل وضمان استمرارية الرابطة المهنية رغم وجود ظروف مؤقتة تحول دون تنفيذ العمل.

**المطلب الثالث: إنهاء علاقة العمل**

يُقصد بإنهاء علاقة العمل انقضاء الرابطة القانونية التي تربط العامل بصاحب العمل بصورة نهائية

ويُعتبر إنهاء علاقة العمل من أخطر المسائل في قانون العمل بالنظر إلى ما يترتب عنه من آثار اجتماعية ومهنية، خاصة بالنسبة للعامل الذي يفقد مصدر رزقه واستقراره المهني.

ولهذا السبب، تدخل المشرع لتنظيم حالات إنهاء علاقة العمل ووضع ضمانات قانونية تهدف إلى الحد من التعسف.

وتتمثل أهم صور إنهاء علاقة العمل فيما يلي:

**أولًا: الاستقالة**

الاستقالة هي تعبير العامل عن إرادته المنفردة في إنهاء علاقة العمل

ويشترط لصحة الاستقالة:

- أن تكون صريحة وواضحة
- أن تصدر بإرادة حرة

- احترام إجراءات الإخطار المسبق عند الاقتضاء .

ولا يجوز إجبار العامل على الاستقالة، وإلا اعتُبرت استقالة صورية قد تُكيف كفصل تعسفي.

**ثانيًا: التسريح**

يقصد بالتسريح إنهاء علاقة العمل بمبادرة من صاحب العمل.

وقد يكون التسريح:

- تأديبيًا بسبب خطأ العامل
- اقتصاديًا بسبب ظروف المؤسسة
- تعسفيًا إذا تم دون سبب مشروع[1]

وقد أخضع المشرع التسريح لجملة من الضمانات، من أهمها:

- احترام الإجراءات التأديبية
- تمكين العامل من الدفاع عن نفسه
- ضرورة وجود سبب مشروع
- إمكانية الطعن القضائي .

وفي حالة التسريح التعسفي، يحق للعامل المطالبة بالتعويض أو إعادة الإدماج حسب الحالة.

[1] محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 160.

**ثالثًا: التقاعد**

تنتهي علاقة العمل ببلوغ العامل السن القانونية للتقاعد وفق ما ينظمه التشريع المتعلق بالتقاعد والتأمينات الاجتماعية[1]

ويهدف نظام التقاعد إلى:

- ضمان الحماية الاجتماعية للعامل بعد انتهاء حياته المهنية
- تمكينه من دخل يضمن له الاستقرار المعيشي .

**رابعًا: القوة القاهرة**

قد تنتهي علاقة العمل بسبب قوة قاهرة تجعل تنفيذ العمل مستحيلًا بصورة نهائية، مثل:

- الكوارث الطبيعية
- هلاك المؤسسة
- الظروف الاستثنائية الخارجة عن الإرادة .

ويشترط في القوة القاهرة:

- أن تكون غير متوقعة
- وأن يكون من المستحيل دفعها أو تفاديها .

**خامسًا: الوفاة**

[1]القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983.

تنتهي علاقة العمل بوفاة العامل باعتبار أن العمل يقوم على الاعتبار الشخصي.

أما وفاة صاحب العمل فلا تؤدي دائمًا إلى انتهاء العلاقة المهنية إلا إذا كانت شخصية صاحب العمل محل اعتبار جوهري في العقد[1].

## المبحث الرابع: منازعات العمل الفردية

تُعد منازعات العمل الفردية من أكثر المنازعات انتشارًا في الحياة العملية، بالنظر إلى الطبيعة المستمرة لعلاقة العمل وما قد ينشأ عنها من خلافات بين العامل وصاحب العمل بشأن الحقوق والالتزامات المهنية[2]. فالعلاقة المهنية، رغم قيامها على التعاون وتحقيق المصلحة المشتركة، قد تشهد تعارضًا في المصالح أو اختلافًا في تفسير النصوص القانونية أو البنود التعاقدية، الأمر الذي يؤدي إلى نشوء نزاعات فردية تستوجب إيجاد آليات قانونية فعالة لتسويتها.

وتكتسي منازعات العمل الفردية أهمية خاصة بالنظر إلى آثارها الاجتماعية والاقتصادية، إذ إن استمرار النزاع بين العامل وصاحب العمل قد يؤثر على الاستقرار المهني للعامل وعلى السير الحسن للمؤسسة، كما قد يؤدي إلى تعطيل الإنتاج وإضعاف العلاقات المهنية داخل بيئة العمل[3]

ولهذا السبب، حرصت التشريعات الحديثة، ومنها التشريع الجزائري، على وضع نظام قانوني خاص لتسوية منازعات العمل الفردية، يقوم أساسًا على تشجيع الحلول الودية قبل اللجوء إلى القضاء، وذلك بهدف الحفاظ على العلاقة المهنية وتخفيف الضغط على الجهات القضائية وتحقيق تسوية سريعة للنزاعات.

---

[1] علي علي سليمان، مرجع سابق، ص 155.

[2] علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، مرجع سابق، ص 161.

[3] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 118.

وقد نظم المشرع الجزائري منازعات العمل الفردية ضمن القانون رقم 90-04، حيث وضع إجراءات خاصة للتسوية الودية والقضائية تراعي خصوصية العلاقة المهنية والطابع الاجتماعي للنزاع.

ومن أجل الإحاطة بمختلف الجوانب المتعلقة بمنازعات العمل الفردية، سيتم التطرق بداية إلى مفهومها وخصائصها، ثم دراسة آليات التسوية الودية، وأخيرًا بيان كيفية التسوية القضائية للنزاعات الفردية.

## المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية وخصائصها

يقصد بمنازعات العمل الفردية الخلافات التي تنشأ بين عامل وصاحب عمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل أو إنهائها[1].

ويكون النزاع فرديًا عندما يتعلق بحق أو مصلحة شخصية تخص عاملًا معينًا أو مجموعة من العمال بصورة منفصلة عن المصلحة الجماعية للمهنة.

وقد ينشأ النزاع الفردي بسبب:

- الأجر
- الترقية
- العقوبات التأديبية
- ساعات العمل
- الفصل التعسفي
- رفض منح العطل

[1] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 182.

