

المحاضرة رقم 02:
قانون العمل في التشريع الجزائري

1. ماهية قانون العمل:

1-1 تعريف قانون العمل

2-1 مراحل تطور قانون العمل في الجزائر

3-1 مصادر قانون العمل

2. ماهية عقد العمل :

1-2 تعريف عقد العمل

2-2 أنواع عقد العمل

3-2 شروط انعقاد علاقة العمل

3. طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة :

1-3 علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية

2-3 علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية

3-3 كيف العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة في التشريع الجزائري

**لقد ظهر العمل وتطور بتطور المراحل التي شهدها الفكر البشري باعتباره ضرورة
ملحة لا غبى لنا عنها**

**ومن أجل الحفاظ على النظام، لابد من قوانين تنظم وتمنح العلاقات القائمة ضمنه بما
أدى الى ظهور ما يعرف بقانون العمل والذي تباين في العديد من النقاط من دولة لأخرى
والتي نجد من بينها قانون العمل الجزائري .**

**ومن هنا نطرح التساؤل التالي : ما هو قانون العمل؟ وما هي طبيعة العلاقة القانونية بين
الموظف و الإدارة في الجزائر؟**

1. ماهية قانون العمل

1-1 تعريف قانون العمل:

1-1-1 تعريف العمل: هو أي نشاط بدني او فكري او حتى فتي يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات صاحب العمل والعمل ليس التزام بشئ مادي معين وانما هو التزام ببذل الجهد والسعي نحو النشاط ونظرا لأهمية عنصر العمل باعتباره أحد الأسس التي يقوم عليها عقد العمل ، ويتطلب توافر مجموعة من الشروط والمتطلبات لإجاز هذا العمل حتى لا يقع أي إخلال بالالتزامات المفروضة على العمل

ا - المباشرة الشخصية للعمل

ب- تنفيذ العمل وفق توجيهات واوامر صاحب العمل

ج- توفير أدوات وظروف العمل المناسبة

1-1-2 تعريف القانون: هو مجموعة قواعد قانونية تنظم العلاقات التي قد تكون بين فرد وآخر وقد تكون بين الدولة والافراد .

1-1-3 تعريف قانون العمل: هو مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات .

فقد نصت المادة (1) من قانون العمل رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المعدل والمتمم والخاص بعلاقات العمل على ان قانون العمل يحكم (... العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الاجراء والمستخدمين)

مرحلة القانون الأساسي العام للوظائف العمومي: وهي تلك الفترة التي تلت استرجاع السيادة الوطنية أين تم السعي الى التوحيد وبشكل دقيق لعلاقات العمل والتكيد على تطويرها وهذا ما امتد الى غاية صدور ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات والتي كان الهدف منها بعث الديمقراطية في عالم الشغل بعد تجربة التسيير الذاتي، فيما يتعلق بعلاقات العمل فإن القانون الأساسي العام للوظائف العمومي رقم 66 / 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 من مبادئ وأحكام من شأنها الحد من المظاهر السلبية التي تسود عالم الشغل : منها الترسيم ، الترقية ، الحماية الاجتماعية الا هذا القانون بقي مطبق على المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي .

مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات من 1971 - 1978: وفي مرحلة لاحقة فرض تطور عدد العمال واتساع القطاع العام في الجزائر ضرورة الاهتمام بالعمال من حيث سن التشريعات والأنظمة التي تكفل لهم الرعاية والحماية اللازمة ، على اعتبار انهم الوسيلة والغاية في عملية التنمية وهو ما تجلّى عبر الطرح الذي أورده التنظيم الاشتراكي للمؤسسات سنة 1971 بموجب الامر 71-74 الصادر في 16 نوفمبر 1971 الذي بمقتضاه أصبح العمل منتجا ومشيرا .

ومع ذلك فان القطاع الخاص ظل خاضعا لأحكام خاصة ومتميزة وفقا للأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص ،مدة العمل ،العدالة في العمل وفي هذا السياق بدأ يترسخ مفهوم موحد للعامل باعتباره كل شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني .

مرحلة القانون الأساسي العام للعامل (1978-1990)

لقد سعى القانون الأساسي العام للعامل S.G.T الى وضع الأسس والقوانين العامة التي يقوم عليها عالم الشغل وذلك في محاولة لتوحيد اهم معالم النظام القانوني يحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون اليه (عام أو خاص) (اداري أو اقتصادي) مع سن قوانين أساسية نموذجية خاصة بمختلف القطاعات وقوانين أساسية خاصة بكل مؤسسة مستخدمة على ان تقوم كلها على أساس المبادئ والقواعد الواردة بالقانون الأساسي العام للعامل اما من حيث البنية القانونية يشبه كثيرا بنية القانون الأساسي في الوظيفة العامة مع اخذه بعين الاعتبار مختلف المتطلبات ومقتضيات القطاع الخاص

ومن حيث موضوعه فقد اهتم بالعامل والعمل في آن واحد مما يجعله نظاما مزدوجا ووسطا بين كل من نظام الوظيفة العمومية ذات الهياكل المغلقة ونظام الوظيفة العامة ذات الهياكل المفتوحة وبالرغم من محاولة التوفيق أو التوحيد بين القوانين النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط فلم يتم إلغاء تلك النظرية التقليدية التي لطالما قامت على التفرقة بين القطاع الوظيف العمومي و القطاع العام الاقتصادي مما أدى إلي حدوث العديد من الاضطرابات في مجال علاقات العمل و التي نجم عنها فكرة ظهور الموظف العام مقابل مفهوم العامل حيث تنص المادة 5 من المرسوم 85-59 المتعلق بالادارات العمومية على انه (تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتاء المدة التجريبية تسمية الموظف و يكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية إزاء المؤسسة او الإدارة)

مرحلة استقلالية المؤسسات :

إن التحضير لهذه المرحلة بدأ التفكير فيه منذ سنة 1986، بحيث قررت لجنة العمل المختصة في التحضير لهذه المرحلة تعديل و إثراء محتوى القانون الأساسي العام للعامل و كذا المراسيم التطبيقية له بغية الوصول إلي تطوير علاقات العمل و كذا تحسين فعالية المؤسسات . حيث صدر سنة 1990 مجموعة من النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل علي أساس مبدأ التعاقد بموجب القانون 11/90 مع اعتماد الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل بدلا من النصوص التنظيمية كما صدرت مجموعة من القوانين الأخرى ذات الطابع التنظيمي كالقانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والخاص بتسوية منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، والقانون 04/90 الصادر في نفس التاريخ والمتعلق بتسوية المنازعات الفردية، والقانون 14/90 المؤرخ في 02-06-1990 و الذي يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي في ظل التعددية النقابية و عليه فخلال هذه الفترة أصبحت علاقات العمل تقوم علي أساس حرية العمل وحرية التعاقد مع الالتزام بعدم المساس بالمسائل التي تعتبر من النظام العام خاصة ما تعلق بالحقوق والالتزامات و الحدود الدنيا للأجور. إذن فعلاقة العمل قد أصبحت تتسم بنوع من التطور علي

أساس توافق الإرادتين

-مصادر داخلية : وتنقسم إلى مصادر رسمية و مصادر غير رسمية

➤ مصادر داخلية رسمية :-المبادئ والقواعد الدستورية

-النصوص و القواعد التشريعية

-الأحكام القضائية

➤ مصادر داخلية غير رسمية : -الفقه

-العرف

-الاتفاقيات الجماعية

-مصادر خارجية :

❖ المنظمة الدولية للعمل

❖ المجلس الأوربي

❖ منظمة العمل العربية

1-2 تعريف عقد العمل :

هو عقد يربط بين العامل و صاحب العمل تنشأ بموجبه علاقة العمل لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر محدد سلفاً .

2-2 أنواع عقود العمل :

- عقود محددة المدة : وهي العقود التي تنتهي بانتهاء المدة المتفق عليها و قد نصت لي هذا المادة 12 من قانون العمل و حددت الحالات التي يمكن فيها إبرام هذا العقد و هي :
 - عندما يوظف العمل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة
 - عندما يتعلق الامر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً
- العقود مل غير محددة المدة : وهي عقود ليس لها أجل الانتهاء ويعتبر عقد العمل غير محدد المدة إذا كان مكتوباً ولم ينص فيه على مدة انتهائه صراحة
- العقود التي تنتهي بانتهاء المشروع : هناك بعض الدول تعمل بهذا النوع من العقود و تلك العقود تنتهي أثارها بانتهاء المشروع مثلاً انتهاء علاقة عمل بمجرد الانتهاء من بناء مدرسة أو غيرها .

شروط انعقاد علاقة العمل :

1- الشروط الشكلية: تشير المادة 08 من القانون 11/90 تنشأ علاقة العمل بعقد

كتابي أو غير كتابي و تقوم هذه العلاقة علي أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما

2-الشروط الموضوعية: و هي المواصفات المطلوبة في الشخص المتقدم للعمل :

➤ الجنسية الجزائرية وهذا لا يمنع المؤسسات من تشغيل الأجانب ولكن بشروط معينة

➤ التمتع بالحقوق الوطنية

➤ التمتع باللياقة البدنية

➤ بلوغ سن 16 علي الأقل

➤ أن يخضع لفترة تجريبية أي أنه لا يعتبر العقد مبرما إلا إذا خضع فيه العامل لفترة

تجريبية