



جامعة قاصدي مبراح ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



حقوق العامل في القانون الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

في الحقوق والعلوم السياسية

تخصص: قانون أعمال

إعداد الطالبتين:

حنان زرقون

زبيدة لقوي

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من :

الرقم	لقب واسم الأستاذ	الجامعة	الصفة
01	الدكتور طه عيساني	جامعة قاصدي مبراح ورقلة	رئيس
02	محمد البشير بالطيب	جامعة قاصدي مبراح ورقلة	مشرفا
03	مجوج إنتصار	جامعة قاصدي مبراح ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَحْدَهُ
فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا
يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا) (الكهف-110)

الاهداء

- الى من ارضعتني الحب و الحنان ,الى رمز الحب
وبلسم الشفاء الى القلب الناصع امي الحبيبة .
والى الشمعة التي انطفئت والذي العزيز رحمه الله
وتغمده برحمته, و الى اخواتي واخواتي ,الهادي ,عبد
الباسط,فاطمة و كلثوم وهيبه و نور الهدى و الى
الكتاكت الصغار ابناء اخوتي منهم خليل و نسرين
ورحيل وبلخيرو نوروالى اساتذتي الكرام استاد بوليفة
محمد عمران واستاد قاجة محمد الامين العام لدائرة
ورقلة والى كل من ساهمة في هذه المذكرة من بعيد أو
قريب

الاهداء

- اهدي هذا البحث الى كل عائلتي الكريمة وخاصة ابي
وامي حفظهما الله لي والى اخوتي , عادل و رياض و
نجيب , وسيف , و الى امي الثانية اختي صباح والى اختي
مريم العزيزة على قلبي و الى ابناء اخوتي, و اخواتي و
الى كل من كان سندا لي و منهم اصدقائي الاعزاء
عائشة, واميرة, ومنال, وهاجر و اسماء و
نعيمة, وسعيدة, وشيماء, جهان, ومنيرة و وئام.

شكر و تقدير

اولا نحمد الله تعالى على نعمته وفضله ونشكره على توفيقه و تسهيله
لنا لانجاز

هذا العمل المتواضع

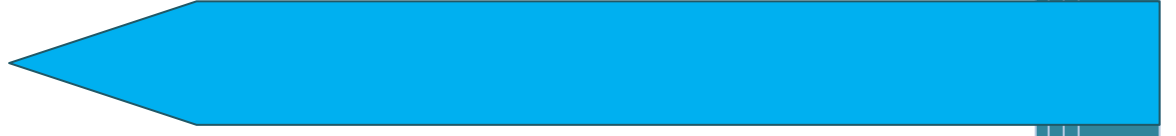
و الصلاة و السلام على من جاء بشرى و رحمة للعالمين
لا يسعنا في هذا المقام الا ان نتقدم بجزيل الشكر للاستاذ المشرف
الاستاذ:محمد البشير بالطيب

الذي لم يبخل علينا طوال مدة البحث بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي
بفضلها تم انهاء

هذه المذكرة في صورتها النهائية ,فجزاه الله ما قام وما افاد,كما اتقدم
بجزيل الشكر للاساتذة اعضاء اللجنة المناقشة

و ختاماً نتقدم بالشكر الجزيل و التقدير الى كل من ساهم و ساعدنا من
قريباً او من

بعيد لانجاز هذا العمل المتواضع.



المقدمة



مقدمة

كانت ألوان النضال التي خاضها العمال، من العوامل الأساسية التي أدت الى الإقرار بعدد كبير من الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و على الأخص، بطبيعة الحال الحقوق المتعلقة بالعمل نفسه وحتى قبل ان تبرز الأمم المتحدة للوجود أي قبل وضع مسودة الإعلان العالمي لحقوق الانسان، كانت منظمة العمل الدولية تعمل على وضع واعمال طائفة واسعة من الحقوق المتعلقة العمال. وكان من نتيجة الجهود الدؤوبة التي بذلت على امتداد عقود متوالية على المستويين الدولي والوطني وفي طليعتها المبادرات العالمية في عدد كبير من البلدان، ان اصبحت لدينا موانيق لحقوق الانسان المتعلقة بالعمل، تمتاز بدرجة عالية من الاحكام، على الأقل إذا قورنت بنظيرتها المتعلقة بالحقوق الاقتصادية الاجتماعية والثقافية الأخرى.

حيث يعد العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء اجر لدى صاحب العمل وتحت اشرافه . فهو يمتلك مجموعة من الحقوق القانونية و التزامات ينفذها اثناء عمله الا ان من الملاحظ ان رب العمل يهتم بالالتزامات العامل و يهمل حقوقه التي هي اساسا حقوق قانونية كفلها له القانون و ركز عليها كونها مهمة و اختلالها او عدم مراعاتها يؤثر على الاداء المهني للعامل.

حيث يعتبر العامل العنصر الأساسي و الجوهرى في عملية الإنتاج وخلق ثروة سواء كانت مادية او معنوية سلع ,خدمات ,أفكار ... بحيث لا يمكننا الاستغناء عنه في كامل مراحل العملية الإنتاجية ,مهما بلغنا الا انه بالرغم من الدور البارز الذي يلعبه هذا الأخير في خلق الثروة و الرفع من قيمة و كمية الإنتاج لم يشفع له من إيجاد ظروف مريحة للحصول عليه .

الا ان حياة هذا الأخير كانت عرضت للاستغلال من طرف أصحاب المصانع وارباب العمل ولاسيما بعد الثورة الصناعية فقد كانوا ينظرون اليه مجرد سلعة يستطيعون الحصول عليها متى أرادوا ذلك.فالعامل الجزائري حقوق يتمتع بها تمنح له التمتع بجميع سبل الراحة والاستقرار حيث تنمي فيه حسن التفاني في العمل فقد حرص القانون على ارسائها وحماية العامل من تعسف ارباب العمل.

فرض المشرع الجزائري حقوق العامل وذلك في قانون علاقات العمل مجموعة من الحقوق و اطلق عليها عبارة الحقوق الأساسية ,وأورد في القانون ذاته حقوقا أخرى و اطلق عليها عبارة "يحق للعمال" وهذا يظهر مدى سعي المشرع وراء حفظ وصون حقوق العامل من التعسف .

ومن هذا المنطلق ضمن المشرع الجزائري وتشريعاته المختلفة والمتتالية مجموعة من الحقوق لتوفر له المساهمة الفعلية والفعالة في تحسين ظروفه العامة والخاصة على السواء وتنشأ علاقة بين العامل ورب العمل هدفها الاستمرار والديمومة من جهة وتضمن الحقوق التي تمكنه من تحسين أدائه من جهة ثانية.

أهمية الدراسة:

-الإحاطة والالمام بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على مختلف النصوص القانونية ذات الصلة وكذم بيان العديد من المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع.

-تحديد الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري لتحديد حقوق العامل.

إشكالية الدراسة:

فيما تتمثل حقوق العامل في القانون الجزائري؟ وما هو الأساس القانوني الذي يستمد منه هذه الحقوق؟ وتندرج تحت هذه الإشكالية عدة تساؤلات فرعية:

ما هي الحقوق التي اقرها المشرع الجزائري للعامل؟

هل تمتع العامل بهذه الحقوق يعني حرите التامة؟

أسباب اختيار الموضوع:

-يكنم الدافع الى اختيارنا لهذا الموضوع الرغبة في معالجة إشكالات عدة من الناحية الواقعية والعملية. التعرف على اهم النصوص القانونية التي تحكم العامل الجزائري.

اعتبار هذا الموضوع من اهم المواضيع الجوهرية من الناحية العلمية.

-ان التطرق الى هذا الموضوع المهم كان نتيجة وجود عدة أسباب أدت بنا الى اختياره كونه يعد من اهم المواضيع، ولأهميته البالغة في الحياة المهنية للعامل الجزائري وذلك من اجل معرفة اهم، الأسباب القانونية التي أدت بالعامل الجزائري الى اكتساب هذه الحقوق، وفيما تتمثل هذه اهم هذه الحقوق وذلك ما سنقوم بدراسته من خلال هذا البحث.

-وبرغم مناهمية هذا الموضوع في الحياة المهنية للعامل، الا ان الباحثين لم يتطرقوا لموضوع حقوق العامل في القانون الجزائري بشكل خاص وبالتفصيل، وخاصة فقهاء قانون العمل في الجزائر الذين لم يعالجوا موضوع حقوق العامل الا في أجزاء صغيرة، ونفس بالنسبة للرسائل والاطروحات، لكن الدراسات عبارة عن ركائز اعتمدنا عليها وانطلقنا منها لدراسة موضوعنا.

المنهج المتبع:

من الإجابة عن الإشكالية والتساؤلات الفرعية، ان طبيعة البحث في هذا الموضوع تقتضي استخدام مناهج بحث علمية معينة تتماشى مع وضعية الدراسة اخترنا اختيار المناهج التالية:

-المنهج الوصفي: الذي يناسب الدراسات القانونية التي تهدف الى معرفة موقفا المشرع من بعض المسائل القانونية.

المنهج التحليلي: الذي يعتبر اكثر المناهج اعتمادا عند تحليل النصوص القانونية، وهو منهج رأيناه مناسبا عند البحث في المواد القانونية الخاصة بدراستنا.

خطة الدراسة:

-برغم من الصعوبات التي واجهتنا الا انها زادتنا إصرار في البحث في الموضوع ,من خلال الإجابة على الإشكالية المشار اليها حيث قمنا بتقسيم الدراسة الى فصلين:

-الفصل الأول بعنوان "الاسس القانونية لاكتساب حقوق العامل ",حيث قمنا بتقسيمه الى مبحثين المبحث الأول هو قانون العمل كاساس لحقوق العامل ,وقسم بدوره الى مطلب اول نتناول فيه الاساس الأول و الذي هو مفهوم قانون العمل,و المطلب الثاني مصادر قانون العمل .

و المبحث الثاني يتعلق بالاتفاقيات الجماعية ,قسمناه الى ثلاثة مطالب أولهما مفهوم الاتفاقيات الجماعية للعمل ,والثاني نتطرق فيه الى الشروط الموضوعية لاعداد الاتفاقية الجماعية للعمل ,و الثالث الى الشروط الشكلية لاتفاقية الجماعية للعمل.

-الفصل الثاني بعنوان حقوق " العامل في القانون الجزائري ",قسمناه الى مبحثين الأول نتاولنا فيه الحقوق المالية ,وقسمناه الى الى ثلاث مطالب المطلب الاول الاجر و المطلب الثاني الضمان الاجتماعي و المطلب الثالث التقاعد , و المبحث الثاني تطرقنا فيه الى الحقوق الاجتماعية وقسمناه الى ثلاثة مطالب المطلب الأول تطرقنا فيه الى الحق في اخذ قسط من الراحة و العطل و , المطلب الثاني فيه الحق في التمثيل النقابي ,و المطلب الثالث فيه الحق في الترقية و التكوين المهني.

الفصل الأول: الاسس القانونية لاكتساب حقوق العامل



الفصل الأول : الأسس القانونية لاكتساب حقوق العامل

تميزت مرحلة ما قبل الاستقلال بالهيمنة الاستعمارية في مجال علاقات العمل اذا كان العامل الجزائري يفتقد أدنى حقوقه لذا لم يكن نصب أعيان العمال خلال هذه الفترة سوى المطالبة بالحرية والاستقلال².

حيث جاء القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل ضمن العامل حقوقه و قام بتنظيم علاقات العمل.

حيث ينقسم الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول قانون العمل كأساس لحقوق العامل و المبحث الثاني الاتفاقيات الجماعية للعمل متعرضين في ذلك إلى تعريف كلا المصدرين و كيف ساهمت كل من قانون العمل و الاتفاقية الجماعية للعمل في المحافظة على حقوق العامل.

المبحث الأول :قانون العمل كأساس لحقوق العامل

يعد قانون العمل من أهم المصادر القانونية التي تكفل و تضمن للعامل حقوقه سواء من ناحية حقوقه أو من ناحية تنظيم علاقة العمل لذا سوف نتطرق في المبحث الأول إلى مطلبين نتناول في المطلب مفهوم الأول قانون العمل و نتطرق إلى تعريفه إلى الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل و المطلب الثاني إلى المصادر القانونية لقانون العمل حيث سنتطرق إلى المصادر الوطنية و الدولية لقانون العمل.

المطلب الأول : مفهوم قانون العمل

نستعرض في هذا المطلب إلى أهم التعريفات التي أطلقت على قانون العمل في الطبيعة القانونية له كفرع ثاني .

الفرع الأول : تعريف قانون العمل :

يعتبر قانون العمل حديث النشأة اتخذ عبر مختلف مراحل تطوره عدة خصائص تميز عن غيره من فروع القانون الأخرى و قد اتسع نطاقه حديثا ليشمل العديد من العلاقات القانونية التي تتجم عن العمل لحساب الغير أو ما يعرف بالعمل التابع.

الواقع أن قانون العمل نشأ في ظل النظام الرأسمالي و تطور نتيجة للصراعات و التناقضات بين مصالح العمال و مصالح أصحاب العمل و قد اتخذ عدة تسميات³ :

أولا : التسميات التي أطلقت على قانون العمل

أطلق على هذا الفرع من فروع القانون اسم * تشريع العمل* غير أن هذه التسمية قد تحمل على الاعتقاد بان مصدر هذا الفرع هو التشريع مع أن هناك مصادر أخرى غير التشريع بحكم تنظيم علاقات

² بن عزوز صابر ,في شرح قانون العمل الجزائري (مدخل الى قانون العمل الجزائري),دار الخلدونية لنشر و التوزيع طبعة 2010ص33

³ البشير هدي الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية),دار جسر لنشر و التوزيع ,الطبعة الثانية 2009ص 35,3

العمل كما سنرى فيما بعد لذلك فان دقة المصطلحات تقتضي الحديث عن قانون بصفة عامة لا عن التشريع .

-كما أطلق عليه اسم القانون الصناعي droit indistruel ارتبط هذا الاسم بظهور الثورة الصناعية حيث تعلقت أحكامه في البداية بوضع قانون تماشى مع ما أخذته الثورة الصناعية من اثار في مجال علاقات العمل غير أن هذه التسمية تبدو غير متناسبة لان أحكام قانون العمل لا تنطبق فقط في المجال الصناعي بل تنصرف إلى مجالات أخرى كالمهن الحرة و الزراعة و التجارة⁴.

كما أطلق على هذا القانون اسم القانون العمالي هو التعبير الفردي استعمله بعض الفقهاء الفرنسيين و مع ذلك فان هذه التسمية لا تخلو عن النقد لأنها تحصر أحكام هذا القانون على العمال فقط معا أن هذا القانون ينظم العلاقة بين كل من العمال و أصحاب العمل .

كما عرف هذا القانون باسم قانون العمل droit du travail وهو القانون الذي ينظم العلاقة بين كل من العمال الإجراء و أرباب العمل يبدو أن هذه التسمية أكثر دقة من التسميات السابقة وهي التي استقرت عليها معظم تشريعات العمل الحديثة.

-وأخيرا القانون الاجتماعي droit social انتقد بعض الفقهاء هذه التسمية لان أي قانون بصفة عامة يعد اجتماعيا كونه ينظم العلاقات داخل المجتمع غير أننا نرى أن التسمية الأخيرة تعد الأنسب كون أن هذا القانون ينظم العلاقة بين كل من العمال و أرباب العمل⁵.

ثانيا : تعريفات الفقهاء لقانون العمل :

عرف جانب من الفقهاء قانون العمل على انه مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم الروابط الناشئة عن القيام بعمل لحساب الغير بحيث يصطحب تنفيذ العمل بعلاقة تبعية قبل صاحب العمل ولهذا يقال أن قانون العمل يحكم العمل التابع و المراد هنا هو بالتبعية القانونية لا التبعية الاقتصادية المتمثلة في اجر العامل الذي يعد مورد رزقه⁶.

وعرفه بعض الفقهاء الفرنسيين المتأثرين بالفكر الاشتراكي بأنه القانون الذي ينظم استغلال العمل الإنساني في النظام الرأسمالي

. وعرفه جانب من الفقهاء قانون العمل على انه مجموعه من القواعد القانونية التي تحكم الروابط الناشئة عن القيام بعمل لحساب الغير بحيث يستحب تنفيذ العمل بعلاقة تبعية قبل صاحب العمل ولهذا يقال أن

⁴ بن عزوز صابر ،في شرح قانون العمل الجزائري (مدخل الى قانون العمل الجزائري)،دار الخلدونية لنشر و التوزيع طبعة 2010 ، ص35

⁵ بن عزوز صابر ، المرجع نفسه،ص 34 35 36

⁶ بن عزوز صابر ، المرجع نفسه،ص 36

قانون العمل يحكم "العمل التابع" ⁷ le travail subordonné.