- تفسير بنود عقد العمل .

ويتميز النزاع الفردي عن النزاع الجماعي بكونه يتعلق بمصلحة شخصية لفرد أو عدد محدود من العمال، بينما يرتبط النزاع الجماعي بمصلحة جماعية أو مهنية مشتركة.

**أولًا: خصائص منازعات العمل الفردية**

تتميز منازعات العمل الفردية بعدة خصائص، من أهمها:

**1-الطابع الشخصي للنزاع**

يقوم النزاع الفردي على مصلحة شخصية تخص العامل مباشرة، كالمطالبة بالأجر أو التعويض أو الطعن في قرار التسريح[1].

**2-الطابع الاجتماعي**

رغم أن النزاع فردي من حيث أطرافه، إلا أنه يحمل بعدًا اجتماعيًا بالنظر إلى تأثيره على استقرار العامل والأسرة والمحيط المهني.

**3-الطابع الاستعجالي**

تتميز منازعات العمل غالبًا بضرورة الفصل السريع فيها، لأن استمرار النزاع قد يؤدي إلى الإضرار بالعامل أو المؤسسة.

**4-عدم التوازن بين الأطراف**

غالبًا ما يكون العامل في مركز اقتصادي أضعف من صاحب العمل، الأمر الذي يبرر تدخل المشرع لوضع إجراءات خاصة تهدف إلى حمايته.

**ثانيًا: أسباب منازعات العمل الفردية**

[1] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، مرجع سابق ص 184.

ترجع منازعات العمل الفردية إلى عدة أسباب، من أهمها:

- مخالفة أحكام قانون العمل
- الإخلال ببنود عقد العمل
- سوء تطبيق الإجراءات التأديبية
- التعسف في استعمال السلطة
- ضعف الحوار داخل المؤسسة
- الغموض في بعض النصوص القانونية أو الاتفاقيات المهنية .

كما قد تؤدي الظروف الاقتصادية والأزمات المهنية إلى ارتفاع نسبة النزاعات الفردية داخل المؤسسات.

**ثالثًا: الطبيعة القانونية لمنازعات العمل الفردية**

تتميز منازعات العمل الفردية بطبيعة قانونية خاصة، إذ تجمع بين:

- الطابع التعاقدي باعتبارها مرتبطة بعقد العمل
- والطابع الاجتماعي بالنظر إلى تعلقها بحقوق أساسية للعامل[1] .

ولهذا السبب، أخضعها المشرع لإجراءات خاصة تختلف عن القواعد العامة للمنازعات المدنية.

[1] محمد الصغير بعلي، التشريع الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 171.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن منازعات العمل الفردية تُعد نتيجة طبيعية للعلاقة المهنية، الأمر الذي يفرض ضرورة توفير آليات قانونية فعالة لتسويتها بصورة تحقق العدالة وتحافظ على الاستقرار المهني.

## المطلب الثاني: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية

حرص المشرع الجزائري على تشجيع التسوية الودية للنزاعات الفردية قبل اللجوء إلى القضاء، وذلك بالنظر إلى أهمية الحلول الودية في المحافظة على العلاقة المهنية وتقليل التوتر داخل المؤسسة[1].

وتتميز التسوية الودية بعدة مزايا، أهمها:

- السرعة
- تقليل التكاليف
- الحفاظ على استقرار العلاقة المهنية
- تخفيف الضغط على القضاء .

وقد نظم القانون رقم 90-04 إجراءات المصالحة باعتبارها مرحلة إلزامية قبل رفع الدعوى القضائية.

### أولًا: مفهوم المصالحة

المصالحة هي إجراء يهدف إلى تقريب وجهات النظر بين العامل وصاحب العمل ومحاولة إيجاد حل ودي للنزاع دون اللجوء إلى القضاء[2].

[1] القانون رقم 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مرجع سابق.

[2] علي علي سليمان، مرجع سابق، ص 165.

وتتم المصالحة أمام مكتب المصالحة المختص إقليميًا.

**ثانيًا: تشكيل مكتب المصالحة**

يتشكل مكتب المصالحة من:

- ممثل عن العمال
- ممثل عن أصحاب العمل
- رئيس المكتب .

ويهدف هذا التشكيل إلى ضمان نوع من التوازن والحياد أثناء النظر في النزاع.

**ثالثًا: إجراءات المصالحة**

تبدأ إجراءات المصالحة بقيام الطرف المتضرر بإخطار مكتب المصالحة بالنزاع.

ثم يتم استدعاء الطرفين ومحاولة الوصول إلى حل ودي.

وقد تنتهي المصالحة بإحدى الحالتين:

- نجاح المصالحة وإبرام محضر اتفاق
- فشل المصالحة وإعداد محضر عدم صلح يسمح باللجوء إلى القضاء[1]

**رابعًا: أهمية التسوية الودية**

تلعب المصالحة دورًا مهمًا في:

- الحفاظ على العلاقة المهنية

[1] القانون رقم 90-04، مرجع سابق.

- تجنب النزاعات القضائية الطويلة
- تحقيق حلول توافقية
- تعزيز الحوار داخل المؤسسة .

ومن خلال ما سبق، يتضح أن التسوية الودية تُعد من أهم الوسائل التي يعتمدها قانون العمل لتحقيق الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي.

**المطلب الثالث: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية**

إذا فشلت التسوية الودية، يحق للطرف المتضرر اللجوء إلى القضاء المختص للفصل في النزاع[1].

ويُعتبر القضاء الضمانة الأساسية لحماية حقوق العمال وأصحاب العمل، خاصة في ظل عدم التوازن الاقتصادي بين الطرفين.

**أولًا: اختصاص القضاء الاجتماعي**

تختص الجهات القضائية الاجتماعية بالنظر في منازعات العمل الفردية.

ويهدف تخصيص قضاء اجتماعي إلى:

- مراعاة خصوصية النزاعات المهنية
- ضمان سرعة الفصل
- توفير حماية قضائية للعامل .

**ثانيًا: إجراءات رفع الدعوى**

[1] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 123.

