

ملخص مقياس قانون العمل لفائدة المسجلين بالسنة الثانية/ليسانس/ حقوق/ السنة اجماعية:2020-2021

جامعة محمد بوضياف المسيلة/ قسم الحقوق/

الأستاذ المكلف بتدريس المقياس: د.عبدالمجيد صغير بيرم

أسئلةٌ مُختارةٌ على الطالب المسجل بالسنة الثانية مراجعتها مراجعة مُعمّقة تحضيرا لامتحان  
السداسي الثاني/السنة الثانية/حقوق

س1: ما المقصود من قولنا أن قانون العمل قانون حديث النشأة؟

ج: يُعد قانون العمل فرعاً قانونياً حديث النشأة نسبياً، ولم تتبلور قواعده القانونية النازمة للعلاقات المهنية بين الأطراف المعنية بعلاقة العمل، إلا بعد الإعلان على تأسيس منظمة العمل الدولية عام 1919 ( منظمة العمل الدولية هي منظمة ثلاثية التمثيلية(حكومات+ منظمات نقابية لأصحاب العمل +منظمات نقابية للعمال)أعلن على إنشائها بموجب أحكام المواد 387 إلى 427 من معاهدة فرساي المبرمة عام 1919م. والجزائر عضو فعالٌ ونشط بمنظمة العمل الدولية منذ تاريخ 19 أكتوبر 1962)، وذلك كنتيجة منطقية لمعاهدة فرساي التي أنهت رسمياً الحرب العالمية الأولى(1914-1918)والتي طالب موقعوها بضرورة التفكير بإنشاء اتحاد أو منظمة أو اتحاديه دولية تهتم بانشغالات وقضايا العمال والعمل في العالم، وتحقيق المزيد من الحماية القانونية والاجتماعية للعمال في أماكن الشغل، ومنع تشغيل الأطفال وحماية النساء العاملات في الورشات و المصانع. هذا ويُعتبر المؤرخون الاجتماعيون القرنين السابع عشر والثامن عشر بمثابة الحاضنة الاجتماعية للانتفاضات الشعبية والعمالية في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية ضد الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي الذي كان مسلطاً على الطبقة الكادحة من الجنسين(ذكورا وإناثا) بحجة حرية التعاقد بين أطراف علاقات الإنتاج دون تأثير خارجي. ذلك أن النظام الليبرالي قام على قاعدة "حرية التعاقد"، وقد تمّ تعميم مبدأ حرية التعاقد على كافة أوجه العقود، ولم تظهر المطالبة النقابية إلا في النصف الثاني من القرن الثامن عشر في إنجلترا التي كانت أول منطقة جغرافية في القارة الأوروبية ظهرت واتسعت فيها الصناعات النسيجية وزراعة القطن وصناعة البواخر والمركبات البحرية نتيجة النهضة الصناعية(اكتشاف آلة الخياطة والنسيج والماكينة البخارية) التي انطلقت من إنجلترا نحو أوروبا والعالم الجديد(الولايات المتحدة الأمريكية). ويُعتبر بريطانيا أول دولة أوروبية اعترفت بالحق في التكتل للعمال الأجراء في سنة 1826 وتمكين منظماتهم النقابية من ممارسة الحق في رفع دعاوى ضد أصحاب العمل أمام القضاء البريطاني.

وللتذكير فقد ألغت الثورة الفرنسية العام 1789 نظام الطوائف الحرفية وأسست لعقد عمل فردي في ظل سوق مأجور (العمل مقابل أجر) على أساس مبدأ التعاقد الحر الذي جعل صاحب العمل في مركز قانوني عالٍ له الحرية في تشغيل من يريد وبفرض منطقه في الأجر. كما كانت المحاكم الفرنسية تأخذ بشهادة صاحب العمل على حساب العامل الأجير في كل ما يخص المنازعات المتعلقة بالأجر إلى غاية شهر أوت 1868 حيث أصبحت شهادة صاحب العمل تساوي شهادة العامل الأجير أمام المحاكم. وفي الاطار ذاته أُعلن عن إنشاء أول وزارة للعمل والحيطة الاجتماعية بفرنسا بتاريخ 25 أكتوبر 1906 إلا أن النصوص الأولى المؤسسة لأول تفنين عمل فرنسي (Le Code du travail) صدرت بتاريخ 28 ديسمبر 1910.