بينما عرفه جانب آخر على انه مجموعه من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعيا بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل اجر . وعرفه البعض الآخر على انه مجموعه القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب على هذه العلاقة من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين ⁸.

. غير أن التعارف السابقة أصبحت قاصر عن إعطاء الوصف الدقيق لقانون العمل نتيجة لتوسع مضمونه و نطاقه ذلك انه لم يعد يشمل علاقات العمل الفردية فحسب بل تطور ليشمل عقود العمل الجماعية كما انه لا يقتصر على العمل في القطاع الخاص بل يشمل أيضا القطاع العام وعليه اتجه جانب من الفقه الحديث إلى منحه معنى أوسع بتعريفه على انه مجموعه القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد بين أصحاب العمل ومن يعمل تحت توجيههم وإشرافهم ورقابتهم مقابل اجر ⁹.

ثالثا: خصائص قانون العمل

يجمع الفقه الحديث على المجموعة من الخصائص تميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون الأخرى تتمثل في:

1- الصيغة الآمرة : تعبر الصيغة الآمرة لقواعد قانون العمل الحديث عن تدخل الدولة لتنظيم مجال العمل وحماية حقوق ومصالح الفئة العاملة من إجحاف أصحاب العمل فقد أصبحت العديد من أحكام وقواعد قانون العمل من النظام العام لا يجوز للإطراف المتعاقدة مخالفتها وتتجلى الصفة الآمرة في العديد من الجوانب الواردة في قوانين العمل تمثل القواعد الخاصة بالأهلية والولاية لإبرام عقد العمل والأحكام المقررة في مجال حماية الأجور وكذلك القواعد المقررة لبطان عقود العمل التي تخالف القوانين المعمول بها والتي تضمنها قانون علاقات العمل الجزائري.

2- الواقعية وتنوع الأحكام : يهتم هذا القانون بالاوضاع المعيشية و يبتعد عن التجريد، يظهر ذلك من خلال تفصيله لقواعد واجراءات و نظام العمل (الاجر، المدة، و السن... الخ). يعتبر قانونا غير ثابت، يتغير وفق الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية. يسعى المشرع الى ايجاد اليات تراعي هذه الظروف (ماقرره للاجر الثابت و المتغير، مراعاة التركيبية الجسدية للعامل فميز ظروف عمل المرة عن الرجل).

3- ذاتيه المصادر : تتميز أحكام قانون العمل باستنادها على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل لذلك مرت هذه الأحكام والقواعد في تكوينها بمرحلتين، المرحلة الأولى: تراجع فيها مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد أمام سيادة القانون الذي فتح المجال للمساواة التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل بنصوص من

⁷ بن عزوز صابر، مبادئ في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة لنشر و التوزيع، طبعة 2010 ص34

⁸ بوجعدار الهاشمي، محاضرات في القانون الاجتماعي (قانون العمل قانون الضمان الاجتماعي) صفحات غير مرقمة

⁹ الأستاذ البشير هدي، مرجع سابق، ص 24

النظام العام ,المرحلة الثانية: سجلت تراجع القانون أمام الإرادة الجماعية للعمال حيث أصبحت النقابات والاتحادات المهنية مصدرا للعديد من الأحكام والقواعد بواسطة الاتفاقيات الجماعية التي تسمح بإضافة حقوق ومصالح العمال المنتسبين إلى فرع أو قطاع النشاط المعني.

أن ذاتيه أحكام قانون العمل واعتمادهما على المتطلبات الخاصة بالعمل تجعلها متميزة عن بعض المبادئ الواردة في القوانين الأخرى فأهلية العمل مختلفة في تحديدها عن الأهلية المدنية المحددة في القانون المدني والتي تحددها عادة حسب اختلافات القوانين الوضعية ما بين 19 و 21 سنة كذلك الشأن بالنسبة لقواعد المنظمة للمنازعات العالمية وغيرها وقد اعتبر القضاء الفرنسي السابقة في مجال اعتماد المصادر الذاتية لقانون العمل وذلك بالرجوع إلى القواعد والأعراف المهنية المنظمة لعلاقات العمل مثل الاتفاقيات الجماعية والضمان الاجتماعي والاعتماد على مبدأ التفسير الأصلح للعامل دون التقييد بحرفيه النص.

4- اتجاه أحكام قانون العمل إلى التداول: أن العوامل المختلفة السياسية و الاقتصادية و الثقافية و الفقهية دفعت بقانون العمل نحو التداول ومن ثم فان نشوء قانون دولي ومنظمات دولية للعمل أصبح يمثل المصدر المشترك لمختلف تشريعات العمل في معظم الدول وقد حدث هذا التقارب بفعل تبادل الأبحاث والدراسات وإقامة العلاقات السياسية والاقتصادية ثم ظهور المنظمات الدولية المختصة بالمنظمة الدولية للعمل والسوق الأوروبية المشتركة. كما أن الآراء الفقهية وما تنتجه من بحوث ومؤلفات ودراسات المشاريع قوانين يساعد القائمين بالتشريع في مختلف الدول على استنباط تشريعات عمل مناسبة لظروفهم وأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لقانون العمل

إذا كانت القواعد القانونية تنقسم من حيث طبيعتها إلى قواعد قانون عام وقواعد قانون خاص بحسب مكانه الدولة طرفا في العلاقة القانونية باعتبارها صاحبه سلطة وسيادة أم لم تكن كذلك أو كانت العلاقة بين الأشخاص العاديين، فان الأشكال يدور حول طبيعة قواعد قانون العمل، اجابه على هذا الأشكال انقسم الفقه الى اتجاهين وسوف نتناول موقف كل اتجاه على حده.

1- موقف فقهاء القانون العام والخاص:

ذهب جانبا من الفقه إلى أن قانون العمل فرع من فروع القانون العام نظرا لكثرة تدخل الدولة عن طريق القواعد الامر وان هذا التدخل يتسع فيها في هذا القانون أو يقل في فروع القانون الخاص الأخرى، مثال ذلك تدخل المشرع لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون أو المدة القانونية للعمل وتحديد شروط تأسيس المنظمة النقابية والقواعد المنظمة لإجراءات تسوية النزاعات الفردية والجماعية وكذلك القواعد الخاصة بنفقتيش العمل وغيرها، انتقد هذا الرأي على أساس أن تدخل الدولة في هذا المجال عن طريق القواعد الامر لا يعني بالضرورة أن هذا القانون هو فرع من فروع القانون العام لان القواعد الأمر ليست معيارا وحيدا للترقية بين القانون العام والقانون الخاص بل أهم معيار هو تدخل الدولة في العلاقة باعتبارها صاحبه السلطة والسيادة كما أن الغرض من تدخل الدولة عن طريق القواعد الامر وهو تحقيق التوازن بين

المصلحتين المتناقضتين من جهة و حماية الطرف الآخر من جهة أخرى كما أن العبرة في تحديد طبيعة قانون العمل تكون في العلاقة التي يحكمها.

يرى فقهاء القانون الخاص أن قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص بالرغم من تدخل الدولة في تنظيم بعض العلاقات التي ينظمها هذا القانون وذلك أن غالبية العلاقات التي ينظمها هذا القانون وكذلك أن غالبية العلاقات الناشئة عن العمل إنما تقوم بين أطراف ينتمون إلى القانون الخاص والقواعد التي تحكم هذه العلاقات هي القواعد الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل وما القواعد الأخرى التي تنتمي إلى القانون العام إلا قواعد مكمله ومساعدته الغرض منها ضمان تطبيق القواعد الأساسية، القواعد الخاصة بالتفتيش داخل أماكن العمل والقواعد المتضمنة توقيع عقوبات وجزاءات على من يخالف أحكام قانون العمل ليست من ضمن قواعد قانون العمل الأساسية ولذلك لا ينبغي أن تؤثر في الطبيعة القانونية من ضمن قواعد قانون العمل الأساسية ولذلك لا ينبغي أن تؤثر في الطبيعة القانونية فتحديد طبيعة هذا القانون يجب إلا يعتمد فيه إلا بقواعده الأساسية فقط ولا جدال في هذه القواعد تنتمي إلى القانون الخاص لأنها تحكم علاقات وروابط خاصة¹⁰.

2 - موقف الاتجاه المختلط في تحديد طبيعة قانون العمل: كما ذهب اتجاه آخر إلى اعتبار قانون العمل قانون مختلطاً إلى جانب قواعد القانون الخاص التي تميز هذا القانون كالأحكام المنظمة لعقد العمل الفردي والذي يأخذ مبادئه من القانون المدني توجد قواعد أخرى تعتبر من القانون العام كالقواعد المنظمة للوساطة والتحكيم في المنازعات الجماعية وتلك الخاصة بتفتيش العمل والقواعد المتعلقة بالصحة والأمن داخل أماكن العمل، وتلك الخاصة بممارسه الحق النقابي، والقواعد المتعلقة بالأحكام الجزائية.

وفي الأخير فإننا نؤيد ما ذهب إليه فقهاء القانون الخاص فقانون العمل هو فرع من فروع القانون الخاص لأنه نشأ وترعرع في ظل أحكام القانون المدني، فعقد العمل في أصله عقد مدني كما أن أطراف علاقته العمل أطراف عاديون لا يتمتعون بأية سلطه أو سيادة، فهم يخضعون لأحكام القانون الخاص وللقاضي العادي القاضي الاجتماعي في حاله النزاع¹¹.

المطلب الثاني: مصادر قانون العمل

يقصد بمصادر قانون العمل المنابع التي تسقى منها القاعدة القانونية اساسها و منشأها، وبما ترسم حدودها وتختلف مصادر قانون العمل عن مصادر فروع القانون الأخرى نظراً لتميزها بالذاتية و التنوع، ونقصد بمصادر قانون العمل، الطرق المختلفة التي تنشأ بها القواعد القانونية الملزمة و التي تستمد منها عنصر

¹⁰ الأستاذ بن عزوز صابر،(مباى في شرح قانون العمل الجزائري)، دراسة مقارنة، ص 41 40

¹¹ المرجع نفسه، ص 42

الالتزام ،وهذه المصادر نوعان داخلية و أخرى خارجية¹².
وسنقسم في مطلبنا هذا إلى فرعين الفرع الأول سوف نتطرق فيه إلى المصادر الداخلية والفرع الثاني إلى المصادر الخارجية.

الفرع الأول: المصادر الداخلية لقانون العمل

يرتب الفقه هذه المصادر حسب أولوياتها في إنشاء قواعد قانون العمل إلى نوعين مصادر داخلية رسميه ومصادر داخلية غير رسمية.

أولاً: المصادر الداخلية الرسمية:وتتضمن مجموعه من المصادر تترتب كما يلي:

1- المبادئ والقواعد الدستورية:

تتضمن اغلب دساتير الدول في العالم بعض المبادئ والأحكام ألعامه في مجال العمل والعلاقات العمالية، ويأتي الدستور في أعلى الترتيب الهرمي لقوانين الدولة والمصدر الأول والأساسي لمختلف الأحكام والقواعد التي تتضمنها هذه القوانين. وقد تضمنت مختلف الدساتير الجزائرية المتعاقبة بعض الأحكام والمبادئ العامة للعمل من بينها الدستور الحالي الذي أكد على العديد من المبادئ في مجال العمل منها الحق في العمل والحق في الحماية، وحق الإضراب، والحق النقابي، وهي الأحكام الواردة في الفصل الخاص بالحقوق والحريات الأساسية للمواطن.

وعليه فان الأحكام والمبادئ العامة الواردة في الدستور تمثل الإصدار العام المحدد والموجه لمضمون الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية للعمل سواء عند إنشائها أو تعديلها أو إلغائها وهو ما تجسد في التشريع الجزائري لمراجعته مختلف الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل لتصبح منسجمة مع المبادئ الدستورية، ويمثل المجلس الدستوري الجهاز العام الذي يضمن مطابقة هذه الأحكام والنصوص - لا سيما تلك المتعلقة بالحقوق الأساسية المرتبطة بعلاقات العمل - للمقاييس والمبادئ الدستورية وذلك عن طريق الآراء والقرارات التي يصدرها.

2- النصوص والقواعد التشريعية

وهو مجموعه النصوص التي تصدرها الهيئة التشريعية في الدولة والمطبقة لأحكام ومبادئ الدستور،وتحتل هذه القواعد المرتبة الأولى من بين مصادر قانون العمل في العصر الحديث بسبب توسع تدخل الدولة في تنظيم العمل ،وقد صدرت عده نصوص تشريعية في الجزائر لتنظيم مجال العمل وعلاقاته الفردية والجماعية¹³. مثل الحق في التمثيل النقابي المادة 69 من دستور الصادر 30 ديسمبر 2020.¹⁴

¹² حركات سمير ،مكانة المصار الاتفاقية في قانون العمل الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماستر ،تخصص قانون اجتماعي جامعة سوق اهراس 2018,2019 ،ص27

¹³ البشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)،دار جسر لنشر و التوزيع ،البعة الثانية 2009ص 34

¹⁴ المادة 69 من الدستور ، الجريدة الرسمية العدد 82، الصادرة في 30 ديسمبر 2020

3- النصوص و الأحكام التنظيمية :

إن تنوع واختلاف مجالات العمل وطابعه الواقعي المرن يحتم إصدار نصوص قانونية فنية وعملية لتنظيم مختلف هذه الجوانب وتتولى الهيئة التنفيذية عمل
 به إصدار هذه النصوص والأحكام عن طريق المراسيم الرئاسية التي يصدرها رئيس الجمهورية ثم
 رئيس الحكومة بواسطة المراسيم التنفيذية طبقا لنص المادة 125 من دستور 1996 حيث يعود إليها
 الاختصاص التنظيمي في مجال تطبيق القانون كما يتطلع أيضا أعضاء الحكومة كل في نطاق اختصاصه
 بالمجال التنظيمي عن طريق القرارات الإدارية والمناشير والتعليمات في حدود الصلاحيات المفوضة
 إليهم.

لهذا فان النصوص التنظيمية تحنل جانبا هاما في المجال التنظيمي للعمل لعدم قدره النصوص
 التشريعية الإحاطة بمختلف جوانبه العملية كما هو الشأن بالنسبة لتنظيم مجال المنازعات العمل والإحكام
 التنظيمية الخاصة لمجال الوقاية الصحية والأمن في محيط العمل وكذلك القوانين الأساسية الخاصة
 لبعض الفئات من العمال وغيرها من المجالات الأخرى¹⁵.

4- الأحكام القضائية :

اختلف الفقه في الاخذ بالأحكام القضائية ضمن زمرة المصادر الرسمية ,وان كان الاجماع قد وقع
 باعتبارها مصدرا ماديا للكثير من الاحكام التشريعية ,او التنظيمية ,او الاتفاقية ,من خلال المبادئ
 القضائية التي يستقر عليها القضاء بمناسبة الفصل في مختلف الدعاوى المرفوعة اليه ,مما يدفع بالسلطات
 التشريعية و التنظيمية ,اضافة

ارباب العمل و العمال من خلال الاتفاقيات الجماعية الى تبني المبادئ القضائية ,حرصا على
 استقرار المعاملات فيما بين اطراف علاقة العمل ,كما انه لا يمكن باي حال من الاحوال ان يعزف
 القضاء عن الفصل في النزاع المطروح
 امامه ,حتى في الوقت الذي يتعذر وجود فيه نص قانوني او تنظيمي او اتفاقي ,وذلك تحت طائلة اعتبار
 القاضي مقترفا لجريمة انكار العدالة¹⁶.

ب- المصادر الداخلية غير الرسمية :

هي مصادر ذات طابع تفسيري أو تكميلي تساهم في وضع أحكام وقواعد قانون العمل:

1- الفقه :

يمثل الفقه أهمية عملية في وضع وإنشاء قواعد وأحكام قانون العمل من حيث أن الدراسات
 والأبحاث الفقهية تساعد المشرع على استنباط الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية التي تتجاوز مع
 المطالب الاجتماعية في المحيط العمالي ويستعين بها القضاء في تفسير النصوص واستخلاص المبادئ

¹⁵ د. مرامية.س,محاضرات قانون العمل سنة ثمانية ليسانس ,لسنة 2019,2020 ، ص2

¹⁶ بشير هدي مرجع سابق ص,35,36,37

منها . أن دور الفقه في إنشاء القانون لدى بعض الكتاب تزيد أهميه عن النصوص القانونية والتنظيمية بالنظر للموضوعية والواقعية التي تتميز بها الدراسات الفقهية.

