

مقياس تشريعات العمل في الجزائر

سنة ثانية ماستر تنظيم وعمل

الأستاذ/ نش عمر

المحاضرة الثانية : مصادر قانون العمل :

تعريف : يقصد بمصادر قانون العمل المنشأ أو المنبع الذي يستمد منه قانون العمل وجوده وقواعده وحدوده وهي نوعين :

1- **المصادر الداخلية :** وتتمثل في المصادر الرسمية والمصادر التفسيرية

1-1- **المصادر الرسمية :** وتتمثل في :

أ- **الدستور:** يتضمن الدستور المبادئ والقواعد القانونية الأساسية التي تحكم بها الدولة المجتمع في مختلف المجالات بما فيها تلك القوانين والنصوص التي تنظم علاقات العمل ، وعليه فإن الدستور يشكل أحد مصادر قانون العمل باعتباره يحدد القواعد الإرتكازية والأطر العامة للنصوص المنظمة لبيئة العمل ، خصوصا تلك القواعد المتعلقة بالحقوق والحريات ، كالحق في العمل ، والحق في الإضراب ، والحق في النشاط النقابي ، والحق في التأمينات والضمان الاجتماعي ، والحق في الحماية والأمن ، والحق في الراحة ، وهو ما عززه دستور 2016 .

ب- **التشريع :** تعتبر السلطة التشريعية (البرلمان) أحد المصادر المهمة من مصادر قانون العمل ، بل أن أغلب القواعد التنظيمية لهذا القانون نابعة عن السلطة التشريعية . وقد نصت المادة 140 الفقرة 17 من الدستور على اختصاص البرلمان بصلاحيات التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي وممارسة الحق النقابي .ومن بين قوانين العمل الصادرة عن السلطة التشريعية في الجزائر:

- القانون 90-02 المؤرخ في 06/11/1990 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21/12/1991 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب .

- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 09/02/1990 المتعلق بمفوضية العمل .
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991 .
- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/07/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

ج- **النصوص التنظيمية :** وهي من اختصاصات السلطة التنفيذية ، وتهدف النصوص التنظيمية إلى تنفيذ وتكملة وشرح وتوضيح الأحكام القانونية الصادرة عن السلطة التشريعية ، في شكل مراسيم رئاسية أو مراسيم تنفيذية صادرة عن الوزير الأول على غرار :

- المرسوم التنفيذي رقم 09- 290 المؤرخ في 1990/09/29 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية

د- الأحكام القضائية : تعتبر الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم إحدى مصادر قانون العمل ، فمهمة القاضي تكمن في تطبيق النصوص القانونية على القضايا المعروضة على هيئة المحكمة ، وهو إذ ذاك يقوم أيضا بتوضيح وتفسير ورفع اللبس والغموض الذي قد يشوب تلك القواعد القانونية ، فالقاضي ملزم بالاجتهاد في الفصل في المسائل الجديدة حتى وإن عرضت لأول مرة أمام القانون ، وإيجاد الحلول وإلا عد ناكرا للعدالة .

2-1- المصادر التفسيرية : وتتمثل في :

أ- العرف والعادات المهنية : عبارة عن جملة التقاليد المهنية المتمثلة في القواعد السلوكية المنتظمة المستمرة والثابتة التي تميز مؤسسة معينة أو مهنة معينة ، والتي اكتسبت مع مرور الوقت طابعا إلزاميا ، وتكتسب تلك القواعد السلوكية طابع العرف والعادات المهنية بشرط توافر ركنين :

- ركن مادي : ويتعلق بتكرار العمال ورب العمل القيام عن القيام بنشاط أو عمل معين بصورة منتظمة ومستمرة ومستقرة وثابتة في الحالات المماثلة لمدة زمنية كافية .

- ركن معنوي : هو الاقتناع التام لكل من العمال ورب العمل بإلزامية اتباع واحترام العرف أو التقليد أو القاعدة واعتبار مخالفتها مخالفة قانونية ينجر عنها جزاء (محمد حسين منصور، ص24)

ب- الاتفاقيات الجماعية: الاتفاقيات الجماعية حسب المادة 114 من القانون 90-11 المتعلقة بعلاقات العمل المعدلة والمتممة بالأمر 96-21 " 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 أصحاب العمل ، وذلك للتفاوض حول شروط التشغيل والعمل وتحديدها بصورة جماعية "

فالاتفاقيات الجماعية هي عبارة عن الإجماع بين وجهات نظر العمال ورب العمل حول القضايا المرتبطة ببيئة عملهم ، والتي أصبحت تمثل قواعد قانونية تتسم باستقلاليتها عن السلطات الرسمية ، كونها تعبر عن الإرادة الحرة للعمال وأرباب العمل في إطار النظام العام والأحكام التنظيمية المعمول بها .

كما نصت المادة 118 من القانون 90-11 " تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات التي اكتتبت بها أو انضمت إليها وتطبق على عمالها ، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع في عقود العمل المبرمة مع المستخدم " .