يشترط لرفع الدعوى القضائية:

- المرور المسبق بإجراءات المصالحة
- تقديم عريضة افتتاح الدعوى
- إرفاق محضر عدم الصلح .

كما تُراعى في القضايا الاجتماعية إجراءات مبسطة مقارنة بالقضايا المدنية العادية.

**ثالثًا: سلطات القاضي الاجتماعي**

يتمتع القاضي الاجتماعي بسلطات واسعة في مجال الإثبات والتحقيق، بالنظر إلى الطبيعة الخاصة لعلاقات العمل.[1]

كما يمكنه:

- الأمر بإعادة الإدماج
- الحكم بالتعويض
- إلغاء العقوبات غير المشروعة
- إلزام صاحب العمل بتنفيذ التزاماته القانونية .

**رابعًا: تنفيذ الأحكام الاجتماعية**

تتميز الأحكام الصادرة في المواد الاجتماعية بأهمية خاصة بالنظر إلى تعلقها بحقوق العمال المعيشية.

[1] الطيب لوصيف، مرجع سابق، ص 189.

ولهذا السبب، قد يقرر المشرع النفاذ المعجل لبعض الأحكام المتعلقة بالأجور أو التعويضات.

**خامسًا: دور القضاء في حماية العامل**

ساهم القضاء بصورة كبيرة في تكريس الحماية القانونية للعامل، خاصة من خلال:

- مكافحة الفصل التعسفي
- حماية الحقوق النقابية
- توسيع مفهوم علاقة العمل
- تكريس مبدأ حماية الطرف الضعيف[1] .

**المبحث الخامس: منازعات العمل الجماعية**

تُعد منازعات العمل الجماعية من أبرز الظواهر التي تميز العلاقات المهنية الحديثة، بالنظر إلى ارتباطها المباشر بالمصالح الجماعية للعمال وما قد ينشأ عنها من آثار اقتصادية واجتماعية تمس المؤسسة والاقتصاد الوطني بصفة عامة[2]. فالعلاقة المهنية لم تعد تقتصر على العلاقة الفردية بين العامل وصاحب العمل، وإنما أصبحت تتخذ بعدًا جماعيًا من خلال التنظيمات النقابية والمفاوضات الجماعية والدفاع المشترك عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال.

وقد أدى التطور الصناعي واتساع نطاق العمل الجماعي داخل المؤسسات إلى ظهور نزاعات جماعية ترتبط أساسًا بتحسين ظروف العمل والأجور والامتيازات المهنية والحقوق النقابية،

[1] محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 176

[2] علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، مرجع سابق، ص 171.

وهو ما استوجب تدخل المشرع لوضع آليات قانونية خاصة للوقاية من هذه النزاعات وتسويتها قبل تفاقمها وتحولها إلى إضرابات أو اضطرابات مهنية[1].

وتكتسي منازعات العمل الجماعية أهمية خاصة بالنظر إلى انعكاساتها المباشرة على الإنتاج والسلم الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي، إذ إن استمرار النزاع الجماعي قد يؤدي إلى تعطيل النشاط الاقتصادي وإلحاق خسائر بالمؤسسة وبالاقتصاد الوطني، فضلًا عن تأثيره على الاستقرار الاجتماعي داخل المجتمع.

ولهذا السبب، حرص المشرع الجزائري على تنظيم منازعات العمل الجماعية ضمن القانون رقم 90-02، حيث وضع مجموعة من الإجراءات والآليات القانونية التي تهدف إلى تشجيع الحوار والتفاوض وإيجاد حلول سلمية للنزاعات الجماعية قبل الوصول إلى مرحلة الإضراب.

ومن أجل الإحاطة بمختلف الجوانب المتعلقة بمنازعات العمل الجماعية، سيتم التطرق بداية إلى مفهوم النزاع الجماعي وخصائصه، ثم دراسة وسائل التسوية الودية المتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم، وأخيرًا بيان كيفية التسوية القضائية للنزاعات الجماعية.

**المطلب الأول: مفهوم النزاع الجماعي وخصائصه**

يقصد بالنزاع الجماعي ذلك الخلاف الذي ينشأ بين مجموعة من العمال أو ممثليهم من جهة، وصاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل من جهة أخرى، بمناسبة العمل أو شروطه أو العلاقات المهنية داخل المؤسسة[2]

ويتميز النزاع الجماعي عن النزاع الفردي بكونه يتعلق بمصلحة جماعية أو مهنية مشتركة تخص مجموعة من العمال، وليس بحق شخصي لفرد معين.

وقد ينشأ النزاع الجماعي بسبب:

[1] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 129.

[2] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 194

- المطالبة بزيادة الأجور
- تحسين ظروف العمل
- المطالبة بمنح وامتيازات مهنية
- الاعتراض على قرارات تنظيمية
- النزاعات المتعلقة بالحقوق النقابية
- رفض تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية .

**أولًا: خصائص النزاع الجماعي**

تتميز منازعات العمل الجماعية بعدة خصائص، من أهمها:

**1- الطابع الجماعي للنزاع**

يقوم النزاع الجماعي على مصلحة مشتركة تخص مجموعة من العمال أو فئة مهنية معينة.

ولهذا السبب، غالبًا ما يتم تمثيل العمال في هذا النوع من النزاعات بواسطة التنظيمات النقابية أو ممثلي العمال.

**2-الطابع المهني والاجتماعي**

يرتبط النزاع الجماعي مباشرة بظروف العمل والعلاقات المهنية داخل المؤسسة، كما يمتد أثره إلى الجانب الاجتماعي والاقتصادي.

**3-خطورة آثار النزاع الجماعي**

تتميز النزاعات الجماعية بخطورة آثارها مقارنة بالنزاعات الفردية، لأنها قد تؤدي إلى:

- تعطيل الإنتاج

- توقف النشاط المهني
- الإضرار بالمؤسسة
- التأثير على الاقتصاد الوطني .

**4-الطابع الوقائي لتسوية النزاع الجماعي**

نظرًا لخطورة النزاعات الجماعية، فإن التشريعات الحديثة تعطي أهمية كبيرة للوقاية منها وتسويتها بالطرق الودية قبل الوصول إلى الإضراب.