وقد ساهمت الآراء والدراسات الفقهية في صياغة العديد من الأحكام والنظم القانونية ذات الأبعاد الاجتماعية منها استبدال عقد العمل بفكره علاقة العمل والتخلي عن أحاديه مبدأ سلطان الإرادة في السيطرة على العلاقات المهنية بل هناك أحكام تفرض من جانب الدولة لتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة.

2- العرف و العادات المهنية :

رغم تدخل الواسع للدولة في مجال العمل لازال للعرف والعادات المهنية دورا في إنشاء قواعد قانون العمل نظرا لتميزه بالواقعية والتنوع حيث تنشأ بعض الأحكام والقواعد عن الممارسات العملية للعمال وأصحاب العمل وذلك بما تجري عليه العادات على إتباع سلوك مهني معين بصفه منتظمة ومستقره ايدي يسود الاعتقاد بلزومه هذه العادة وتصبح عرفا أمرا . كما توجد كذلك العادات المهنية الاتفاقيه ذات الصفة التفسيرية لإرادة المتعاقدين يتوقف تنفيذها على الإشارة إليها صراحة او ضمنا في عقد العمل.

وعليه فان هذه الأعراف والممارسات المهنية تأخذ الطابع القانون الحر ، يمكن أن تتحول إلى قواعد تشريعية رسميه عن طريق الأخذ بها من طرف المشرع أو اعتمادها من طرف القضاء بواسطة الأحكام التي يصدرها وقد تنشأ العديد من الأعراف والعادات المهنية بصفه واقعيه قبل الاعتراف بها رسميا من طرف المشرع، كما هو الشأن بالنسبة للاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية لمؤسسات والنقابات المهنية وبعض الحالات المترتبة عن عقد العمل مثل مهلة الاخطار المسبق قبل إنهاء العقد والتعويض عن التسريح التعسفي ويلاحظ ان العرف المهني يكون في الغالب عرفا خاصا بمهنة معينه او مكان معين وينظر أن يكون عرفا عاما.

3- اللوائح و الأنظمة الداخلية :

وهي تعليمات يصدرها صاحب العمل وتحكم سير العمل داخل المؤسسة من النواحي الإدارية والفنية والأمنية والصحية ،وقد اعترفت التشريعات الحديثة لصاحب العمل بهذه السلطة في تنظيم العمل داخليا بهدف المحافظة على الاستقرار والأمن في محيط العمل مع ضرورة التقيد بالنصوص القانونية

والتنظيمية السارية وعدم مخالفه أحكامها واشتراك العمال في وضع هذه اللوائح والتنظيمات وقد صنفتها محكمه النقض الفرنسية على أساس أنها سند تنظيمي يتبع من القانون الخاص¹⁷.

وقد عرف المشرع الجزائر النظام الداخلي للعمل في المادة 77 من ق.ع.ع بأنه "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط

¹⁷ بن عزوز بن صابر (مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة) دار الجامعة الجديدة للنشر و التوزيع طبعة 2010 ، ص86

ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ.

ومن هنا فان النظام الداخلي إلزامي بالنسبة للمؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها عشرون عاملا لضمان عدم الخروج على أحكامها أو مخالفتها من الطرفين.

وعليه فان طابع الرسمية الذي يتخذه النظام الداخلي يسمح للقضاء بالرجوع إليه كمصدر احتياطي لحكم النزاع المعروض عليها كما يمكن أن تستمد منه بعض الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية، وهو ما يجعلها مصدرا مكملًا للمصادر الرسمية والتفسيرية لقانون العمل.

الفرع الثاني: المصادر الخارجية أو الدولية

تتمثل المصادر الخارجية لقانون العمل في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية وبالأخص تلك الصادرة عن منظمه العمل الدولية وعن منظمه العمل العربية وما يجدر الإشارة إليه أن الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون أي القانون الداخلي المتمثل في النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بهما

أولاً : منظمة العمل الدولية :

تعد منظمة العمل الدولية أول وأقدم منظمه عالميه ظهرت في بداية الأمر في تشكل الجمعية دوليه لحماية القانونية للعمل بسويسرا عام 1901 ولقد انبثقت على هذه الجمعية عدة معاهدات منها معاهده 1905 المتضمنة منع تشغيل النساء ليلا في القطاع الصناعي يرجع التاريخ الرسمي لظهور منظمه العمل الدولية إلى نشاء هيئة الأمم المتحدة بموجب معاهده فرساي 1919 احتوى المعاهدة على عدة أقسام القسم 13 من المواد من 387 إلى 427 احداث منظمه العمل الدولية¹⁸.

ثانيا: المجلس الأوروبي

يعتبر المجلس الأوروبي منظمه أوروبيه إقليميه للعمل نشأت بموجب اتفاقية بريطانيا سنة 1942 وتضم حاليا 40 دولة أوروبيه وقد اعتمدت هذه المنظمة عدة اتفاقيات متعددة الأطراف في مجال العمل أولها اتفاقية حماية الحقوق والحريات الأساسية للعمل كما هو الشأن بالنسبة لتحريم العمل الشاق وكذا الحرية النقابية كما اعتمد أيضا الميثاق الاجتماعي الأوروبي لسنة 1961 المراجع بملحق وضع سنة 1996 يعرض ضمان الممارسة العقلية لبعض الحقوق والمبادئ مثل الحق في العمل والحق في الأجر العادل والحق النقابي والمفاوضات الجماعية للعمل وغيرها¹⁹.

ثالثاً : منظمه العمل العربية بعدما تعرفنا على منظمه العمل الدولية وعلى المجلس الأوروبي كمصدر من مصادر قانون العمل نذهب إلى التعرف على المصدر الثالث وهو منظمه العمل العربية التي صادقت عليها الجزائر وستتناول التعريف والأهداف وبعض الاتفاقيات الصادرة عنها.

¹⁸ بن عزوز بن صابر (مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة) دار الجامعة الجديدة للنشر و التوزيع طبعة 2010 ص، 86
¹⁹ بشير هدي مرجع سابق ص، 41

أ- نشاه وأهداف منظمه العمل العربية:

يرجع تاريخ إنشاء منظمه العمل العربية إلى 1965 حيث أن عقد مؤتمر وزراء العمل للدول العربية في بغداد تم خلاله عرض مشروع ميثاق عربي للعمل على المشروع من قبل عشره دول عربيه من بينها الجزائر وتطبيقا لذلك تم الإعلان عن قيام المنظمة العربية للعمل في المؤتمر المنعقد بالقاهرة سنة 1971 واعتبرت هذه الأخيرة المنظمة متخصصة تابعه لجامعه الدول العربية²⁰.

ب- أهداف منظمه العمل العربية:

بالرجوع إلى ميثاق المنظمة نجد أن أهداف هذه الأخيرة تنحصر فيما يلي:

- بعث التعاون العربي في مجال العمل عن طريق تبادل الخبراء والمساعدات الفنية
- حماية القوى العاملة عن طريق تدعيم الحركات النقابية العربية تكوين العمال والعمل على الرفع من قدراتهم المهنية.

- نشر الثقافة العمالية عن طريق إنشاء المعاهدات والبحوث والدراسات تجسيدا لهذا الهدف إنشاء المعهد الوطني للعمل بالجزائر سنة 1971 والذي أصدر العديد من المجالات منها المجلة الجزائرية للعمل العدد الخاص رقم 22 لسنة 1998 المتعلق بالمنازعات الفردية للعمل والعدد 23 لنفس السنة المتعلقة بالتشغيل والعدد 26 لسنة 2001 المتعلقة بالعمل في الجزائر ولا عدد 27 لسنة 2002 المتعلقة بالإصلاحات في مجال الضمان الاجتماعي والعدد رقم 28 لسنة المتعلق بعلاقات العمل المناطق الحرة.

ج- أهم الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية:

صادق المؤتمر العربي للعمل منذ 1966 إلى غاية 1999 على حوالي 19 اتفاقية عمل عربيه نذكر منها:

- الاتفاقية العربية رقم اثنان سنة 1967 والمتعلقة بتقل الأيدي العاملة المعدلة باتفاقية رقم أربعة المؤرخة في 13 مارس 1975 والتي وافق عليها مجلس جامعه الدول العربية بقراره رقم الفن 2402 بجلسته المنعقدة بتاريخ 1967/3/7 في دورته العادية 49 احتوت هذه الاتفاقية على 16 ماده تتعلق كلها بتسهيل تنقل الأيدي العاملة في ما بين الدول العربية والعمل على تيسير الإجراءات الرسمية الخاصة بذلك.

- الاتفاقية رقم 03 المؤرخ في 27 مارس 1971 المتعلقة بالمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية احتوت هذه الاتفاقية على 65 ماده وتعرضت لاتفاقية إلى التامين عن المرض والأمومة والعجز وحوادث العمل والأمراض المهنية والشيخوخة والوفاة والتامين على البطالة والمنح العائلية.

- الاتفاقية رقم 08 المؤرخة في مارس 1977 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية احتوت هذه الاتفاقية على 28 ماده وتضمنت أحكامها حق العمال والإجراء وأرباب العمل في تكوين دون اذن مسبق في ما بينهم

²⁰ البشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية) دار جسر لنشر و التوزيع، الطبعة الثانية 2009، ص 41

منظمات نقابية أو أن ينظم إليها لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم أو تعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية.

- الاتفاقية رقم 14 المصادقة عليها بينغازي في مارس 1981 المتعلقة بحق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في إحدى الأقطار العربية احتوت هذه الاتفاقية على 12 ماده تسري أحكام هذه الاتفاقية على العمال العرب الوافدين للعمل من قطر عربي إلى قطر عربي آخر يستفيد العمال العرب الوافدين من الرعاية الطبية الادعاءات العينية والنقدية في حاله المرض والعجز والحمل والولادة وكذا معاش التقاعد.

- الاتفاقية رقم 15 المصادقة عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بعمان في مارس 1983 المتعلقة بتحديد وحماية الأجور الاتفاقية على 25 ماده تضمنت أربعة أبواب يتعلق الأول بتعريف الأجر والثاني بحماية الأجور والثالث بالحد الأدنى للأجور والرابع بأحكام عامه.

- الاتفاقية رقم 16 المصادق عليها بعمان في مارس 1983 المتعلقة بالخدمات الاجتماعية لعماله احتوت الاتفاقية على 36 ماده وتضمنت أربع أبواب يتعلق الأول بتعريفات ونطاق التطبيق والثاني الجهات الملزمة بتوفير الخدمات العملية والثالث بتنظيم الخدمات الاجتماعية والإشراف عليها والرابع بالتصديق على الاتفاقية وتطبيقها والانسحاب منها²¹.

المبحث الثاني: الاتفاقيات الجماعية كمصدر لحقوق العامل

تعتبر الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل باعتبارها أداة فعالة تحقق مستوى مقبولا من التكافؤ بين العمال والمؤسسات المستخدمة، وذلك بما تتضمنه من قواعد اتفاقية يتوصل إليها طرفا علاقة العمل، وتنظم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، فالاتفاقيات الجماعية وسيلة لحد من النشوب المنازعات الجماعية التي قد يؤدي تطورها إلى لجوء العمال للإضراب، ولهذا تعتبر وثيقة للسلم الاجتماعي داخل المؤسسة أو القطاع وعليه سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى مفهوم الاتفاقيات الجماعية (المطلب الأول) وشروطها (المطلب الثاني)

المطلب الأول: مفهوم الاتفاقيات الجماعية للعمل

إن الاتفاقيات الجماعية للعمل، جاءت كإطار لتنظيم عقود العمل الفردية بهدف رفع الظلم والتعسف الذي كان يمارسه أصحاب العمل على العمال، لتنظيم الشروط والظروف المناسبة لجميع العمال الذين يخضعون لها وتحديد الحقوق والالتزامات الجماعية للعمال في علاقاتهم بأصحاب العمل مما يحقق مصالح الطرفين ويحميها.

²¹ بن عزوز بن صابر (مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة) دار الجامعة الجديدة للنشر و التوزيع طبعة 2010 ص، 112، 113، 115

ونظرا لكونها ليست عقود عمل بالمفهوم المتعارف عليه لهذا العقد، بالرغم من كونها تتناول مختلف الجوانب والمواضيع التي يتناولها هذا الأخير، فقد اختلف كل من الفقه والتشريع حول تعريفها مثلما اختلف حول تعريف عقد العمل نفسه.

الفرع الأول: التعريف الفقهي للاتفاقيات الجماعية

تبنى هذه النظرية فقهاء القانون المدني وكانت أنظار هذا الفقه متجه للعقد باعتباره اهم مصادر الالتزام لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين ودعم أنصار هذه النظرية موقفهم على أساس التسمية التي أطلقت على الاتفاقيات الجماعية، حيث عرفت بإسم عقد العمل المشترك استنادا أنصار النظرية العقدية في تحليل انصراف الاثار الاتفاقية الجماعية بالنسبة الى الغير الى موضوع الوكالة، فالنقابة عندما تبرم الاتفاقية الجماعية انما تبرمها لصالح العمال وباسمهم ويعرفها جانب من الفقه بأنها التنظيم الجماعي أو المشترك لشروط العمل وظروفه من التمثيل النقابي للعمال وصاحب العمل بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفًا أفضل²².

يعرف جانب من الفقه الاتفاقية الجماعية بأنها تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل، تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية²³.

كما يعرفها جانب آخر من الفقه >> تعتبر الاتفاقية الجماعية اتفاق بين طرفين متعاقدين أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي، أو التنظيمات النقابية المكلفة بالتفاوض وإبرام العقد، والطرف الثاني ممثلا من قبل صاحب العمل أو عدة أصحاب عمل، وذلك للتفاوض حول شروط التشغيل والعمل و تحديدها بصورة جماعية²⁴.

كما عرفها الأستاذ محمد السعيد بناني >> بان اتفاقية العمل الجماعي، هي عقد كتابي متعلق بشروط الاستخدام والشغل، يبرم بين ممثلي نقابة مهنية للعمل، أو عدة نقابات للعمل، من جهة وبين مشغل واحد أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية أو بين ممثلي نقابة أو هيئة مهنية للمشغلين، أو عدة نقابات أو هيئات مهنية للمشغلين من جهة ثانية.

ثانيا: تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري

بالنسبة للمشرع الجزائري لم يعطي تعريف للتفاوض الجماعي بل اكتفى بالنص على أطرافه وذلك في المادة 144 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل >> على انه تبرم الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمل، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين

²² ابراهيم الدوسقي أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية، مجلة الحقوق ص 18 ع 3 سبتمبر 1994 ص 78,79
²³ احمية سليمان، قانون علاقة العمل الجماعي في التشريع الجزائري المقارن، القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 2013، ص 15
²⁴ بشير هدفي مرجع سابق، ص 195

أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثلية للمستخدمين من جهة، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثلية للعمال من جهة أخرى²⁵.

المطلب الثاني: الشروط الموضوعية لإعداد الاتفاقية الجماعية

يعد التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة أقدم وسيلة عرفها قانون العمل ولا يزال يحظى باهتمام التشريعات العالمية الحديثة وذلك لعدة عوامل أهمها سهولة التفاوض نظرا لسهولة تعيين أطراف التفاوض الجماعي من جهة ومعرفة كل مفاوض للطرف الآخر للمواضيع المطروحة للنقاش والحوار من جهة أخرى، بغية تنظيم شروط وظروف وعلاقات العمل في إطارها القانوني، كما يهدف التفاوض الجماعي أيضا إلى إحداث نظم جديدة أو مؤسسات، كإنشاء نظام الحماية ضد البطالة، وجعله حد للنزاع الجماعي وامتدت لتشمل مجالات التجارة والزراعة والمال، نسبة لزيادة العمال بها وكذلك الاستثمارات متنوعة التي وجهت إليها.

من هنا سنحاول أن نحدد أطراف التفاوض الجماعي (الفرع الأول) وكذلك ذكر الإجراءات السير لتفاوض الجماعي (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: أطراف الاتفاقية الجماعية

حدد المشرع الجزائري بمقتضى تشريع العمل، أطراف الاتفاقية الجماعية، وهم الهيئة المستخدمة أو مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثلية للمستخدمين من جهة، والممثلين النقابيين للعمال أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثلية للعمال من جهة أخرى.