وقد حدد المشرع في المواد من 114 إلى 134 من ذات القانون الشروط الموضوعية والشروط الشكلية المنظمة للاتفاقيات الجماعية وهي:

- يجب أن تكون كتابيا (مكتوبة)
- محل إشهار وسط العمال
- يجب أن تسجل لدى مفتشية العمل وكتابة الضبط
- أهلية وشرعية ممثلي العمال
- شرعية الاتفاقية الجماعية من خلال عدم مخالفتها للأحكام القانونية والتنظيمية السارية ولا تمس بحقوق العمال
- يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية هادفة إلى تحسين وتنظيم ظروف العمل وشروطه .

وتخص الاتفاقيات الجماعية كل ما يتعلق بالتصنيف المهني ون وساعات العمل وتوزيعها ، ومسألة الأجور والتعويضات وحتى ما يتعلق بإعداد الاتفاقية نفسها ، وكيفية تحديدها ومراجعتها أو نقضها.

ج- النظام الداخلي: ويمثل مجموعة اللوائح التنظيمية الصادرة عن رب العمل من دون إشراك للعمال شريطة عدم التعدي على حقوقهم ومكتسباتهم ، ويتوجب على كل مؤسسة تجاوز عدد عمالها 20 عاملا أن يكون لها نظامها الداخلي . وتتمثل اللوائح التنظيمية في مجموعة الأوامر والتعليمات الصادرة عن رب العمل ، والتوجيهات الخاصة بالتنظيم العام لشروط العمل داخل المؤسسة والتي تشمل النواحي الصحية والأمنية والتقنية ، كإجراءات الوقاية من الأمراض المهنية ، وحوادث العمل ، إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة عن مخالفة القواعد التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية ، أو النظام الداخلي ، وذلك سعيا لتدعيم الاستقرار داخل المؤسسة المستخدمة

المصادر الخارجية :

نصت المادة 150 من الدستور 2016 على سمو المعاهدات الدولية كأحد أهم مصادر تشريعات قانون العمل وتتمثل المصادر الخارجية في :

1- **الاتفاقيات الدولية :** تعتبر الاتفاقيات الدولية من أهم مصادر قانون العمل :

- فقد نصت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن : " لكل شخص الحق في العمل ، وله حرية ، وله حرية اختياره بشروط عادلة ومرضية ، كما له الحق في الحماية من البطالة .

كما صدر عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات الدولية شملت جل جوانب ومواضيع علاقات العمل ومن تلك الاتفاقيات :

- الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحق في النشاط النقابي الحر

- الاتفاقية الدولية رقم 154 المؤرخة في 03 جوان 1981 المتعلقة بتطوير التفاوض الجماعي

- الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل ، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-518 المؤرخ في 03 سبتمبر 1983 ، وينص الاتفاق على أن لا يقل السن الأدنى للتشغيل عن السن التي تنتهي فيه الدراسة الإجبارية ، ولا يقل عن 15 سنة في أي حال من الأحوال .

- الاتفاقية الدولية رقم 150 المتعلقة بإدارة العمل ودورها ووظائفها وتنظيمها ، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-714 المؤرخ في 03 سبتمبر 1983

2- الاتفاقيات الإقليمية : تعتبر الاتفاقيات مع المنظمات الإقليمية مصدرا من المصادر الخارجية لقانون العمل ، ومن بين تلك الاتفاقيات :

- الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 المعدلة بالاتفاقية رقم 06 المؤرخة في مارس 1976 .

- الاتفاقية العربية رقم 07 المصادق عليها من طرف مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 المتعلق بالسلامة والصحة المهنية .

- الاتفاقية العربية رقم 12 المصادق عليها من طرف مؤتمر العمل العربي ببغداد في 16 مارس 1980 المتعلق بالعمال المزارعين

- الاتفاقية العربية رقم 15 المصادق عليها من طرف مؤتمر العمل العربي بعمان المتعلقة بتحديد وحماية الأجور

- الاتفاقية العربية رقم 16 المصادق عليها من طرف مؤتمر العمل العربي بعمان المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية ، وقد تضمنت هذه الاتفاقية عديد المواضيع منها المحافظة على صحة العمال ووقايتهم من أخطار العمل ، عقد العمل الفردي ، منازعات العمل ، الاعداد المهني للعمال.

3- الاتفاقيات الثنائية : وتتمثل في الاتفاقيات التي تربط الجزائر بدول أخرى في مجال العمل ومن بين تلك الاتفاقيات :

- اتفاقية التعاون في مجال استخدام الموارد البشرية للعمل بين الجزائر وليبيا الموقعة في طرابلس 20 سبتمبر 1987 ، المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-189 المؤرخ في 10/10/1989

- اتفاقية الضمان الاجتماعي بين الجزائر والمملكة المغربية الموقعة بالجزائر في 23 فيفري 1991 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-215 المؤرخ في 14 جويلية 1991