**ثانيًا: أسباب منازعات العمل الجماعية**

ترجع النزاعات الجماعية إلى عدة أسباب، من أهمها:

- سوء ظروف العمل
- ضعف الحوار داخل المؤسسة
- انخفاض الأجور
- عدم تطبيق الاتفاقيات الجماعية
- غموض النصوص القانونية أو التنظيمية
- التغيرات الاقتصادية التي تمس العمال[1]

كما قد تؤدي الأزمات الاقتصادية وإعادة الهيكلة وتسريح العمال إلى تصاعد النزاعات الجماعية داخل المؤسسات.

[1]محمد الصغير بعلي، التشريع الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 182.

**ثالثًا: أطراف النزاع الجماعي**

يقوم النزاع الجماعي عادة بين:

- العمال أو ممثليهم النقابيين
- وصاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل .

وقد تتدخل الدولة أحيانًا بصورة غير مباشرة من خلال أجهزة الوساطة أو مفتشية العمل حفاظًا على السلم الاجتماعي.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن النزاع الجماعي يُعد نتيجة طبيعية لتطور العلاقات المهنية وتعارض المصالح الاقتصادية والاجتماعية داخل المؤسسة، الأمر الذي يفرض ضرورة إيجاد آليات قانونية فعالة لتسويته بصورة سلمية.

**المطلب الثاني: التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية**

حرص المشرع الجزائري على إعطاء الأولوية للحلول الودية في تسوية منازعات العمل الجماعية، بالنظر إلى أهمية الحوار والتفاوض في الحفاظ على استقرار العلاقات المهنية وتجنب الإضرابات والنزاعات الحادة[1].

وقد نظم القانون رقم 90-02 مجموعة من الوسائل الودية لتسوية النزاعات الجماعية، تتمثل أساسًا في:

- المصالحة
- الوساطة
- التحكيم .

[1] القانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق

**الفرع الأول: المصالحة**

تُعد المصالحة أول مرحلة في تسوية النزاعات الجماعية، وتهدف إلى تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع ومحاولة الوصول إلى حل توافقي[1].

وتتم المصالحة غالبًا داخل المؤسسة أو أمام مفتشية العمل المختصة.

**إجراءات المصالحة**

تشمل إجراءات المصالحة:

- عرض المطالب المهنية
- عقد جلسات تفاوض بين الطرفين
- محاولة الوصول إلى اتفاق مكتوب .

وقد تنتهي المصالحة:

- بالاتفاق وإنهاء النزاع
- أو بالفشل والانتقال إلى الوساطة أو التحكيم .

**أهمية المصالحة**

تتمثل أهمية المصالحة في:

- الحفاظ على العلاقة المهنية
- تجنب الإضراب
- تحقيق حلول توافقية

[1]علي علي سليمان، مرجع سابق، ص 176.

- تخفيف التوتر داخل المؤسسة .

**الفرع الثاني: الوساطة**

إذا فشلت المصالحة، يمكن اللجوء إلى الوساطة باعتبارها وسيلة ودية أكثر مرونة[1].

ويقصد بالوساطة تدخل شخص محايد يسمى الوسيط، يتولى اقتراح حلول لتقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع.

ويتميز الوسيط بكونه:

- مستقلًا ومحايدًا
- غير ملزم بفرض القرار
- يسعى إلى إيجاد حل توافقي .

كما يجوز أن يكون الوسيط:

- شخصًا طبيعيًا
- أو هيئة مختصة .

وتكمن أهمية الوساطة في:

- تسهيل الحوار
- تقليل حدة النزاع
- اقتراح حلول عملية ومتوازنة .

**الفرع الثالث: التحكيم**

[1]أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 133.

يُعتبر التحكيم من أهم وسائل التسوية الودية ذات الطابع شبه القضائي[1].

ويقصد به اتفاق أطراف النزاع على عرض الخلاف على هيئة تحكيم تتولى الفصل فيه وإصدار قرار ملزم للطرفين.

ويتميز التحكيم بعدة خصائص:

- السرعة
- المرونة
- السرية
- الطابع الملزم للقرار التحكيمي .

كما يُعد التحكيم وسيلة فعالة خاصة في النزاعات الجماعية المعقدة التي يصعب حلها بالمفاوضات العادية.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن وسائل التسوية الودية تلعب دورًا أساسيًا في الوقاية من النزاعات الجماعية والحفاظ على السلم الاجتماعي داخل المؤسسة.

**المطلب الثالث: التسوية القضائية للنزاعات الجماعية**

إذا تعذر حل النزاع الجماعي بالطرق الودية، يمكن اللجوء إلى القضاء المختص للفصل فيه وفقًا للإجراءات التي يحددها القانون[2]

[1] الطيب لوصيف، مرجع سابق، ص 201.

[2] محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 188.

ويُعتبر القضاء وسيلة قانونية أساسية لضمان احترام قواعد قانون العمل وحماية الحقوق الجماعية للعمال وأصحاب العمل.

**أولًا: اختصاص القضاء**

تختص الجهات القضائية الاجتماعية بالنظر في النزاعات الجماعية المتعلقة بتطبيق تشريع العمل أو الاتفاقيات الجماعية.

كما قد تتدخل الجهات الإدارية المختصة في بعض النزاعات ذات الطابع الاقتصادي أو الاجتماعي العام.

**ثانيًا: دور القضاء في النزاعات الجماعية**

يلعب القضاء دورًا مهمًا في:

- تفسير الاتفاقيات الجماعية
- مراقبة مشروعية الإضراب
- حماية الحقوق النقابية
- الفصل في النزاعات المتعلقة بتطبيق تشريع العمل[1] .

**ثالثًا: خصائص التسوية القضائية**

تتميز التسوية القضائية للنزاعات الجماعية بعدة خصائص، من أهمها:

- الطابع الإلزامي للأحكام
- ضمان الحماية القانونية للأطراف

[1] القانون رقم 90-02، مرجع سابق

- الرقابة القضائية على احترام القانون .