أولاً: بالنسبة للعمال: يشترط المشرع الجزائري ضرورة توافر الصفة الجماعية بجانبهم حتى يتأتي لهم إبرام الاتفاقية الجماعية، أي ضرورة تمثيلهم من طرف منظماتهم النقابية إلى ما تتمتع به هذه الأخيرة من صفات الدوام والاستقرار، وكذا لما لها من سلطة على العمال المنضمين في عضويتها ولقدرتها على التفاوض مع صاحب العمل من موقع الند للند، الأمر الذي يخولها القدرة على فرض احترام القواعد الاتفاقية الناشئة عن الاتفاقية الجماعية²⁶.

ثانياً: بالنسبة لصاحب العمل: فان المشرع خول له إمكانية إبرام الاتفاقية الجماعية بنفسه، أو في إطار مجموعة من أصحاب العمل أو في إطار شخص معنوي من خلال منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل، وبذلك يتفق موقف المشرع الجزائري مع المشرع الفرنسي اللذان يستلزمان ضرورة توافر الصفة الجماعية بجانب أصحاب العمل²⁷.

²⁵ احمية سليمان، قانون علاقة العمل الجماعي في التشريع الجزائري المقارن، القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 2013، ص 15
²⁶ مخلوف كمال- دفاثر السياسة والقانون، الاطار التنظيمي للاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري العدد الرابع جانفي 2011 المركز الجامعي

بالبويرة (الجزائر) ص 93

²⁷ المرجع نفسه، مخلوف كمال، ص 93

وتبرم الاتفاقية الجماعية للعمل بين الأطراف الاصلين الممثلين للعمال من جهة، والأطراف الأصليين الممثلين للهيئة المتقدمة من جهة أخرى، فالأطراف الأصليون للاتفاقية الجماعية هم المحررون لها والموقعون عليها.

يختلف الأطراف الأصليون للاتفاقية الجماعية باختلاف نوعها، فإذا كانت الاتفاقية الجماعية خاصة بالمؤسسة، فإنها تبرم بناء على طلب أحد طرفيه وهما المستخدم من جهة ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى، ومن أمثلة هذه الاتفاقيات، الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك المبرمة بين المديرية الوطنية لمؤسسة سونطراك ممثلة من قبل المدير العام من جهة وممثلي النقابة لعمال سونطراك التابعة للاتحاد العام الجزائريين من جهة أخرى²⁸.

والاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر المحررة بالمحمدية الجزائر العاصمة يوم 16 جويلية 2003 المبرمة بين الرئيس المدير العام للمؤسسة من جهة، وبين فيدرالية عمال البريد والمواصلات التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

والاتفاقية الجماعية لمؤسسة نفtek NEFTEC المحررة بالجزائر العاصمة يوم 07 جوان 1998 المبرمة بين الرئيس المدير العام للمؤسسة من جهة والنقابة الوطنية للعمال الجزائريين من جهة أخرى. أما إذا كانت الاتفاقية الجماعية خاصة بالقطاع فإنها تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية من جهة أخرى ومثال ذلك الاتفاقية الجماعية للعمل الخاصة بصناديق الضمان الاجتماعي المبرمة بين كل من المدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، والمدير العام للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء والمدير العام للصندوق الوطني للتقاعد والمدير العام للصندوق التامين عن البطالة من جهة، وبين الفيدرالية الوطنية لعمال صناديق الضمان الاجتماعي التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين المحررة بالجزائر العاصمة بتاريخ 25 افريل 1997²⁹.

ثانيا: الشروط المتعلقة بسير عملية التفاوض الجماعي

خصص المشرع الجزائري الفصل الرابع من الباب السادس من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لإجراءات التفاوض الجماعي³⁰ وعليه سوف نتناول إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري، وإجراءات التقاضي المكرسة في الاتفاقيات الجماعية.

1- إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري

يكون التفاوض في الاتفاق الجماعي بناء على طلب احد الطرفين ضمن نفس الهيئة المستخدمة والممثلين النقابيين للعمال.

²⁸ بن عزوز بن صابر (مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة) دار الجامعة الجديدة للنشر و التوزيع طبعة 2010 ص، 54

²⁹ بن عزوز بن صابر نفس المرجع ص 54

³⁰ المواد 123,125 من قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل المعدل و المتمم لقانون رقم 29/91 المعدل للمرسوم التشريعي رقم 03/94 المعدل والمتمم بالامر 21/96

وتكون لجان التفاوض الجماعي متساوية الأعضاء يمكن أن يمثل كل طرف في الاتفاقيات للمؤسسة عدد يتراوح بين 3 و 7 أعضاء أما في الاتفاقية التي تعلوها درجة أي اتفاقية القطاع لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضوا³¹.

لقد اكتفى المشرع الجزائري بتحديد الإطار العام للتفاوض الجماعي لا يجوز للأطراف الخروج منه فهو النظام العام إذ ألزم المشرع الطرفين وخاصة صاحب العمل على أن تكون لجان متساوية الأعضاء وبالتالي فلا يمكن للاتفاقيات الجماعية العمل أن تجعل منها لجان مختلطة كما كان عليه الأمر في ظل القوانين السابقة³².

2- إجراءات التفاوض الجماعي المكرسة في الاتفاقيات الجماعية

إذا كانت أغلبية الاتفاقيات الجماعية لم تتعرض لإجراء سير عملية التفاوض الجماعي، فإن بعضها تعرضت إلى تلك الإجراءات بشكل عام وواسع، كالاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة SORLGAZ التي استخدمت عملية التفاوض الجماعي إلى لجنة تدعى >> اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي وينحصر دور هذه اللجنة في التفاوض الجماعي حول الشروط العامة للعمل والتشغيل التي تضمنتها المادة 120- من القانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، ولهذه اللجنة أهمية كبرى تتمثل في أنها تعد بمثابة سلطة تشريعية داخل الهيئة المستخدمة، إذ تسهر على وضع قواعد مهنية عامة ومجردة تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية يلتزم بمحتواها كافة عمال المؤسسة³³.

المطلب الثالث: الشروط الشكلية في الاتفاقيات الجماعية

بالإضافة إلى الشروط الموضوعية لانعقاد العقد فإن المشرع يطلب في الاتفاقية الجماعية شروط يجب توافرها حيث يشترط في الاتفاقية الجماعية شكلية الكتابة وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي الذي لا يشترط فيه هذه الكتابة وفقا لأحكام قانون علاقات العمل ومن ثم يجب أن تحرر الاتفاقية في وثيقة موقعة من الأطراف المعنية لأنها تتضمن عددا من الشروط الخاصة بالعمل الواجبة التطبيق والتي تهم عددا كبيرا من العمال ويتم إشهار الاتفاقية في أوساط جماعات العمال المعنية ووضع نسخة منها في كل مكان عمل مميز للاطلاع عليها كما تسلم نسخة قصد تسجيلها في مفتشية العمل وكتابة الضبط للمحكمة إذ يقدمها الطرف الأكثر استعجالا في الاتفاقية وعليه قمنا بتقسيم المطلب إلى فرعين حيث خصصنا (الفرع الأول) إلى كتابة الاتفاقية الجماعية (والفرع الثاني) تسجيل الاتفاقية الجماعية وإشهارها.

الفرع الأول: كتابة الاتفاقية الجماعية

³¹ بن عزوز بن صابر- الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الكتاب الأول مدخل إلى قانون العمل الجزائري دار الخلدونية للنشر والتوزيع 2008 ص 171

³² بلمختار الشارف، الاتفاقيات الجماعية، مذكرة التخرج شهادة الماستر تخصص الحقوق، تخصص ادارة عامة، السنة الجامعية 2017 و 2018 ص 26

³³ شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، ص 61

لم يحدد المشرع الجزائري صراحة القيمة القانونية للاتفاقية الجماعية والآثار القانونية المرتبة على تخلفها على خلاف ذلك لم تعتبر الكثير من التشريعات العمالية الكتابة مجرد شرط لإثبات الاتفاقية الجماعية، بل شرطا لانعقادها، وركن من أركان صحتها³⁴.

وذهب بعض الفقه إلى أن توقيع الأطراف على الاتفاقية الجماعية يشكل عنصرا أساسيا، بل يجب على الأطراف الموقعة أن تعدد أثناء التوقيع النقابة التي تنتمي إليها، كما يجب أن يتم التوقيع على جميع النسخ الأصلية وفي غياب التوقيع والكتابة تفقد الاتفاقية قيمتها القانونية³⁵.

إن الفقه الفرنسي، أجمع على انه لا يشترط الكتابة عند تحرير الاتفاقية الجماعية فحسب، بل عند كل تعديلا لاحق لمضمونها حتى لا يثور نزاع حول أبعاد التعديل.

اعتبرت محكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها أن كتابة الاتفاقية الجماعية إضافة للمصادقية عليها بالإضافة إلى كونها وسيلة إثبات³⁶.

الفرع الثاني: تسجيل الاتفاقية وشهرها

الى جانب كتابة الاتفاقية الجماعية إشتراط المشرع الجزائري تسجيلها وعملية التسجيل تكون أمام جهتين مختلفتين وهما مفتشية العمل المختصة إقليميا، وكتابة ضبط المحكمة وبعد تسجيلها يلتزم صاحب العمل بضمان الاشهار الكافي لها في وسط العمل .

أولا: تسجيل الاتفاقيات الجماعية

إن تسجيل الاتفاقية الجماعية يتم على مرحلتين، الأولى على مستوى مكتب مفتشية العمل، والثانية على مستوى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا، يقدم طرف التفاوض الجماعي أو طرف الأكثر استعجالا وعادة ما يكون المستخدم للاتفاقية الجماعية، أو الاتفاق الجماعي بعد تحريرهما والتوقيع عليهما، لدى مكتب مفتشية العمل قصد تسجيلها³⁷.

إن مفهوم تسجيل لاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية يختلف من تشريع إلى آخر، فالمشرع المصري عبر عن تسجيل يقيد الاتفاقية الجماعية بعد مراجعتها لدى الجهة الإدارية المختصة يجوز لهذه الجهة الإدارية أن تعترض على الاتفاقية الجماعية وفي هذه الحالة يجب عليها أن تبلغ ذوى الشأن بأسباب الاعتراض، خلال 30 يوما من تاريخ تقديم الاتفاقية إليها، هو القيد لا يعتبر ركنا من أركان الاتفاقية الجماعية في التشريع

³⁴ بن عزوز بن صابر - الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الكتاب الأول مدخل إلى قانون العمل الجزائري دار الخلدونية للنشر والتوزيع 2008 ص 171

³⁵ شعلال حسية، بوراس تسعديت، مرجع سابق، ص 66

³⁶ بلمختار الشارف، مرجع سابق، ص 29 30

³⁷ بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 33

المصري لا ينعقد بدون، ذلك أن الاتفاقية الجماعية، لدى الجهة الإدارية المختصة تنعقد صحيحة ولكنها لاتعتبر ملزمة إلا بعد قيدها.

ليس هناك نص يحدد مهلة لإيداع الاتفاقية الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل أمام كاتبة الضبط المحكمة المختصة، كلما في الأمر أن المشرع ألزم أطراف التفاوض الجماعي إيداع الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي فور إبرامها أمام مكتب مفتشية العمل وكتابة الضبط المحكمة المختصة إقليمياً³⁸.

ثانيا الإيداع لدى كتابة ضبط المحكمة

يجب على أطراف التفاوض وبعد تسجيلها الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل، القيام بإيداعها لدى أمانة ضبط المحكمة، حيث تختلف أماكن الإيداع حسب مستويات إبرام الاتفاقية الجماعية في الأماكن التالية:

- 1 - في مكان الهيئة المستخدمة، إذ تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة.
- 2 - في مقر البلدية إذ كان مجال تطبيقها بينهم عقد حدود البلدية.
- 3 - في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية عدة بلديات من الولاية الواحدة.

³⁸ بلمختار الشارف، الاتفاقيات الجماعية، مذكرة التخرج شهادة الماستر تخصص الحقوق، تخصص ادارة عامة، السنة الجامعية 2017 و 2018 ص 33

الفصل الثاني: حقوق العامل في القانون الجزائري



الفصل الثاني: حقوق العمال في القانون الجزائري

يستفيد العمال وبمجرد توظيفهم بالمؤسسة يصبح لهم حقوق ,يمكنهم ممارستها لتحسين ظروف عملهم وأجرته وبالمقابل عليهم الالتزام أيضا بتنفيذ الواجبات التي تقع على عاتقهم وخاصة الالتزام بتنفيذ كافة الاعمال المتفق عليها لدى أحصى المشرع الحقوق والالتزامات التي تقع على عاتق كل من العمال والمستخدمين والذي يهمننا هو حقوق العمال ,ويتعلق الأمر بالحقوق الأساسية التي يطبقها الدستور والقوانين للعمال ,ينبغي أن تكون حرة تحت طائلة عقوبات جزائية يطالب المشرع من أصحاب الاعمال احترام حقوق العمال فمن هنا سوف نتطرق في هذا الفصل الى (المبحث الأول)الحقوق المالية المبحث الثاني (الحقوق الاجتماعية)

المبحث الأول: الحقوق المالية

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مجموعة من الحقوق المالية من بينها الأجر (المطلب الأول) الضمان الاجتماعي (المطلب الثاني) والتقاعد في (المطلب الثالث).

المطلب الأول: الاجر كحق مالي للعامل

تعددت التعاريف لمفهوم كلمة الاجر وتتوعدت لكونها اتفقت على انه كل مايعطي لشخص ما لقاء عمل قام به ومن هنا سوف سنتطرق في هذا المطلب تعريف الاجر (الفرع الاول) مكونات الاجر (الفرع الثاني) والحماية القانونية للاجر (الفرع الثالث).

الفرع الاول: تعريف الاجر من الناحية القانونية

إن للاجر أهمية بالغة في ميدان العمل ,سواء من قبل أرباب العمل أو من قبل العاملين حيث تتصف بحساسية عالية ذلك لأنها تمثل مصدر لتلبية إحتياجات العمال ,وفي نفس الوقت تمثل الجانب الاساسي في تكلفة العمالة في المؤسسة ,سنحاول في هذا الفرع الى تعريف الاجر (أولا) من الناحية القانونية(ثانيا)من الناحية الاجتماعية(ثالثا) من الناحية الاقتصادية

اولا: التعريف القانوني: يعتبر الاجر احد العناصر الاساسية لعقد العمل، الذي يفرض الاتفاق الصريح او الضمني على مبلغ الاجر¹.

¹ البشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية),دار جسور لنشر و التوزيع ,الطبعة الثانية 2009 ص 133

ويعتبر ايضا المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل، وهذا ما تضمنته المادة 80 من قانون العمل للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتب او دخل يتناسب ونتائج العمل¹.

يتبين من خلال احكام هذه المادة أن المشرع استعمل عدة مصطلحات هي الراتب، الاجر .

1 -/ الراتب: هو المقابل المالي الممنوح للعامل او الموظف كتعويض لعملة او لخدمته المقدمة للمؤسسة ابتداء من تاريخ تنصيبه، وهذا طبقا لمبدأ لكل حسب عمله ولا يمكن ان يتقاضى الموظف راتبا من مؤسسة الا اذا كان معينا في منصب عمل لديها ويقوم فعلا بالإعمال المرتبطة بذلك المنصب².

2 -/ الاجر: عبارة عن مبلغ مالي يدفع كل يوم او اسبوع او اسبوعين³.

ثانيا: الجانب الاقتصادي: يعد الاجر عنصر من عناصر سعر الإنتاج، وان هذه الزوايا المختلفة التي ينظر منها الى الاجر لا يمكن اهمال واحدة منها، بحيث يتعين على المكلفين بوضع سياسة الاجور ان يأخذوها بعين الاعتبار مع محاولة تحقيق نوع من التوازن فيما بينها ونجد بانها تعكس بوضوح هذه المفاهيم المختلفة⁴.

وعرفه البعض الاخر انه المبلغ الذي يدفع للموظف مقابل قيامه بعمل ما لحساب الغير " شخص طبيعي او معنوي" وهذا المفهوم يتمسك به بصفة خاصة اصحاب النظرية الليبرالية التي تجعل من العمل كاية سلعة تباع وتشتري وفقا لقانون العرض والطلب، فتجرده من الطابع الانساني، ينطلق هذا المفهوم من اعتبار العمل، ذلك النشاط الانساني المبذول للحصول على منفعة بتحويل المواد الى سلعة تشبع حاجة الانسان⁵.