غير أن اللجوء إلى القضاء يبقى غالبًا مرحلة أخيرة بعد استنفاد وسائل التسوية الودية، وذلك حفاظًا على استقرار العلاقات المهنية.

**رابعًا: دور الدولة في تسوية النزاعات الجماعية**

تلعب الدولة دورًا مهمًا في الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، خاصة من خلال:

- مفتشية العمل
- أجهزة الوساطة
- الهيئات القضائية
- تشجيع الحوار الاجتماعي .

ويهدف تدخل الدولة إلى حماية النظام العام الاجتماعي وضمان استمرار النشاط الاقتصادي.

## المبحث السادس: الإضراب

يُعد الإضراب من أهم الحقوق الجماعية التي كفلتها التشريعات الحديثة للعمال، باعتباره وسيلة مشروعة للدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية وتحقيق التوازن داخل العلاقة المهنية[1].

[1] علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، مرجع سابق، ص 181.

فالعامل، رغم تمتعه بمجموعة من الحقوق القانونية، قد يجد نفسه في بعض الحالات عاجزًا عن فرض مطالبه المهنية أو تحسين ظروف عمله بالوسائل العادية، الأمر الذي يجعله يلجأ بصورة جماعية إلى التوقف المؤقت عن العمل للضغط على صاحب العمل أو السلطات المختصة من أجل الاستجابة لمطالبه.

وقد ارتبط ظهور الإضراب تاريخيًا بتطور الحركة النقابية والنضالات العمالية التي عرفتها المجتمعات الصناعية، حيث كان العمال يلجؤون إلى التوقف الجماعي عن العمل احتجاجًا على سوء ظروف العمل أو تدني الأجور أو التعسف المهني[1]. وبعد أن كان الإضراب يُعتبر في البداية عملًا غير مشروع ومعاقبًا عليه، تطور الفكر القانوني والاجتماعي تدريجيًا ليعترف به كحق أساسي من حقوق العمال، بالنظر إلى دوره في تحقيق التوازن بين العمال وأصحاب العمل.

غير أن الاعتراف بحق الإضراب لا يعني إطلاق الحرية المطلقة في ممارسته، لأن الإضراب قد يؤدي إلى تعطيل النشاط الاقتصادي والإضرار بالمؤسسة أو بالمصلحة العامة، خاصة إذا تعلق الأمر بالقطاعات الحيوية والحساسة. ولهذا السبب، حرصت التشريعات الحديثة، ومنها التشريع الجزائري، على تنظيم ممارسة حق الإضراب وإخضاعه لجملة من الشروط والإجراءات التي تهدف إلى التوفيق بين حماية حقوق العمال وضمان استمرارية المرفق الاقتصادي والاجتماعي[2].

وقد نظم المشرع الجزائري حق الإضراب ضمن القانون رقم 90-02، كما كرّسه دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020 باعتباره حقًا دستوريًا يمارس في إطار القانون.

[1] أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 137

[2] القانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

ومن أجل الإحاطة بمختلف الأحكام القانونية المتعلقة بالإضراب، سيتم التطرق بداية إلى مفهوم الإضراب وطبيعته القانونية، ثم دراسة شروط ممارسة حق الإضراب، وأخيرًا بيان الآثار القانونية المترتبة عنه.

## المطلب الأول: مفهوم الإضراب وطبيعته القانونية

يقصد بالإضراب التوقف الجماعي والمنظم عن العمل بصورة مؤقتة من طرف العمال بهدف الدفاع عن مطالب مهنية أو اجتماعية[1].

ويُعتبر الإضراب وسيلة ضغط جماعية تستعملها الطبقة العاملة من أجل تحقيق مطالبها المتعلقة بالأجور أو ظروف العمل أو الحقوق النقابية أو غيرها من المصالح المهنية.

ومن خلال هذا التعريف، يتبين أن الإضراب يقوم على مجموعة من العناصر الأساسية، تتمثل في:

- التوقف عن العمل
- الطابع الجماعي
- الطابع المؤقت
- وجود مطالب مهنية مشروعة .

### أولًا: خصائص الإضراب

يتميز الإضراب بعدة خصائص، من أهمها:

#### 1-الطابع الجماعي

[1] الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 208

لا يُعتبر التوقف الفردي عن العمل إضرابًا، بل يجب أن يتم بصورة جماعية من طرف مجموعة من العمال[1].

**-2الطابع المؤقت**

يتميز الإضراب بكونه توقفًا مؤقتًا عن العمل، إذ يهدف العمال من خلاله إلى الضغط لتحقيق مطالبهم وليس إنهاء علاقة العمل.

**-3الطابع المهني**

يشترط أن تكون المطالب المرتبطة بالإضراب ذات طبيعة مهنية أو اجتماعية، كالمطالبة بتحسين الأجور أو ظروف العمل أو حماية الحقوق النقابية.

**-4التنظيم المسبق**

يجب أن يتم الإضراب بصورة منظمة ووفق الإجراءات القانونية المحددة، حتى يُعتبر مشروعًا.

**ثانيًا: الطبيعة القانونية للإضراب**

اختلف الفقه حول الطبيعة القانونية للإضراب، فهناك من اعتبره مجرد وسيلة ضغط جماعية، بينما اعتبره اتجاه آخر حقًا اجتماعيًا أساسيًا يهدف إلى حماية مصالح العمال[2]

أما الاتجاه الحديث، فقد استقر على اعتبار الإضراب حقًا دستوريًا واجتماعيًا يمارس في إطار القانون، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري.

وقد كرّس دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020 حق الإضراب، مع إخضاع ممارسته للشروط التي يحددها القانون حفاظًا على النظام العام والمصلحة العامة.

---

[1] المرجع نفسه، ص 210

[2] محمد الصغير بعلي، التشريع الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص 193.

**ثالثًا: أنواع الإضراب**

تتنوع صور الإضراب بحسب أهدافه وكيفية ممارسته، ومن أهم أنواعه:

- الإضراب المهني
- الإضراب العام
- الإضراب الجزئي
- الإضراب الدوري
- الإضراب التضامني .

غير أن بعض أشكال الإضراب قد تُعتبر غير مشروعة إذا خالفت النظام العام أو استُعملت لأغراض غير مهنية.