ثالثا: الجانب الاجتماعي:

اذ يمثل المورد الاساسي والوحيد لمعيشة العامل واسرته، ولقد تجسدت السياسة الاجتماعية للأجر في مختلف التشريعات العمالية الحديثة، حيث اصبح يضم الى جانب الاجر مقابل العمل العديد من التعويضات والمكافآت العينية والنقدية وبعض الامتيازات الملحقة مثل السكن والنقل والاطعام، وهوما اخذ

¹ ددوش محمد، تسيير الاجور في مؤسسة الاستشفائية دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ورقلة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكايمي لسنة 2017-2018، ص29.

² سايبى مسعود، بوزوايد دراجي الحضني، المعالجة المحاسبية للاجور في ظل النظام المحاسبي المالي، دراسة مقارنة بين الوظيفة العمومي والقطاع الاقتصادي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية، تخصص محاسبة وتدقيق لسنة 2020-2021 ص 5.

³ بن عادل عمر اجرادة عبد النور، سياسة الاجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر، دراسة حالة ببلدية المعاضيد، المسيلة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في ادارة اعمال المؤسسة دفعة 2020، ص09.

⁴ راشد راشد شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية 91/02، ص182.

⁵ بلعيد عبد الله اصلاح نظام الاجور في الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قانون عام فرع قانون المؤسسات سنة 2018/2019 ص 9

به المشرع الفرنسي، إذ عرف الاجر من هذا المنطلق بقوله، كل اجر او مرتب اساسي او ادنى، وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة او غير مباشرة نقدا او عينا من جانب صاحب العمل اي العامل¹.

الفرع الثاني: مكونات الاجر

يحتوي الاجر عدة عناصر ثابتة ومتغيرة يختلف تركيبها من نظام لآخر ومن بلد لآخر وسوف نركز هنا على مكونات الاجر وفقا للتنظيم القانوني الجزائري الحالي والذي من خلاله يمكن تصنيف مكونات الاجر الى عنصرين اساسيين هما: الاجر الثابت والاجر المتغير.

اولا: الاجر الثابت: يتكون الاجر الثابت من ثلاثة عناصر وهي الاجر الادنى الوطني المضمون، والاجر الاساسي والتعويضات الثابتة.

1 - الاجر الوطني المضمون: ويعتبر الاجر الادنى لانه لا يمكن الاتفاق في عقد العمل او الاتفاقيات الجماعية على اجر اقل منه².

وهو ايضا الحد الادنى المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية بالنظر الى عدة اعتبارات مالية واقتصادية، واجتماعية، وهذا بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين ويمنع صاحبه ان يمنح اجر ادنى منه ولو كان ذلك برضا العامل³.

2 - الاجر الاساسي: حسب المادة 81 من قانون العمل يقصد بالاجر الاساسي، المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة⁴.

ان تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الاجر المقابل لذلك المنصب، اذ يعني هذا التصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالاجور، ويعتبر هذا الجدول جدول مناصب العمل حيث يعطي لكل منصب عمل مجموع النقاط الاستدلالية التي تحدد عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب الى اخر ويمكن ان تلخص في درجة التاهيل والمسؤولية والجهد المتطلب في ذلك المنصب⁵.

¹ البشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار جسور لنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، ص134.

² غربي بوخالفة، عنصر الاجر في علاقة العمل جامعة باجي مختار عنابة، ص 28.

³ نوادي كنزة، بثقة مروة، تسيير الاجور والمعالجة المحاسبية لها في شركات التامين، دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية cnas المسيلة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة ماستر في علوم المالية والمحاسبية لسنة 2020/2019 ص 18.

⁴ المادة 81 من قانون رقم 11/90، 21 افريل 1990 مرجع سابق.

⁵ سايبى مسعود، بوزوايد دراجي الحضني ص 17.

فالاجر الاساسي فانه ينتج عن عملية تحويل الرقم الاستدلالي الوسيط الى قيمة نقدية، حسب الجدول الوطني لتصنيف المناصب ومن تعويضات مختلفة، يمكن تحديدها كما يلي:

منحة الضرر: ويمثل التعويض عن المتطلبات والضغوط الخاصة لمنصب العمل المعني، لاسيما الجهد المطلوب في العمل، والضغوط البدنية والفكرية التي يفرضها، والمخاطر الناتجة عنه، مما يحتم ضرورة التكفل بحماية العامل من هذه المخاطر¹.

ويطبق هذا التعويض في حالة عدم احتساب الضرر المحتمل في تقييم وتحليل المنصب وقد تضاف هذه المنحة لتشجيع الالتحاق ببعض الوظائف التي يقل الاقبال عليها رغم انها محتسبة في تصنيف المنصب كونها لا تتطلب مؤهلات تسمح لها احتلال درجات عليا².

ب تعويض المنطقة: هو مكافاة مالية ذات طابع جغرافي او قطاعي، بمعنى ان هذه المكافاة تدفع للعمال الذين يعملون في اعمال معينة، وهذا ما قرره المادة 163 من القانون الاساسي العام للعامل، مشيرة الى ان الحق في تعويض المنطقة يترتب على مناصب العمل الواقعة في المناطق او قطاعات النشاط او الوحدات الاقتصادية او مشاريع التنمية.

ج تعويض الخبرة: يهدف تعويض الخبرة الى المكافاة الاقدمية المولودة للخبرة المهنية، وتحدد هذه الطرق بالقوانين الاساسية النموذجية لقطاعات النشاط .

يتقاضى العامل الذي لم تتغير رتبته مدة تزيد عن ثلاث سنوات، تعويض خبرة يكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل، وباقدمية العامل في رتبته الاخيرة³.

4 المنح العائلية: هي مبالغ مالية تمنح للعامل على اساس عدد الابناء الذين هم في كفالتة الى سن الرشد وقد بدأت فكرة منح التعويض لدى بعض اصحاب العمل كصدقة منهم وتبرع للعمال ذوي الاعباء العائلية الثقيلة لمساعدتهم على تحملها⁴.

ثانيا: الاجر المتغير: وهي مجموعة من المكافآت المقررة للعامل مرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والحالات وخاصة بمهارة العامل وقدرته على العمل او بكيفية تنظيم العمل، ومن ثم تكتسب الحماية القانونية المقررة للاجر الثابت عند ما يتم منحها للعامل وتتمثل هذه العناصر في⁵ :

¹ سايبى مسعود، بوزوايد دراجي الحضني مرجع سابق، ص 16، 15.

² البشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار جسور لنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، ص134.

³ بلعيد عبد الله اصلاح نظام الاجور في الوظيفة العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قانون عام فرع قانون المؤسسات سنة 2018/2019

ص 9.

⁴ راشد راشد شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية 91/02، ص186.

⁵ سايبى مسعود، بوزوايد دراجي الحضني، المرجع نفسه، ص17

1 التعويضات: وتمنح هذه التعويضات للعامل متى قام بعمل اضافي عن العمل المقدره، او قام بعمله في غير الظروف العادية للعمل، او لحقته اضرار مادية او معنوية كان جزاء ذلك او مقابل المصاريف التي يكون العامل قد انفقها اثناء قيامه بعمل او مهمة معينة وغير ذلك من الحالات التي سنتبينها في العناصر التالية¹:

ا تعويض العمل التناوبي: وهي التعويضات المقررة للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الاوقات المعتادة اي الذين يعملون بالتناوب وحسب تقسيم اوقات العمل وظروفه الخاصة او ما يسمى بعمل الافواج المتعاقبة.

ب تعويض المصاريف الخاصة: ويشمل التعويض عن المهام التي يقوم بها العامل خارج اماكن العمل، والتي تتطلب تكاليف ونفقات خاصة يلزم صاحب العامل بتحملها اما قبل القيام بالمهام او بعد الانتهاء منها، وقد اقرها قانون علاقات العمل بالمادة 83 منه حيث نصت على انه تسدد المصارف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة، الشخصية لاداء خدمة وتبعات مماثلة².

ج: تعويض العمل الليلي: قد يؤدي العامل عمله في غير الاوقات العادية للعمل فظروف العمل ليلا ومتطلباته تختلف عن ظروف العمل نهارا، مما يستوجب تعويضا عن العمل الليلي، ونظرا لعدم وجود تنظيم خاص بحساب تقدير العمل الليلي، فان المجال مفتوح امام اتفاق الاطراف المتعاقدة، سواء كان اتفاق بين العامل وصاحب العمل بمقتضى عقد عمل فردي او اتفاقيات العمل الجماعية، كما يمكن الاستناد الى النسب المعمول بها في حالة العمل التناوبي³.

2 الحوافز والمكافآت المختلفة: يقصد بالمكافاة ما يدفعه صاحب العمل للعامل من مبالغ تقديرا له عما عمل مميذا اداه، وذلك بهدف تشجيعه، على استمرار هذا التميز، ولكي يقتدى به زملاؤه في العمل، والوصف القانوني لهذه المكافآت انها اجور وليست هبات، فيسرى على نظام الاجور، او بمعنى اخر هي مبالغ مالية في شكل نقدي او عيني، تمنح للعامل كتعبير من صاحب العمل عن الاعتراف بالخبرة او المهارة او كحافز على زيادة بذل الجهد في سبيل تحقيق نتائج حسنة، يمكن ان تشمل هذه المكافآت مكافآت عن المناسبات.

¹ غربي بوخالفه، عنصر الاجر في علاقة العمل جامعة باجي مختار عنابة، ص 31 32

² بشير الهدفي، مرجع سابق، ص 137

³ بن عادل عمر، اجراردة عبد النور، مذكرة تخرج ماستر، ادارة اعمال المؤسسات، سياسة الاجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر، دراسة حالة، بلدية المعاصيد المسيلة، سنة 2020، ص 41

ما تجدر الإشارة اليه بان هذه التعويضات تختلف عن التعويضات السابق الإشارة اليه في كونها ليست مرتبطة بصفة مباشرة بشروط او ظروف متطلبات العمل، وانما هي مرتبطة بشروط خاصة بنوعية وكمية العمل ونتائجه من الناحية الكمية والنوعية.

وهي تشمل المكافآت على المردود الفردي، وكذلك المكافآت العينية:

1 / مكافآت المردود الفردي: هو مقياس لكمية العمل وتقدر المكافاة المرتبطة بهذا المجهود او عقوبته في حالة انعدامه، وتمنح لكل عامل يستحقها شهريا او كل ثلاثة اشهر وذلك حسب درجة ما تحقق من الاهداف، او برامج العمل المسندة لكل عامل على اساس المعايير المهنية المعمول بها¹.

2 / المكافاة العينية: وهي عبارة عن بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لحساب العامل حيث يمكنه بواسطتها الاستفادة من بعض المزايا العينية كتقديم السكن للعامل، او التكفل بالايجار، او ان يقدم له وسيلة نقل خاصة او لباس او بعض المواد او الخدمات الاخرى المشابهة او المكافآت العينية المختلفة².

الفرع الثالث: الحماية القانونية للاجر

ان المشرع الجزائري، حاول حماية اجر العامل من خلال عدة مبادئ كرسها في قانون العمل وقانون لاجراءات المدنية والادارية، وهذه المبادئ تتجلى فيما يلي:

مبدأ امتياز اجور العمال عن بقية الديون، مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الاجرية، مبدأ بطلان التنازل على الاجر،

اولا: مبدأ امتياز اجور العمال عن بقية الديون:

الامتياز اولوية يقرها القانون لدين معين مرعاة منه لصفته ونظرا لطبيعة الاجور منحها المشرع من خلال المادة 89 من القانون 90-11 هذه الصفة، ومؤدها ان للعامل مهما كانت طبيعة عقد عمله وصحته، امتياز لتحويل اجوره، وله اسبقية عن الدائنين مهما كانت طبيعة الديون الاخرى، بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي³.

¹ براهيم نسيم، الحماية القانونية للاجر في التشريع الجزائري اطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة سنة 2017، 2016 ص 87.

² ذواوي كززة، بتقة مروة، تسيير الاجور والمعالجة المحاسبية لها في شركات التامين، دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS المسيلة مرجع سابق ص 26.

³ مخلوفي كمال - دفاتر السياسة والقانون، الاطار التنظيمي الاتفاقي للعمل الجماعية في التشريع الجزائري العدد الرابع جانفي 2011 المركز الجامعي بالبويرة (الجزائر) ص 93.

ويعد مبدءا اسبقية الاجور عن بقية الديون تطبيقاته في العديد من الحالات نذكر منها حالة اعسار او افلاس صاحب العمل وعدم قدرته على الوفاء بالتزاماته المالية، حيث يتعدد المدينون، مما يستوجب المفاضلة بينهم وحماية حقوق العمال وتسديد اجورهم بالاسبقية، وكذلك في حالة المقاوله من الباطن، اذ يمكن ان يتعرض عمال المقاول من الباطن الى عدم دفع اجورهم لعدة اسباب قد تعود الى اعسار المقاول من الباطن او المقاول الاصلي او صاحب المشروع، كما يستوجب في هذه الحالة تجاوز صاحب العمل المباشر او المقاول من الباطن، للمطالبة بدفع اجورهم من صاحب المشروع الاصلي رغم عدم وجود علاقة عمل مباشرة بينهم.

ثانيا: مبدءا عدم قابلية الحجز على الكتلة الاجرية:

نظرا للصبغة المعيشية التي يكتسي الاجر بالنسبة للموظف ومورده الوحيد يحظى بحماية خاصة بمنع المساس به باي شكل من الاشكال، فلا يجوز الحجز او الاعتراض على الاجور المترتبة على المستخدم باي حجة كي لا يلحق بضرر للموظف الا ان هذا المبدءا ليس مطلق، بحيث ان الاجر يتعرض في حدود معينة ولاسيما بالقدر الذي يتيح للموظف المدين العيش الكريم ولعائلته الى الحجز حفاظا على قدرة الموظف للعيش، وهذا ما اقرته ضمنا الاتفاقية الدولية الخاصة بحماية الاجور¹.

وفي هذا الشأن، تقضي الكثير من القوانين بعدم المساس بالكتلة الاجرية، من ذلك نصت المادة 34 من القانون المتعلق بقوانين المالية القاضية بانه: بصرف النظر من احكام المادة 14 عن القانون المتعلق بقوانين المالية القاضية بانه يصرف النظر من احكام المادة 33 اعلاه، لايحوز القيام بالنسبة الى ميزانية التسير، باي اقتطاع من الفصول التي تتضمن النفقات المخصصة للمستخدمين الى فصول تتضمن انواع اخرى من النفقات ومعنى ذلك انه لا يمكن لاية جهة ادارية او تشريعية او رقابية مهما كانت الاسباب والمبررات ان تعترض على حجم المبالغ المخصصة للاجور والتعويضات اثناء اعداد الميزانية السنوية، او ان تعد لها باقتطاع منها اثناء التنفيذ او الاعتراض على صرف اي جزء منها طوال مدة تنفيذ الميزانية السنوية وهوما نصت عليه مختلف التشريعات العمل الحديثة، حيث جاء في المادة 90 من قانون ع.ع بانه >> لا يمكن الاعتراض على الاجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها او اقتطاعها، مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها².

ثالثا: عدم التنازل عن الاجر:

لم يفسح المشرع اي مجال للامتناع عن رفع الاجر باقرار بطلان كل اتفاق او تصريح بالتنازل عن جزء او كل الاجر باية صيغة كانت لان اباحتها تسمح لرب العمل استغلال ضعف الشريحة العمالية

¹ بلعيد عبد الله اصلاح نظام الاجور في الوظيف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قانون عام فرع قانون المؤسسات سنة 2018/2019 ص 43.

² احمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية مرجع سابق ص 219.

لفرض التلاعب فيه، ولا يعقل ان يقبل الموظف التنازل عنه بعد اذ ادى عمله وبهذا لا يحمى الموظف فحسب وانما ايضا من يعوله اب عائلته.

المطلب الثاني: الضمان الاجتماعي كحق للعامل

ومن بين سمات قانون العمل، فهو قانوني اجتماعي وفي المقام الاول حيث يكون الهدف هو حماية العامل من جميع الاخطار التي تصادفه اثناء العمل وتختلف باختلاف طبيعة العمل المنجز الحوادث والامراض المهنية او لاسباب اخرى، او مخاطر العمل بين القرارات التعسفية من جانب صاحب العمل وحماية العامل من مخاطر مختلف لانواع في تلك الاحكام الى الاحكام القانونية والتنظيمية التي تعمل على مساعدة العامل في تخفيض الضرر الذي يمكن ان يحدث نتيجة لاي سبب من الاسباب فمن هنا سننظر في هذا المطلب الى تعريف الضمان الاجتماعي (الفرع الاول) التامينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي (الفرع الثاني).