ومن خلال ما سبق، يتضح أن الإضراب يُعد من أهم الوسائل الجماعية التي يتمتع بها العمال للدفاع عن حقوقهم، غير أن ممارسته تبقى مقيدة بضرورة احترام الضوابط القانونية.

**المطلب الثاني: شروط ممارسة حق الإضراب**

نظرًا لخطورة الإضراب وآثاره الاقتصادية والاجتماعية، فقد أخضع المشرع الجزائري ممارسته لجملة من الشروط والإجراءات القانونية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين حق العمال في الدفاع عن مصالحهم وضرورة حماية المصلحة العامة واستمرارية النشاط الاقتصادي[1].

**أولًا: استنفاد إجراءات التسوية الودية**

لا يجوز اللجوء إلى الإضراب مباشرة، بل يجب أولًا استنفاد وسائل التسوية الودية للنزاع الجماعي، وعلى رأسها:

[1] القانون رقم 90-02، مرجع سابق.

- المصالحة
- الوساطة
- التحكيم عند الاقتضاء .

ويهدف هذا الشرط إلى إعطاء فرصة للحوار والتفاوض قبل اللجوء إلى التوقف عن العمل.

**ثانيًا: اتخاذ قرار الإضراب بصورة جماعية**

يشترط أن يتم اتخاذ قرار الإضراب بصورة جماعية من طرف العمال المعنيين بالنزاع.

ويتم ذلك عادة من خلال:

- جمعية عامة للعمال
- أو عبر التنظيم النقابي الممثل لهم .

كما يجب أن تتم الموافقة على الإضراب وفق الأغلبية التي يحددها القانون.

**ثالثًا: الإخطار المسبق بالإضراب**

ألزم المشرع العمال أو ممثليهم بتوجيه إشعار مسبق بالإضراب إلى صاحب العمل والسلطات المختصة قبل الشروع فيه[1].

ويهدف الإخطار المسبق إلى:

- منح فرصة أخيرة للحوار
- تمكين المؤسسة من اتخاذ التدابير اللازمة
- الحد من الآثار السلبية للإضراب .

[1] علي علي سليمان، مرجع سابق، ص 186

**رابعًا: مشروعية المطالب**

يشترط أن تكون المطالب المرتبطة بالإضراب مشروعة وذات طابع مهني أو اجتماعي.

فلا يجوز استعمال الإضراب لتحقيق أهداف غير مهنية أو مخالفة للنظام العام.

**خامسًا: احترام الحد الأدنى من الخدمة**

في بعض القطاعات الحيوية، يلتزم العمال المضربون بضمان حد أدنى من الخدمة حفاظًا على المصلحة العامة[1].

ويشمل ذلك القطاعات المرتبطة:

- بالصحة
- والأمن
- والنقل
- والطاقة
- والاتصالات .

ويهدف هذا الالتزام إلى التوفيق بين ممارسة حق الإضراب وحماية الحقوق الأساسية للمجتمع.

**سادسًا: حظر بعض أشكال الإضراب**

يحظر القانون بعض صور الإضراب التي تُعد مخالفة للنظام العام أو تهدد سلامة الأشخاص والممتلكات، مثل:

[1]أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 142.

- الإضراب العنيف
- احتلال أماكن العمل
- تعطيل وسائل الإنتاج بصورة تخريبية .

ومن خلال ما سبق، يتضح أن ممارسة حق الإضراب تخضع لتنظيم قانوني دقيق يهدف إلى تحقيق التوازن بين حماية حقوق العمال والمحافظة على استقرار النشاط الاقتصادي والاجتماعي.

**المطلب الثالث: آثار الإضراب**

يترتب على ممارسة الإضراب مجموعة من الآثار القانونية والمهنية التي تمس العامل وصاحب العمل وعلاقة العمل بصفة عامة[1]

وتختلف هذه الآثار بحسب ما إذا كان الإضراب مشروعًا أو غير مشروع.

**أولًا: وقف علاقة العمل**

يؤدي الإضراب المشروع إلى وقف مؤقت لعلاقة العمل، حيث يتوقف العامل عن أداء العمل ويتوقف صاحب العمل عن دفع الأجر خلال فترة الإضراب.

غير أن الإضراب لا يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، بل تبقى الرابطة المهنية قائمة إلى غاية انتهاء الإضراب.

**ثانيًا: حماية العامل المضرب**

يستفيد العامل المضرب من حماية قانونية تمنع صاحب العمل من اتخاذ إجراءات تعسفية ضده بسبب مشاركته في إضراب مشروع[1]

[1] الطيب لوصيف، مرجع سابق، ص 216

ولهذا السبب:

- لا يجوز فصل العامل بسبب مشاركته في إضراب مشروع
- كما لا يجوز التمييز ضده بسبب نشاطه النقابي .

**ثالثًا: آثار الإضراب على الأجر**

الأصل أن العامل لا يستحق الأجر عن فترة الإضراب باعتبار أنه لم يؤد العمل المتفق عليه.

غير أن بعض الاتفاقيات الجماعية قد تنص على حلول خاصة تتعلق بالتعويض أو التسوية بعد انتهاء النزاع.

**رابعًا: آثار الإضراب غير المشروع**

إذا تم الإضراب بصورة مخالفة للقانون، فقد يترتب عنه:

- مسؤولية تأديبية
- مسؤولية مدنية
- أو حتى جزائية في بعض الحالات الخطيرة .

كما يجوز لصاحب العمل اتخاذ الإجراءات القانونية ضد العمال المشاركين في الإضراب غير المشروع.

**خامسًا: آثار الإضراب على المؤسسة والاقتصاد**

قد يؤدي الإضراب إلى:

---

[1] محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 198.

- تعطيل الإنتاج
- خسائر مالية
- اضطراب النشاط الاقتصادي
- التأثير على الخدمات العامة .

غير أن الإضراب يبقى في المقابل وسيلة مشروعة لتحقيق التوازن داخل العلاقة المهنية والدفاع عن الحقوق الاجتماعية للعمال.

# خـــاتمـة

## الخاتمة:

يُعد قانون العمل من أهم فروع القانون الحديثة وأكثرها ارتباطًا بالواقع الاقتصادي والاجتماعي، بالنظر إلى الدور المحوري الذي يؤديه في تنظيم العلاقات المهنية وتحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل. فقد نشأ هذا الفرع القانوني نتيجة التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها المجتمعات الحديثة، خاصة بعد الثورة الصناعية وما ترتب عنها من توسع النشاط الصناعي وظهور الحاجة إلى حماية الطبقة العاملة من مختلف أشكال الاستغلال والتعسف المهني.

وقد أظهرت الدراسة أن قانون العمل لم يعد مجرد مجموعة من القواعد التقنية التي تنظم علاقة العمل بصورة تقليدية، وإنما أصبح منظومة قانونية واجتماعية متكاملة تهدف إلى حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة المهنية، وتحقيق العدالة الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي والسلم الاجتماعي داخل المجتمع.

فقد تبين من خلال دراسة ماهية قانون العمل أن هذا الفرع القانوني يتميز بخصائص خاصة تجعله يختلف عن بقية فروع القانون الأخرى، خاصة من خلال طابعه الاجتماعي والحمائي والآمر، إضافة إلى مرونته وقابليته المستمرة للتطور بفعل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية التي يشهدها عالم الشغل. كما أظهرت الدراسة أن تعدد مصادر قانون العمل، سواء الرسمية أو التفسيرية، ساهم بصورة كبيرة في تطوير قواعده ومواكبة مختلف التغيرات الحديثة التي تعرفها العلاقات المهنية.

كما اتضح من خلال دراسة عقد العمل أنه يُشكل الأساس القانوني الذي تقوم عليه العلاقة المهنية، بالنظر إلى كونه الوسيلة التي تنشأ بموجبها مختلف الحقوق والالتزامات المتبادلة بين العامل وصاحب العمل. وقد تبين أن المشرع الجزائري أحاط عقد العمل بجملة من الضمانات القانونية التي تهدف إلى حماية العامل وتحقيق التوازن داخل المؤسسة، خاصة فيما يتعلق بشروط إبرامه وتنفيذه وتعديله وإنهائه.

ومن جهة أخرى، أبرزت الدراسة أهمية تنظيم شروط وظروف العمل، كمدة العمل والأجر والعطل والراحة القانونية والصحة والأمن المهني، باعتبارها من أهم مظاهر الحماية القانونية والاجتماعية التي يوفرها قانون العمل للعامل. كما تبين أن تحسين ظروف العمل لا يحقق فقط مصلحة العامل، وإنما يساهم كذلك في رفع الإنتاجية وتحقيق الاستقرار داخل المؤسسة والاقتصاد الوطني.

كما أظهرت الدراسة أن المشرع الجزائري تدخل بصورة واضحة لتنظيم حالات تعديل ووقف وإنهاء علاقة العمل، بالنظر إلى خطورة الآثار التي قد تترتب عنها على العامل والمؤسسة معًا. وقد سعى المشرع من خلال ذلك إلى تحقيق التوازن بين حق صاحب العمل في تنظيم نشاط المؤسسة وحق العامل في الاستقرار المهني والحماية من التعسف.

أما فيما يتعلق بمنازعات العمل، فقد تبين أن المشرع الجزائري اعتمد سياسة تقوم أساسًا على تشجيع التسوية الودية سواء في النزاعات الفردية أو الجماعية، بالنظر إلى أهمية الحوار والتفاوض في المحافظة على السلم الاجتماعي داخل المؤسسة. كما برز الدور المهم للقضاء الاجتماعي في حماية حقوق العمال وضمان التطبيق السليم لتشريع العمل.

وفيما يخص الإضراب، فقد أظهرت الدراسة أنه يُعتبر من أهم الحقوق الجماعية التي يتمتع بها العمال للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية، غير أن ممارسته تبقى خاضعة لجملة من الشروط والضوابط القانونية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين ممارسة الحريات النقابية وضمان استمرارية النشاط الاقتصادي والمصلحة العامة.

كما كشفت الدراسة أن التحولات الاقتصادية والتكنولوجية الحديثة، خاصة مع ظهور الاقتصاد الرقمي والعمل عن بعد والعمل عبر المنصات الإلكترونية، أصبحت تفرض تحديات جديدة أمام قانون العمل التقليدي، الأمر الذي يستوجب تطوير التشريعات العمالية بما يسمح بمواكبة الأشكال الحديثة للعمل وتوسيع نطاق الحماية القانونية والاجتماعية للعمال.

وعليه، يمكن القول إن فعالية قانون العمل لا تقاس فقط بمدى تعدد النصوص القانونية، وإنما بمدى قدرته على تحقيق التوازن الحقيقي بين متطلبات التنمية الاقتصادية وحماية كرامة العامل وحقوقه الأساسية، باعتبار أن العنصر البشري يظل الركيزة الأساسية لكل نشاط اقتصادي واجتماعي.

وفي ضوء ما سبق، مما تناوله هاذ الكتاب البيداغوجي مايلي :

- يُعد قانون العمل فرعًا قانونيًا ذا طبيعة اجتماعية وحمائية يهدف إلى حماية العامل وتحقيق العدالة المهنية .
- يتميز قانون العمل بتعدد مصادره ومرونته وقابليته المستمرة للتطور .
- يُشكل عقد العمل الأساس القانوني للعلاقة المهنية ويتميز بخصوصية واضحة مقارنة ببقية العقود .
- يسعى المشرع الجزائري إلى تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل من خلال القواعد الآمرة والضمانات القانونية .
- تلعب آليات التسوية الودية والقضاء الاجتماعي دورًا مهمًا في المحافظة على استقرار العلاقات المهنية .
- يُعتبر الإضراب وسيلة مشروعة للدفاع عن الحقوق المهنية متى مُورس في إطار القانون .
- فرضت التحولات الاقتصادية والتكنولوجية الحديثة تحديات جديدة على التشريع العمالي التقليدي .