الفرع الاول: تعريف الضمان الاجتماعي

اختلفت آراء كتاب التأمين في تحديد المعنى العام لتأمين الاجتماعي، حيث يرى البعض أنه عند توفر مبدأ التضامن الاجتماعي في فرع ما يسمى هذه الاخيرة تأمينا اجتماعيا حيث يعني هذا المبدأ توزيع الخسائر التي تصيب البعض والذين يتحقق الخطر المؤمن منه بالنسبة لهم أو ممتلكاتهم، كما أن التأمين الاجتماعي يقوم على أساس الضمان الاجتماعي المزدوج هذه الازدواجية تتمثل في تحصيل الاشتراكات المقدمة من طرف المؤمنين والتي يعاد صرفها في مختلف أنواع الأداءات والتعويضات المباشرة وغير مباشرة .

يعرفها بلانشارد BLANCHARD التامين الاجتماعي على أنه النظام الذي توفر فيه العناصر التالية¹:

عناصر الالزام الاجبارية في التأمين , تحمل الحكومة لجزء من تكاليف التأمين,قيام الحكومة بدور المؤمن هياة التأمين

كما يعرف التأمين الاجتماعي من منطلقين اعتبار الضمان الاجتماعي مفهوما ومؤسسة, باعتبار الضمان الاجتماعي مفهوم :هو مجموعة من الميكانيزمات القانونية والتدخلات الانسانية لضمان تغطية الاخطار الاجتماعية التي يتعرض لها الفرد في حياته وذلك إنطلاقا من فكرة ان الضمان الاجتماعي هو مجموعة من الافراد ينتمون الى نفس مستوى الاخطار التي تهدد وجودهم انطلاقا من التعريف السابق يمكن ان نركز مفهوم التامين الاجتماعي في ثلاثة ابعاد:البعد الاقتصادي وماله من أثر وذلك لكونه يركز على الاشتراكات المقتطعة من أجور العمال ومداخيل التجار,البعد الاجتماعي وهو القائم على مبدأ التكافل

¹ دراوش عياش,اثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد,دراسة حالة صندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية لغير الاجراء,مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية لسنة2004,2005,ص39

الاجتماعي من قبل الدولة، البعد القانوني الاطار التشريعي القانوني المنظم لسير نظم وقوانين الضمان الاجتماعي.¹

ويعرف ايضا ضمان مستوى معيشي معين للأفراد، بحمايتهم من الاخطار الاجتماعية كلها والاعباء الاجتماعية الاخرى التي تهدد استقرار الافراد الاجتماعي والاقتصادي، كالمرض، العجز، الاعباء العائلية، التقاعد.

كما اختلف آراء كتاب التامين في تحديد المعنى العام للتأمينات الاجتماعية، حيث يرى البعض انه عند توفر مبدأ التضامن الاجتماعي في فرع ما يسمى هذا الأخير بتأمينات اجتماعية، حيث يعني هذا المبدأ توزيع الخسائر التي تصيب البعض والذين يتحقق الخطر المؤمن منه بالنسبة لهم أو ممتلكاتهم.²

الفرع الثاني: التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي

أمام توسع نطاق الضمان الاجتماعي رغم قيامه في الأصل لحماية عمال الصناعة، فان الخطر الاجتماعي أصبح أكثر استجابة إلى الحاجات الاجتماعية والاقتصادية لأفراد الجماعة، انه يمثل حاليا كل الحوادث والحالات التي تؤدي إلى فقدان منصب العمل بصفة دائمة أو مؤقتة، مثل المرض بمصدره العادي والمهني، والشيخوخة، إضافة إلى المجالات التي تؤدي إلى انخفاض معيشة العامل وأسرته، كالزيادة في الأعباء العائلية وغيرها من الحالات الأخرى وقد أخذت اغلب دول العالم بهذا المعيار لتحديد المخاطر الاجتماعية التي يتعين على الضمان الاجتماعي تغطيتها، من بينها التشريع الجزائري حيث تنتوع المخاطر والحالات المشمولة، على العديد من الأحكام والنصوص وتمثل هذه التأمينات فيما يلي:

أولاً: التامين على المرض:

يتم التامين بواسطة الأداء العينية التي تتمثل في التكفل بمصاريف العلاج الطبي والوقائي لصالح المؤمن وذوى حقوقه، طبقاً لنص المادة 08- من القانون 83-11 المؤرخ في 02- جويلية 1983 وأيضاً بواسطة الاداءات النقدية التي تتمثل في تعويضات عن أيام التوقف عن العمل بدواعي مرضية للعامل وقد تصل إلى 100% ففي حالة التوقف المؤقت عن العمل من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر يتحصل المؤمن على 50% من الأجر الصافي، وفي حالة تجاوز 16 يوم فيتحصل 100% من الأجر شرط ألا يتجاوز هذه 3 سنوات.³

¹ الحاج عمارة، تيلوت سعاد، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر، دراسة حالة مركز، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية العلوم الاقتصادية و التسيير

للعلوم التجارية قسم العلوم التجارية، تخصص اقتصاد نقدي و مالي، سنة 2015، 2016، ص 40

² حاج عمارة، تيلوت سعاد مرجع سابق، ص 39.

³ صديقي خالد، تطور نظام التأمينات الاجتماعية لغير الاجراء في الجزائر دراسة حالة الوكالة الجهوية لتأمينات اجتماعية مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص السياسة العامة والادارة المحلية لسنة 2014، 2015، ص 45

ثانيا: تامين الأمومة

يهدف التامين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة، وضمان الحفاظ على صحتها وصحة مولودها، حيث يغطي هذا التامين جميع المصاريف المترتبة على الحمل والولادة سواء تعلق منها بنفقات العلاج والرعاية الصحية للمرأة العاملة، أو ما يتعلق منها بالتعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة حيث تتلقى تعويضة يومية، وعليه تستفيد المرأة العاملة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة من دفع الاداءات النقدية والمتمثلة في تعويضة يومية تقدر ب 100% من الأجر اليومي بعد انقطاع الضمان الاجتماعي¹.

ثالثا: التامين عن العجز:

وتتضمن منح معاش العجز أوإعانة شهرية لفائدة الأشخاص الذين يصابون بعجز يفقدهم القدرة على العمل كليا أو جزئيا حيث يمكنهم هذه المنحة من العيش طوال فترة العجز، وتقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة، ويحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الاجتماعية، تأخذ في الاعتبار الحالة العامة البدنية والعقلية للعامل المعن ، إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه².

رابعا: التامين على الوفاة:

يعتبر الوفاة من بين المخاطر التي تنص عليها قانون التأمينات الاجتماعية حيث بعد النهاية الحتمية، والمؤكدة لحياة الإنسان ويهدف هذا النوع من التامين إلى توفير الحماية لعائلة المؤمن له في حالة وفاته³.

فيتحصل ذوي حقوقه على منحة الوفاة المحددة قانونا.

لقد وضع المشرع الجزائري معيار من اجل تحديد المبلغ المستحق لذوي الحقوق المتوفى حده ب 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعاً المتقاضى خلال السنة التي تسبق وفاة المؤمن له اجتماعيا مع العلم إن هذا الأجر هو نفسه المعتمد في حساب الاشتراكات K وفي كل الأحوال لا يجب أن يقل هذا المبلغ عن اثني عشر (12) مبالغ الأجر الأدنى المضمون وتوزع منحة الوفاة على ذوي الحقوق في حالة تعددهم بنسب متساوية تدفع لهم دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له⁴.

¹ باديس كشيدة، المخاطر المضمونة واليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون اعمال السنة الجامعية 2009-2010 ص 22.

² البشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار جسر لنشر و التوزيع، البعة الثانية 2009 ص 150

³ فتاك خديجة، اوجان من سلوى، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 27

⁴ قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو

حددت المادة 67 من القانون رقم 83-11 المعدلة والمتممة بالمادة 21 من القانون رقم 11-08 ذوى الحقوق كما يلي:

- 1 - زوج المؤمن له، غير انه لا يمكنه الاستفادة من الاداءات العينية إذا كان يمارس نشاط مهنيا مأجور
- 2 - الأولاد المكفولون البالغون اقل من 18 سنة، ويعتبر الأولاد المكفولين هم الأولاد البالغون اقل من خمس وعشرين سنة (25) الذين ابرم بشأنهم عقد تمهين يمنح لهم اجر يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون
- ب الأولاد البالغون اقل من واحد وعشرين (21) سنة الذين يواصلون دراستهم، اذ كان قد بدا العلاج الطبي قبل بلوغه سن الواحد والعشرين (21) سنة فلا يعتمد بشرط السن قبل نهاية العلاج
- ج الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث، مهما كان سنهم
- د الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم القيام بأي نشاط مأجور بسبب إصابتهم بعاهة أو مرض مزمن، ويحتفظ بصفة ذوى الحقوق الأولاد الذين استوفوا شرط السن المطلوبة الذين تحتم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية.
- 3 كما يعتبر من المكفولين: أصول المؤمن له اجتماعيا وأصول زوجة إذ كانت مواردهم الشخصية لا تتجاوز المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد¹.

المطلب الثالث:التقاعد كحق مالي للعامل

يندرج الحق في التقاعد ضمن الحقوق الاجتماعية للعمال، والتي اعترف بها القانون الأساسي العام، ويسري هذا الحق على جميع فئات الإجراء دون استثناء ومن هنا سوف نتطرق إلى الفرع الأول، تعريف التقاعد والفرع الثاني شروط الإحالة إلى التقاعد.

الفرع الأول: تعريف التقاعد

يعرفه الأستاذ احمية سليمان على انه >> النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل².

ويعرفه أيضا رمضان جمال كامل >> يقصد بالتقاعد إنهاء علاقة عمل المؤمن عليه إلزاميا متى بلغ السن الذي يقرها نظام عمله وفي نفس الاتجاه يعرف تومسون المتقاعد بأنه كل من ترك وظيفته سواء إجباريا بسبب بلوغه سن التقاعد أو اختياريا بسبب ظروفه الصحية³.

¹ اوهاب كنزة، بوليلة كريمة، تحصيل الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص القانون الاجتماعي جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2014، ص 13، 14

² احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الجزء الثاني ص 199

³ رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية دار الالفي لتوزيع الكتب القانونية، الجزائر 1999 ص 170

أما حسب القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل، فإن التقاعد يعتبر من الحالات التي تؤدي إلى النهاية العادية لعلاقة العمل بين المستخدم والعامل بغض النظر عندما حب المبادرة في طلب الإحالة للتقاعد.

الفرع الثاني: شروط الإحالة إلى التقاعد

بالرجوع إلى مختلف التعاريف الفقهية التي ذكرناها سابقا يمكننا استخلاص انه لإحالة العامل إلى التقاعد لا بد من توافر مجموعة من الشروط التي نص عليها القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم أولا شرط السن، ثانيا شرط مدة الخدمة، ثالثا المدة القانونية للخدمة.

أولا: شرط السن القانوني.

يقصد بالسن القانونية للإحالة على التقاعد، السن التي ينسحب منها العامل بصفة نهائية عن الهيئة المستخدمة، وقد عرفها الأستاذ نعيم عطية بأنها السن التي تحول بين الموظف والاستمرار في وظيفته.

وفي هذه الحالة لا يمكن للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يجوز لصاحب العمل أن يحيل العامل على التقاعد مالم يبلغ هذا الأخير 60 سنة، و55 سنة للمرأة العاملة طبقا للمادة 06 من القانون 12/83، ويمكن تقليص سن التقاعد في الحالات التي أوردها المشرع في النصوص المختلفة منها:

- العمال الذين يعملون في ظروف تتسم بالخطورة.
- العامل المصاب بعجز التام أو نهائي عن العمل¹.

ثانيا: شرط الخدمة والإشتراكات

1 المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد هي المدة الموجبة لاستحقاق معاش التقاعد وتعتبر شرطا جوهريا من شروط الاستحقاق ويمكن تعريف المدة المؤهلة أو مدة الخدمة بأنها فترة الخدمات الفعلية المنجزة ابتداء من التاريخ الذي انخرط فيه العامل أو الموظف في نظام التقاعد إلى غاية التاريخ الذي يحال فيه على التقاعد، أو بعبارة أخرى هي المدة التي يقضيها المؤمن في مزاولة عمله قبل إحالته على التقاعد والهدف منها أساسا هو ضمان تمويل يكفي لاستحقاق التقاعدي خصوصا في النظم الخاصة التي تكفل تغطية فئات محددة والتي تعتمد على الاشتراكات في تمويلها².

ويشترط على العامل لكي يستفيد من معاش التقاعد ان يكون قد عمل 15 سنة على الأقل مع دفع مبالغ المساهمة في الضمان الاجتماعي، وتعتبر مدة 15 سنة الحد الأدنى لمدة العمل و 32 سنة كحد الأقصى من العمل الفعلي³.

¹ رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية دار الالفي لتوزيع الكتب القانونية، الجزائر 1999 ص 172

² عطية نعيم، انتهاء الخدمة عند بلوغ السن القانونية، مجلة العلوم الادارية، العدد الاول، السنة العاشرة مصر 1968 ص 13.

³ عموش محمد عادل، عموش مالك، احكام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص ادارة مالية جامعة اكلي محند اولحاج - البويرة لسنة 2015/2016 ص 12.

إضافة إلى ما سبق ذكره في شرط مدة الخدمة، فإنه لا بد للعامل أن يكون طيلة هذه المدة قد دفع اشتراكات، الضمان الاجتماعي، فإذا كان العامل قد قام بنشاط لمدة معينة، ولم يدفع أقساط التقاعد المتمثلة في الحصة التي يدفعها العامل بالإضافة إلى الحصة التي يدفعها صاحب العمل فهذه المدة لا يمكن أخذها بعين الاعتبار لعدم اكتمال شروط الإحالة على التقاعد، وبالتالي لا ينتج عنها الحق في استحقاق المعاش¹.

الفرع الثالث: أنواع التقاعد

تختلف سنوات الخدمة الفعلية من عامل إلآخر ومن قطاع إلآخر، وتبعا لهذا الاختلاف تم تحديد ثلاث أنواع للتقاعد أولا (التقاعد العادي) ثانيا (التقاعد النسبي) ثالثا (التقاعد المسبق).

أولا: التقاعد العادي.

يستفيد من هذا النوع من التقاعد العمال الذين بلغوا سن 60 سنة، وعملوا لمدة 15 سنة على الأقل في كل المؤسسات الحكومية، فهم بذلك لم يبلغوا المقدار اللازم من الاشتراكات المحددة، 32 سنة من العمل المتواصل، في هذه الحالة يستفيد هؤلاء من اجر التقاعد.

بالنسبة للمرأة العاملة لها الحق في الحصول على التقاعد ويطلب منها عند بلوغها 55 سنة، وتستفيد من تخفيض السن بسنة واحدة عن كل طفل تحت الحضانة في حدود 3 أطفال، فيما يخص هذا النوع من التقاعد يمكن للمستخدم أن يحيل العامل بدون إذن أو طلب من هذا الأخير الذي يتوفر فيه الشرطين المذكورين بعدما يكون قد طلب المستخدم من العامل استكمال الملف 6 أشهر من قبل.

ثانيا: التقاعد المسبق

هو التقاعد يستفيد منه كل عامل في المؤسسات الاقتصادية، أو موظفي المؤسسات والإدارات العمومية الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب مهنية، كتقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم أو بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل في تقريرها الحكومة.

ثالثا: التقاعد النسبي

للعامل الحق في التقاعد النسبي ابتداء من سن 50 سنة، ويكون قد قضى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي هذه المدة تقدر ب 20 سنة على الأقل وتنقلص مدة العمل بالنسبة للنساء ب 5 سنوات ليصبح 45 سنة ومدة العمل 15 سنة، ويتم الاستفادة من التقاعد النسبي بناء على طلب العامل دون سواه وفي حالة انفراد الإدارة المستخدمة لقرار إحالة الموظف على التقاعد يعتبر قرار باطلا وعديم الأثر لأنه يتم بناء على إرادتها المنفردة².

¹ رزقي شهيرة، علام حنان، دراسة تحليلية لنظام التقاعد في الجزائر، دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس، جامعة بومرداس لسنة 2017، ص 55

² بلعربي عبد القادر، الشيوخوخة و التقاعد لدى عمال التربية الزمن المعاش حسب الجندر، دراسة انثروبولوجيا بمنطقة عمي موسى لولاية غليزان، اطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في الانثروبولوجيا، جامعة وهران لسنة 2016، 2017، ص 94.

المبحث الثاني: الحقوق الاجتماعية

بعد أن تطرقنا في المبحث الأول إلى الحقوق المالية سوف نتطرق في المبحث الثاني إلى الحقوق الاجتماعية والغير التمثيل النقابي والحق في التكوين المهني.

المطلب الأول: الحق في اخذ قسط من الراحة والعطل

من خلال الاعمال التي يقوم بها العامل يحق له اخذ قسط من الراحة و ذلك من اجل استعادة نشاطه و مرونته في العمل ,وسوف نتطرق في هذا المطلب إلى أهم أنواع العطل

الفرع الأول: العطلات الأسبوعية

إن التحديد الزمني لهذه المدة القانونية للعمل تمتد جذوره إلى قانون فرنسا المؤرخ في 23 ابريل 1919 المعروف بقانون الثماني ساعات أو كلما زاد عن ذلك يعتبر ساعات عمل إضافية تدفع بشأنها أجور خاصة ثم تلقى قانون سنة 1936 الذي يحدد مدة العمل الأسبوعية ب 40 ساعة لتخضع إلى 39 ساعة بمقتضى قانون 1982 أما المشرع الجزائري فقد ألزم أرباب العمل بمدة عمل قانونية تعقبها فترات راحة يستعيد فيها العامل قواه بالإضافة إلى ما يستفيد منه من تغيبات قانونية وأخرى مبرره ومن اجل ذلك أولا المشرع اهتماما بالغا بعنصر المدة وزمانه لتحديد علاقة العمل وتوالت القوانين التي تنظم هذا الجانب فصدر الأمر 75 / 30 في 29 افريل 1975 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي ليبلغه القانون 03/81 المؤرخ في 21 فيفري 1981 ليغيه ثانيه بالقانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل في 21 ابريل 1990 ليعبد بذلك مسار الإصلاحات الاقتصادية ويفتح المجال أمام الإدارة التعاقدية لتنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وتحدث عن طريقه تنظيم بالنسبة لقطاعات المؤسسة والإدارات العمومية رقم 03 /93 المؤرخ في 11 فيفري 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل¹ كما كرس هذا القانون مبدأ الراحة القانونية والعطلة والعيابات في الفصل الرابع من الباب الثالث في المواد من 33 إلى 56 نظرا لأهمية الراحة في استعادته قوى ونشاط العامل وإتاحة الفرصة له باستفادته من عطل خاصة إلى جانب العطل القانونية الممنوحة إلى كافة العمال باعتبارها حقا دستوريا كرسه دستور 1989 في المادة 52 من دستور 1996 في المادة 55 كما أقرته كل القوانين المتعلقة بتنظيم علاقات العمل وما يرتبط بها أو نص المواد في من 33 إلى 38 على الراحة الأسبوعية وإمكانية تأجيلها للتمتع بها في يوم آخر يتم تنظيمها من الجهات الإدارية والاقتصادية بالنسبة لبعض المؤسسات التي يمثل توقفها الكامل خطرا على المواطنين ومساوئهم المادية والمعنوية ليستفيدوا هؤلاء العمال من تعويض ساعات إضافية وراحة تعويضية مساوية لها في المدة خاصة في المؤسسات التي تتطلب الاستمرارية في النشاط لطبيعتها².

¹ رشيد واضح علاقات العمل (في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومل للنشر و التوزيع ، طبعة 2005 ص 130 131 132.
² البشير هدي الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار جسر للنشر و التوزيع ،البعة الثانية 2009 ص 35,3

الفرع الثاني: العطلات السنوية

ومن بين العطل المدفوعة الأجر للعامل هناك أيضا العطل السنوية لا يمكنه التنازل عنها المادة 39 وذلك بناء على أساس العمل المتمم خلال فتره سنوية مرجعيه تحسب على أساس يومين ونصف كل شهر عمل دون ان تتعدى 30 يوما تقويميه عن السنة العمل الواحدة المادتان (40 و 41 أو بتعديل المادة 42 بالأمر 21 96 أصبح العامل في ولاية الجنوب يمنح عطله إضافية لا تقل عن عشره ايام عن السنة العمل الواحدة) على أن تحدد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية كيفيات منح هذه العطل السنوية بناء على فترات العمل المؤدى فترات العطل السنوية، فترات الغيابات الخاصة، فترات الراحة القانونية، غيابات الأمومة والمرض، حوادث العمل وفترات البقاء في الجيش أو إعادة التجنيد وهي نفسها الحالات التي تعلق فيها علاقة العمل إلى غاية انتهاء وزوال السبب الذي أدى إلى توقيفها.

الفرع الثالث: العطلات الاستثنائية

وهي العطل والانجازات الغير مدفوعة الأجر فهي الإجازات الاستثنائية وتوقفات يظهر إليها العامل لعدة أسباب نظمها المشرع الجزائري في مختلف التشريعات العمالية في قانون علاقة العمل في المادة 56 منه بالنسبة للعمال الذين لها حاجة ماسه للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة لا سيما حاله الإحالة إلى الاستدعاء، الانتداب، ممارسه مهنة نيابيه، أداء خدمه وطنيه، متابعه تكوين أو تريض بينما تتعلق حالات ببعض المناسبات وتترك السلطة التقديرية فيها لصاحب العمل في اغلب الأحيان ليوافق على طلب المشاركة في بعض المنافسات الرياضية الوطنية أو الدولية أو المشاركة في بعض الدورات والمؤتمرات العلمية والأكاديمية أو إجراء مسابقات أو حوارات تدريبية¹.

المطلب الثاني: الحق في التمثيل النقابي

سننترق في هذا المطلب إلى حق النقابي في الجزائر ودوره وأهميته وكيفية حمايته كحق

الفرع الأول: الحق النقابي في الجزائر

- كرس دستور 2008 وقبله دستور 1989 و 1996 الحق النقابي في المادة 56 منه التي نصت على أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين وصار على هذا النهج القانوني رقم 90/14 الصادر بتاريخ

¹ البشير هديفي الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار جسور لنشر و التوزيع، البعة الثانية 2009 ص

2 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسه الحق النقابي وقد نص المادة الأولى منه أن هذا القانون يطبق على مجموع العمال الإجراء وعلى المستخدمين ونص في المادة 02 منه انه يحق للعمال إجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون للمهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكون منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية وتتص المادة 35 من نفس القانون على ما يلي: تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال والاجراء التي تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل من لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة.

- من خلال نص المادة 35 يتضح انه لكي تكتسب المنظمة الصفة التمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة يجب أن تضم على الأقل 20 % من العدد الكلي للعمال الأجراء.

- استنادا إلى المادة 56 من الدستور والمادة 03 من القانون رقم 90 / 14 المتعلق بكيفيات ممارسه الحق النقابي المعدل والمكمل بالقانون رقم 91 / 30 المؤرخ في 21 / 12 / 1991 نقضت المحكمة العليا قرارا صادرا على المجلس القضائي صرح بان ممارسه الحق النقابي غير جائز لسائقي سيارات الأجرة وجاء في قرارها "من المقرر قانون أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

- من المقرر أيضا انه يحق للعمال الإجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن ينخرط الانخراط حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة شريطه أن يمثل للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية¹.

اولا:تعريف التمثيل النقابي

يقصد بالتمثيل العمالي مجموعة من ممثلي العمال ,وهم اعضاء ينتخبهم العمال قصد المشاركة في الهيئة المستخدمة ,وتتم مشاركتهم بواسطة مندوبي العمال في كل مقر عمل يحتوي على 20 عاملا ,او بواسطة لجنة تضم اكثر من مندوب على مستوى مقر الهيئة المستخدمة ,كما يتم انتخاب مندوبي العمال وفق اجراءات خاصة تضمنتها لنصوص التشريعية وكذا التنظيمية وهي التي تخلف بدورها عن تلك التي ينتخب بواسطتها المندوبون النقابيون ,و التمثيل يكون على مستوى المؤسسة.

¹ البشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية), دار جسور لنشر و التوزيع, الطبعة الثانية 2009ص

ثانياً: الممثل النقابي هو الذي يقوم بالدفاع عن مصالح العمال المادية و المعنوية داخل الهيئة المستخدمة , كما يستطيع القيام بإبرام اتفاقيات او اتفاقيات جماعية وهي التي تتضمن وسائل الشغل بصفة عامة, ولهذا اولى لها المشرع حماية خاصة لمواجهة رب العمل .

كما ان التنظيم النقابي لا يكتسب بصفة الابدع تاسيسه وذلك بمراعاة مجموعة من المبادئ وهي :

- ان يكون التنظيم النقابي لقد تم انشاءها اكثر من سنة اشهر على الاقل.
- كما يجب ان يضم التمثيل 20 بالمئة من التنظيمات النقابية التي تشملها القوانين الاساسية عبر المقاطعة الاقليمية .
- ومتى اكتسب صفة التمثيل النقابي له الحق في التمتع بجميع الصلاحيات المخولة له قانونا مثل صلاحية المشاركة في الهيئة المستخدمة وكذا الوقاية من نزاعات العمل الفردية و الجماعية . كما يكتفي التمثيل العمالي بالضرانب العضوي فقط , المتمثل في عدد المنخرطين وانما يتعداه الى الجانب المالي المتعلق بالاشتركات المنخرطين و انما يتعداه الى الجانب المالي المتعلق بالاشتركات المنخرطين وهو الذي يسع الى مراقبة المصادر المالية التي تتعدى منها المنظمة النقابية و هو ما نصت عليه المادة 05 المعدلة بموجب القانون 91-30 المؤرخ 21/12/1991.
- التي تمنح للمنظمة النقابية من الحصول على الاعلانات و الهبات مهما كان نوعها . وذلك في حالة عدم ابلاغ السلطات المؤهلة في اجل لا يتجاوز الثلاثي الاول من سنة المدنية المعينة¹.

الفرع الثاني: دور النقابة و أهميتها

باعتبار التنظيم النقابي منظمه ذات طابع مهني أهدافه الدفاع عن مصالح العمال وكذا تمثيلهم أمام الجهات الإدارية والقضائية وأمام أصحاب العمل كما نجدها أيضا عبارة عن منظمه مهنيه غايتها الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها الناتجة عن مزاولتهم لمهنة معينه وارتباطهم بعقود عمل .

- ومن كل هذا نستخلص أن مهام النقابة تشمل مهامين أساسيين وهما:

- ✓ أولاً: الدفاع المصالح أعضائها وتمثيلها علاقتهم أمام السلطة العامة وكذا أصحاب العمل لاسيما مع عمليات التفاوض بهدف إبرام الاتفاقيات الجماعية وتسويتها وكل هذه المهام لم تعد تقتصر فقط على أعضاء النقابة بل شملت كل من العمال وأصحاب العمل والمنتمين للمهنة أو النشاط الذي تنشط فيه النقابة سواء كانت نقابه عمال أو أصحاب عمل بحيث انتقل دورها من الدفاع عن المصالح العمال إلى مصالح المهنة ومن تمثيل أعضائها إلى تمثيل كل عمال القطاع وكله هذا أدى إلى تعاضم مكانه النقابة

¹ بريك جوهري , اورياش نورة, النظام القانوني لتمثيل العمال في قانون العمل الجزائري, مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون , جامعة مولو معمري بتيزي وزو 2017, ص 8,7

ودورها باعتبارها تمثل قوه كل المصالح الاقتصادية والاجتماعية لكل العمال لا سيما في رفع مستوى الكفاءة.

✓ **ثانيا :** الإنتاجية للعمال ورعاية مصالحهم أو تحسين أوضاعهم المادية والاجتماعية إلا انه نجد هناك اختلافا من الدول الرأسمالية فهذه الأخيرة من النقابة أنها تطمح لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح ولو على حساب العامل صحيا اجتماعيا وثقافيا وهذا ما يؤدي إلى ضعف العلاقات المهنية وانعدام التضامن أما في الدول التي تتبع النظام الاشتراكي فهي تساهم في تنفيذ الاستراتيجيات وتعتمد على أسلوب الحوار والتعاون لتحقيق مصلحه عامه.

- كم نجد بعض الأهداف الأخرى مثل:
- الرفع من المستوى النقابي للعمال وذلك عن طريق الإعلام والنشر.
- الارتقاء بالمستوى الفني والمهني للعمال .
- رفع المستوى الصحي، الاقتصادي والاجتماعي.
- الاطلاع على صعوبات ومشاكل العمال المادية والاجتماعية ثم دراستها وتحويلها إلى مطالب.

المطلب الثالث: الحق في الترقية والتكوين المهني

تعد الترقية و التكوين المهني حقان مهمان للعمال، فالترقية هي تمثل منجز حاسم في مهنة العامل فهي تغيير منصبه القانوني من منصب ادنى الى منصب اعلى، اما التكوين المهني فهو ما يزيد من معرفة العامل في مهنته و اكتسبه للخبرات، لذا سوف نتطرق في هذا المطلب الى المقصود بالترقية و التكوين المهني كفرع اول، و الهدف من الترقية و التكوين المهني.

الفرع الأول : مفهوم الترقية و التكوين المهني

اولا: تعريف الترقية

عرفها الفقه في الجزائر بأن الترقية هي صدور قرار من الجهة المخولة بموجبه تكشف عن نقل موظف من رتبة دنيا الى رتبة اعلى ،اي ان الترقية يصاحبها تغيير في المركز القانوني للموظف المرقى، ومن ثم تتغير واجباته و تزداد سعة خطورة واهمية، كما يتحسن وضعه المالي¹ .

تنص المادة 61 من القانون 90 / 11:

- تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهل أو داخل الترتيب السلمي المهني وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه وقد جعل القانون الجزائري من الترقية إجازة للعامل على تنميته معارفه ومؤهلاته المهنية بتعيينه في منصب عمل جديد يحول إليه أعلى من رتبته السابقة.
- ويقصد بالتكوين المهني تأهيل العمال في المؤسسات المستخدمة واقع مستواهم المهني لمزاولة مهام جديدة في العمل مواكبه للتطور وذلك عن طريق تنظيم ملتقيات ون أدوات دراسية وتقع مسؤولية

¹ دبابي فتيحة ،خيرري سارة ،نظام الترقية في التشريع الجزائري ،مذكرتليل شهادة الماستر في العلوم القانونية والادارية ،تخصصقانون عام (منازعات ادارية)،جامعة 08ماي 1945 قالمة ،سنة 2016و2017،ص07.

التكوين على المستخدم والمشرع الجزائري خول للعمال بموجب المادة 6 من القانون 90 / 11 هذا الحق إذ نص صراحة على الحق في التكوين المهني مع الترقية¹.

الفرع الثاني :الهدف من الترقية والتكوين المهني للعامل

✓ إن الهدف من الترقية هو :

الهدف من الترقية هو تشجيع العامل على المواظبة والتطور في حياته المهنية وإعادة ما يستفيد العامل من الترقية إذ أمضى فتره زمن يا معتبره في المنصب الذي يشغله باعتبار أن نتائج عمله ومؤهلاته تظهر مع الزمن.

✓ الهدف من التكوين المهني²:

والتكوين ليس حقا فقط بل هو أيضا الحق في التكوين المهني بل من الواجب عليه ذلك باعتباره وسيله ممتازة لرفع المردودين واكتساب الخبرات والمعارف الحديثة دعما للمبدأ المتاجررة والمنافسة وذلك بتحسين مستوى اليد العاملة سواء في إطار التكوين المستمر أو بأحد مراكز التكوين على أن يتم إعداد سياسة التكوين بمساهمه لجنه المشاركة في المؤسسات التي يتكفل مجموعه العمال والمنظمات النقابية بتكوينها

....

- أيضا تبرز الاهمية في تحقيق التوازن بين اهداف العاملين فمن بين المشاكل الواجب حلها و التغييرات الواجب تنبؤها و استباقها تبحث المؤسسة ان تضعهم على اتصال مع مشاريعها و رهاناتها بهدف ادراك هدف التدريب المتوفر و الفائدة التي ستعود عليهم بشكل واضح من واضح ومن جهة اخرى جعلت المادة 58 من القانون هذا الحق الممنوح للعامل واجب يقع عليه بغية تجديد المعارف العامة و الهيمنة و التكنولوجية و تعقيمتها و تطويرها يبدو ان هذه الفكرة مزدوجة الاهداف .

- حق وواجب في نفس الوقت - من مخلفات النظرة الاشتراكية لعلاقة العمل التي تغطي عليها المثالية المفرطة "من القانون 71-74"(ذيب عبد السلام 2003-166).