وبناءا على ما سبق استخلاصه يمكن توجيه علم الطلبة وكل من يهمه الامر ما يلي :

- ضرورة تحديث التشريع العمالي الجزائري بما يتلاءم مع التطورات الحديثة في سوق العمل .
- توسيع الحماية القانونية لتشمل العمال العاملين عبر المنصات الرقمية والعمل عن بعد .
- تعزيز دور مفتشية العمل في مراقبة احترام تشريع العمل داخل المؤسسات .
- تشجيع الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي داخل المؤسسات للحد من النزاعات المهنية .
- تكثيف برامج التكوين والتحسيس المتعلقة بالحقوق والواجبات المهنية .

- تطوير آليات الوقاية من النزاعات المهنية وتسويتها بالطرق الودية .
- تعزيز الحماية الاجتماعية للفئات الهشة والعمال المؤقتين .

وفي الأخير، يبقى قانون العمل من أكثر الفروع القانونية ارتباطًا بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي يجعل تطويره وتحديثه ضرورة مستمرة لضمان حماية العامل وتحقيق التنمية الاقتصادية والاستقرار الاجتماعي داخل الدولة.

# قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المصادر:

- القرآن الكريم .
- صحيح البخاري .
- صحيح مسلم .
- سنن ابن ماجه .

## أولًا: النصوص القانونية

### 1-الدساتير


- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020 .


-2القوانين


- القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أفريل 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادر بتاريخ 25 أفريل 1990، المعدل والمتمم .
- القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادر بتاريخ 07 فيفري 1990 .
- القانون رقم 90-04، المؤرخ في 06 فيفري 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادر بتاريخ 07 فيفري 1990 .
- القانون رقم 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، الصادر بتاريخ 06 جوان 1990 .
- القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم .

- القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم .


**قائمة المراجع:**

**ثانيًا: الكتب العربية والعامة**


- أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2003 .
- عبد الحميد الشواربي، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2002 .
- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء السابع، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1998 .
- علي علي سليمان، النظرية العامة لقانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005 .


**ثالثًا: المراجع الجزائرية المتخصصة**


- الطيب لوصيف، قانون العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012 .
- محمد الصغير بعلي، التشريع الاجتماعي في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010 .
- عمر زودة، محاضرات في قانون العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2015 .
- عمار بوضياف، الوجيز في قانون العمل الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016 .

- رشيد حمدي، قانون العمل الجزائري بين النظرية والتطبيق، دار الخلدونية، الجزائر، 2014 .
- نورية زواوي، قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2018 .


**رابعًا: الاتفاقيات الدولية**

اتفاقيات منظمة العمل الدولية


- International Labour Organization، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لسنة 1948 .
- International Labour Organization، اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949 .
- International Labour Organization، اتفاقية المساواة في الأجور لسنة 1951 .
- International Labour Organization، اتفاقية القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة 1958 .
- International Labour Organization، اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لسنة 1973 .


**خامسا: المجلات والدوريات القانونية**


- مجلة المحكمة العليا، أعداد مختلفة، الجزائر .
- المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر .
- مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران .

- مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، الجزائر .


**سادسا: المواقع الرسمية**


- الجريدة الرسمية الجزائرية
- منظمة العمل الدولية
- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الجزائرية

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات


| الموضوع | رقم الصفحة |
|---|---|
| إهداء. | |
| شكر وعرفان. | |
| قائمة المختصرات | |
| المقدمة | أ-هـ |
| **الفصل الأول ماهية قانون العمل** | |
| المبحث الأول: تعريف قانون العمل | 7 |
| المطلب الأول: التعريف الفقهي لقانون العمل | 7 |
| المطلب الثاني: التعريف التشريعي لقانون العمل | 11 |
| المطلب الثالث: التمييز بين قانون العمل والقوانين المشابهة له | 15 |
| المطلب الرابع: نطاق تطبيق قانون العمل | 20 |
| المبحث الثاني: خصائص قانون العمل | 27 |
| المطلب الأول: الطابع الاجتماعي لقانون العمل | 27 |
| المطلب الثاني: الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل | 31 |
| المطلب الثالث: الصفة الواقعية والتنظيمية لقانون العمل | 34 |
| المبحث الثالث: مصادر قانون العمل | 38 |
| المطلب الأول: المصادر الرسمية لقانون العمل | 38 |
| المطلب الثاني: المصادر التفسيرية لقانون العمل | 43 |
| **الفصل الثاني: تنظيم علاقات العمل ومنازعاتها** | |
| المبحث الأول: عقد العمل | 51 |
| المطلب الأول: تعريف عقد العمل وتمييزه عن العقود المشابهة | 52 |
| المطلب الثاني: أركان عقد العمل | 54 |
| المطلب الثالث: أنواع عقود العمل | 57 |
| المبحث الثاني: شروط وظروف العمل | 59 |
| المطلب الأول: مدة العمل | 60 |
| المطلب الثاني: الأجر | 63 |

| | |
|---|---|
| المطلب الثالث: العطل والراحة القانونية | 66 |
| المطلب الرابع: حماية العامل | 70 |
| المبحث الثالث: تعديل ووقف وإنهاء علاقة العمل | 73 |
| المطلب الأول: تعديل عقد العمل | 74 |
| المطلب الثاني: وقف علاقة العمل | 77 |
| المطلب الثالث: إنهاء علاقة العمل | 79 |
| المبحث الرابع: منازعات العمل الفردية | 82 |
| المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية وخصائصها | 83 |
| المطلب الثاني: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية | 86 |
| المطلب الثالث: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية | 88 |
| المبحث الخامس: منازعات العمل الجماعية | 90 |
| المطلب الأول: مفهوم النزاع الجماعي وخصائصه | 91 |
| المطلب الثاني: التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية | 94 |
| المطلب الثالث: التسوية القضائية للنزاعات الجماعية | 98 |
| المبحث السادس: الإضراب | 100 |
| المطلب الأول: مفهوم الإضراب وطبيعته القانونية | 101 |
| المطلب الثاني: شروط ممارسة حق الإضراب | 103 |
| المطلب الثالث: آثار الإضراب | 106 |
| الخاتمة | 110 |
| قائمة المصادر والمراجع | 115 |
| فهرسة المحتويات | 120 |