¹ مصطفى قويدري، عقد العمل (بين النظرية و الممارسة) دار هومة للنشر و التوزيع الطبعة الثانية ص 155، 156
² رابح توابحية، قانون العمل، و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار هدى للنشر و التوزيع، ص 136، 137.

الخاتمة



خاتمة:

نستنتج من خلال دراستنا انا قانون العمل هو الأساس القانوني لاكتساب حقوق العامل في القانون الجزائري كونه يعد القانون المنظم لعلاقات العمل و كونه ايضا يتميز بالصيغه الامر وواقعية الأحكام حيث أن قانون العمل يعد إقرارا تشريعا للعامل بحقوقه وهذا ما جاء به قانون 11/90، وان قانون العمل يستمد ثباته وقوانينه من مصادر دوليه ووطنيه واخرى تقليديه مما أدت إلى ثباته وملائمة مواده للواقع العملي للعامل.

وايضا تعد الاتفاقية الجماعية يمكن القول بانها تعتبر مصدر من مصادر قانون العمل الجزائري، بحيث انها لم تركز بصورة عملية داخل الهيئات المستخدمة الا في ظل احكام القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بحيث اصبحت المحور الاساسي لتنظيم و حكم علاقة العمل وتعتبر من اهم الاساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل باعتبار انها اتفاق مبرم بين التنظيمات النقابية للعمل و صاحب العمل او مجموعة اصحاب العمل بهدف تنظيم شرو و ظروف علاقات وتبرز اهمية اتفاقية العمل الجماعية انها تتضمن عنصر الحوار في التعامل بين العمال .

. المشرع الجزائري بمقتضى تشريع العمل حدد اطراف الاتفاقية الجماعية وهم الهيئة المستخدمة او مجموعة المستخدمين او منظمة او عدت منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة او ممثلين النقابيين للعمال او منظمة نقابية تمثيلية للعمال من جهة اخرى وذكر ايضا اهم الشرو الموضوعية والشكلية.

. و من خلال دراستنا ايضا لموضوع الضمان الاجتماعي يعتبر الوسيلة الافضل من اجل تحقيق تامينات اجتماعية للافراد العاملين او الناشين من خلال تقديم اداءات و تعويضات على الاخطار الاجتماعية التي تصيبهم اثناء عملهم او بعد التوقف عن العمل و هذه التامينات تقوم على ابع تضامني الزامي للافراد من اجل توفير الحماية لانفسهم ومن دفعهم للاشتراكات عن اعمالهم من رف العمال.

و ايضا من خلال دراستنا لموضوع الاجور التي تربط الاجير مع رب العمل، وهي نتيجة كل عمل ومصدر اشباع لراغبات ولا يزال الاجر من اهم المسائل التي تتمحور حولها النقشات و الخلافات بين العاملين واصحاب العمل، فا اعلى النزعات القائمة سببها المباشر محاولة الزيادة فيه.

ولقى هذا المطلب اهتماما بالغا في الجزائر من قبل الانظمة التشريعية قصد السعي للزام المؤسسات بدفع اجور عمالها بصفة مستمرة و في الاوقات المحددة و كذلك يلعب دورا كبيرا ويعتبر كمحفز لدفع العمال الى تحقيق اهداف المؤسسة لنشاط.

وايضا من خلال دراستنا لموضوع التقاعد يعتبر التقاعد في الجزائر بالاساس على اشتراكات العمال و الموظفين الذين يدفعون نسب معينة لصالح هيئات الضمان الاجتماعي و التي بدورها تقوم بتوزيعها على المتقاعدين و الهدف هو تعويض الاشخاص الخاضعين لاحكامها و حمايتهم من مخار الشيخوخة و العجز.

انا العامل يتمتع بمجموعة من الحقوق الاجتماعية يستمد أساسها القانوني من قانون العمل الجزائري كالحق في أخذ قسط من الراحة والعطل ,والحق في التمثيل النقابي الذي يعد من أهم المظاهر العمالية التي يظهر فيها العامل للمطالبه بحقوقه كونه يعد الطرف الضعيف في العلاقة العقدية،ايضا بالاضافه الى الحقوق السابقة الذكر هناك حقوق أخرى يتمتع بها العامل تتعلق بالجانب المهني وهي حقه في الترقية والتكوين المهني حيث أنه من شأن هذه الحقوق الرفع من درجات العامل في مهنته و اكتسابه لخبرات تساعده في مساره المهني داخل المؤسسة وكل هذه الحقوق أقرها المشرع قانون11/90.

النتائج:

- اعتبار قانون العمل هو الأساس القانوني الأول لاكتساب حقوق العامل.
- واعتبار الاتفاقية الجماعية الأساس القانوني الثاني لاكتساب حقوق العامل الجزائري.
- يعتبر الاجر من اهم الحقوق التي يتمتع بها العامل.
- تعتبر الترقية من اهم المزايا المهنية التي يسعى اليها العامل.
- كما اقر المشرع للعامل الحق في التمثيل النقابي ,حيث ان هذا الحق حق يكفله له القانون باعتبار النقابة توفر للعامل الدفاع عن حقه و مصالحه .
- التكوين المهني يعد مهما للعامل فهو يساعده على اكتساب الخبرة الازمة و التمتع بالقدرات العلمية و يكتسب الثقة في النفس.
- اعتبار ان العلاقة بين العامل و مهنته ليست ابدية ,تتقضي بسبب الوفاة او التقاعد ,او الإحالة الى التقاعد نهاية طبيعية للحياة المهنية

قائمة المصادر والمراجع



النصوص القانونية:

- 1- المادة 69 من دستور 2020.
- 2- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ج,ر, عدد 01 المؤرخة في 25 افريل 1990 المعدل بالقانون 21-29 المؤرخة في 21 ديسمبر 1991 ج,ر, عدد 68 المؤرخة 25 ديسمبر 1991 من الامر رقم 21-96 المؤرخ في 09 جويلية 1996, ج,ر, عدد 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996.
- 3- القانون المدني, قانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو سنة 2007 طبعة جانفي 2016

الكتب:

- 1د- احمية سليمان, التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, علاقة العمل الفردية, ديوان المطبوعات الجامعية الجزء الثاني.
- 2د- احمية سليمان, قانون علاقات العمل الجماعي في التشريع الجزائري المقارن للقانون الاتفاقي, ديوان المبعوعات الجامعية, الطبعة الثانية لسنة 2013.
- 4د- بن عزوز صابر, الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري, الجزء الاول, مدخل الى قانون العمل الجزائري, دار الخلدونية لنشر و التوزيع .
- 5د- بن عزوز صابر, مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة, ار الجامعة الجديدة لنشر 2010.
- 6د- بشير هدي الوجيز في شرح قانون العمل, علاقات العمل الفردية والجماعية, جسور لنشر و التوزيع, البعة الثانية 2009.
- 7د- راشد راشد شرح علاقات العمل الفردية في ضوء التشريع الجزائري, ديوان المبعوعات الجامعية .
- 8د- رمضان جمال كامل, موسوعة التامينات الاجتماعية, دار الالفي لتوزيع الكتب القانونية, الجزائر 1999.
- 9د- توابحية رابح قانون العمل و التنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية, دار هدى لنشر والتوزيع.
- 10د- عبد السلام ذيب, قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية, دار القصبية الجزائر.

المقالات والدراسات:

- 1مخلوف كمال, الاطار التنظيمي للاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري, المركز الجامعي البويرة, العدد الرابع جانفي 2011.

الاطاريح و المذكرات:

اولا: رسائل الدكتوراه

- 1براهيمي نسيمية الحماية القانونية للاجر في التشريع الجزائري اطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي و المؤسسة سنة 2016/2017.

3- بلعيد عبد الصلاح نظام الاجور في الوظيف العمومي ,مذكرة لنيل شهادة الماستر قانون عام فرع قانون المؤسسات سنة 2019/2019.

4-باديس كشيده,المخاطر المضمونة واليات المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ,بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون اعمال السنة الجامعية 2010/2010.

5- قالية فيروز,الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية ,مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المسؤولية المهنية,جامعة مولود معمري تيزي وزو2012.

ثانيا:مذكرات الماستر:

1-اوهاب كنزة ,بوليلة كريمة ,تحصيل الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي ,مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الاجتماعي ,جامعة مولود معمري تيزي وزو 2014.

2- بلمختار الشارف ,الاتفاقيات الجماعية ,مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص ادارة اعمال عامة لنة 2017,2018.

3- بن عادل عمر, اجرادة عبد النور ,سياسة الاجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر,دراسة حالة ببلدية المعاضيد المسيلة ,مذكرة لنيل شهادة الماستر في ادارة اعمال المؤسسة دفعة 2020.

4- بريك جوهر, اورياش نورة ,النظام القانوني لتمثيل العمال في قانون العمل الجزائري,مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص قانون الاجتماعي ,جامعة مولود معمري تيزي وزو2017.

5- حموش مولود ,التفاوض الجماعي الية لانشاء الاتفاقية الجماعية ,مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص قانون اجتماعي لسنة 2013,2014.

6-حركات سمير ,مكانة المصادر الاتفاقية في قانون العمل الجزائري ,جامعة سوق اهراس 2018,2019.

7- حاج عمارة,تبلوت سعاد تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر بمغنية ,مذكرة لنيل شهادة الماستر,دراسة حالة مركز cans ,السنة الجامعية 2015,2016.

8- ددوش محمد ,تسيير الاجور في المؤسسة الاستشفائية ,دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ورقلة ,مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي لسنة 2017,2018.

9-دبابي فتيحة ,خيرري سارة ,نظام الترقية في التشريع الجزائري ,مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية و الادارية تخصص قانون عام (منازعات ادارية),جامعة 08 ماي 1945قالمة 2017و2018

10- رزقي شهيرة ,علام حنان ,دراسة تحليلية لنظام التقاعد وكالة بومرداس,مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهاد الماستر,جامعة بومرداس2017.

11- سايب مسعود ,بوزايد دراجي الحضي ,المعالجة المحاسبية للاجور في ظل النظام المحاسبي المالي ,دراسة مقارنة بين الوظيف العمومي و القطاع الاقتصادي ,مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم المالية و المحاسبية تخصص محاسبة,جامعة بومرداس2021.

12-شعلال حسبية ,بوراس تسعديت ,الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون,مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص .

- 13- صديقي خالد, تور نظام التامينات الاجتماعية الغير الاجراء في الجزائر, دراسة حالة للوكالة الجهوية للتامينات الاجتماعية, مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية, تخصص السياسة العامة و الادارة المحلية لسنة 2014, 2015.
- 16- عبد الباقي مداني, نظام التقاعد في الجزائر بين ضروريات الاصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية, مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة الجلفة 2017.
- 17- عموش محمد عادل, عموش مالك, احكام التقاعد في التشريع الجزائري, مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون العام تخصص ادارة مالية, جامعة اعلي محند الحاج البوييرة لسنة 2015, 2016.
- 18- غريب بوخالفة, عنصر الاجر في علاقة العمل, جامعة باجي مختار .
- 19- فتاك خديجة, اوجان من لوى, المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي, مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص قانون اجتماعي, جامعة مولود معمري تيزي وزو 2012.
- 20- نوادي كنزة, بتقا مروة, تسيير الاجور و المعالجة المحاسبية لها في شركات التامين, دراسة حالة الصندوق الوطني cnas للتامينات الاجتماعية

المحاضرات:

- 1- ديو جعدار هاشمي, محاضرات في القانون الاجتماعي (قانون العمل, قانون الضمان الاجتماعي).
- 2- دمر مراية. س, محاضرات قانون العمل, كلية الحقوق و العلوم السياسية 2019 و 2020.

فهرس المحتويات



	الاهداء
	الشكر والعرفان
	المقدمة
الفصل الأول: الأسس القانونية لاكتساب حقوق العامل	
	المبحث الأول مصادر حقوق العامل
	المطلب الأول: قانون العمل كمصدر لحقوق العامل
	الفرع الأول: تعريف قانون العمل
	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لقانون العمل
	المطلب الثاني: مصادر قانون العمل
	الفرع الأول المصادر الداخلية
	الفرع الثاني المصادر الداخلية
	المبحث الثاني: الاتفاقيات الجماعية
	المطلب الأول: مفهوم الاتفاقيات الجماعية للعمل
	الفرع الأول: التعريف الفقهي
	الفرع الثاني التعريف التشريعي
	المطلب الثاني: الشروط الموضوعية لأعداد الاتفاقية الجماعية للعمل
	الفرع الأول: اطراف الاتفاقية الجماعية
	الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بسير عملية التفاوض الجماعي
	المطلب الثالث: الشروط الشكلية لأعداد الاتفاقية الجماعية
	الفرع الأول: كتابة الاتفاقية الجماعية
	الفرع الثاني: تسجيل الاتفاقية وشهرها
الفصل الثاني: حقوق العامل في القانون الجزائري	
	المبحث الأول: الحقوق المالية
	المطلب الأول: الحق في الاجر
	الفرع الأول: تعريف الاجر من الناحية القانونية
	الفرع الثاني: المكونات القانونية للأجر

	المطلب الثاني: الحق في الضمان الاجتماعي
	الفرع الأول: تعريف الضمان الاجتماعي
	الفرع الثاني: التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي
	المطلب الثالث: الحق في التقاعد
	الفرع الأول: تعريف التقاعد
	الفرع الثاني: شروط الإحالة الى التقاعد
	الفرع الثاني: أنواع التقاعد
	المبحث الثاني: الحقوق الاجتماعية
	المطلب الأول: الحق في اخذ قسط من الراحة والعطل
	الفرع الأول: العطلات الأسبوعية
	الفرع الثاني: العطلات السنوية
	الفرع الثالث: العطلات الاستثنائية
	المطلب الثاني: الحق في التمثيل النقابي
	الفرع الأول: الحق النقابي في الجزائر
	الفرع الثاني: دور النقابة وأهميتها
	المطلب الثالث: الحق في الترقية والتكوين المهني
	الفرع الأول: المقصود بالترقية والتكوين المهني
	الفرع الثاني: الهدف من الترقية والتكوين المهني
	الخاتمة
	قائمة المراجع والمصادر
	الملخص

المخلص



ملخص:

ان المشرع الجزائري كفل مجموعة من الحقوق لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها و ذلك راجع الى قوة حجيتها كونها تستمد أساسها القانوني من قانون العمل الجزائري ,مصحوبا بالاتفاقيات الجماعية للعمل ,فالعامل يتمتع بالعديد من الحقوق قد تكون ذات طابع مادي مثل الحق في الاجر ,و الحق في الضمان الاجتماعي ,و الحق في التقاعد , قد تكون حقوق ذلت طابع اجتماعي مثل الحق في اخذ قسط من الراحة و العطل ,و الحق في التمثيل النقابي ,و الحق في الترقية و التكوين المهني ,وهذا ما ضمنه قانون العمل الجزائري 11/90.

. الكلمات المفتاحية:

. قانون العمل - حقوق العمل -الضمان الاجتماعي - الحقوق المالية- الحقوق الاجتماعية - التكوين المهني - الاتفاقية الجماعية.

:Summary

The Algerian legislator has guaranteed a set of rights, and it is not permissible to agree on what contradicts them. This is due to the strength of its argument as it derives its legal basis from the Algerian labor law, accompanied by collective labor agreements. The worker enjoys many rights that may be of a material nature, such as the right to wages, and the right to work. In social security, and the right to retirement, rights may be of a social nature, such as the right to rest and holidays, the right to union representation, and the right to promotion and professional training, and this is what is guaranteed by the Algerian Labor Code 90/11.

:Keywords

Labor law – labor rights – social security – financial rights – – social rights – vocational training – collective agreement

:Sommaire

Le législateur algérien a garanti un ensemble de droits, et il n'est pas permis de s'entendre sur ce qui les contredit, en raison de la force de son autorité, car il tire sa base juridique du droit du travail algérien, assorti de conventions collectives de travail. Le travailleur jouit de nombreux droits qui peuvent être d'ordre matériel, comme le droit au salaire, et le droit à la sécurité sociale, et le droit à la retraite, des droits peuvent être d'ordre social, comme le droit au repos et aux vacances, le droit à la représentation syndicale, et le droit à la promotion et à la formation professionnelle, et c'est ce qui est garanti par le code du travail algérien 90/11

:Mots clés

Droit du travail – droits du travail – sécurité sociale – droits – financiers – droits sociaux – formation professionnelle – convention collective