إنّ النصوص التشريعية في مجال العمل والضمن الاجتماعي لم يكن لها نفاذ في الجزائر التي كانت تحت الاحتلال الفرنسي إلا بالنسبة للعنصر الأوروبي والفرنسي بصفة خاصة، ولم يستفد منها الأجراء الجزائريون، وبأي شكلٍ من الأشكال بسبب رفض الادارة الكولونيالية الفرنسية لأي تمديد للعمل بالتشريعات الفرنسية في مجال العمل والضمن الاجتماعي لفائدة الأجراء غير الأوروبيين في الجزائر. فالجزائري كان يُعتبر أجنبياً في بلده وموطنه ومسقط رأسه وليس له حقّ التمتع بالتشريعات والنصوص القانونية الفرنسية في مجال العمل والتأمينات الاجتماعية التي جاءت لتخدم العنصر الفرنسي بصفة خاصة والأوروبي بصفة عامة. هذا وتحتفظ بعض تشريعات عديد الدول العربية، وإلى يومنا هذا، بالتنصيص على عقد العمل ضمن قوانينها المدنية، كما أن دولا عربية عديدة بمنطقة الخليج العربي والشرق الأوسط قد أصدرت قوانين عمل جديدة أساسها عقد العمل الفردي على امتداد الخمس سنوات الأخيرة وقد بدأت تتخلى تدريجياً عن العمل بعقد الكفيل.

## س2: ما المقصود بقانون العمل؟

ج: قانون العمل هو "مجموع النصوص والقواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تُنظّم وتضبط وتحدد مختلف أوجه علاقات العمل المنبثقة عن عقد عمل فردي مُبرم بين عامل أجير وصاحب عمل من القطاعين الاقتصادي العمومي أو الخاص". وقانون العمل هو كذلك قانون يُنظّم العمل المأجور وقاعدته عقد عمل فردي يُبرم بين العامل الأجير وصاحب العمل يلتزم بموجبه العامل الأجير بواجب أداء عمل عضلي و/أو فكري تحت إشراف وتنظيم صاحب العمل من القطاعين العمومي والخاص في مقابل هذا الأداء يلتزم صاحب العمل بتقديم الأجر بانتظام ووفق التشريع الاجتماعي الساري المفعول في الدولة. هذا وتنوع وتتعدّد تعاريف قانون العمل بتعدّد وتنوع المدارس الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، إلا أن القواسم المشتركة بين هذه المدارس المختلفة التي كان لها التأثير المباشر على بلورة وصياغة القواعد القانونية لقوانين العمل تتحدد في الآتي: \*وجود عنصر التبعية القانونية والاقتصادية في عقد العمل الفردي، أي أن يقوم العامل الأجير بأداء عمله الفكري أو اليدوي أو بأي شكلٍ من أشكال أداء العمل المُستحدثة بإشراف وتوجيه صاحب العمل (القطاع الاقتصادي) من القطاعين العمومي أو الخاص الذي يقع على عاتقه تنظيم وتوزيع العمل وتوفير شروط مساعدة للعامل الأجير، وهو يؤدي عمله (الإشراف+تقديم الأجر

بانتظام)حتى يتحمل كل طرف تبعات المسؤولية المدنية والجنائية: \* يُنظم علاقات العمل من تاريخ إبرام عقد العمل الفردي وإلى غاية انتهائه أو إنهائه، ويحدد مسار الحياة المهنية للعامل الأجير وإطارها القانوني والتنظيمي والاتفاقي:

\* يُنظّم العلاقات المهنية التي هي على عاتق الأطراف المتعاقدة، ويحدد الواجبات والحقوق المتبادلة بين الأجراء وأصحاب العمل وفقا لبنود وأحكام قانون العمل والأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمل على مستوى الوحدات الاقتصادية من جانب آخر: \* ينظم علاقات العمل لفئة العمال الأجراء الذين يرتبطون بعقود عمل دائمة أو عقود عمل محدّدة المدّة مع الجهة المستخدمة أو المشغّلة (L'employeur) عمومية أم خاصة: \* أن نصوصه و قواعده القانونية لا تسري ولا تمتد إلى الفئات المهنية التي تشتغل لحسابها الخاص (الطبيب والمحامي والمهندس ..) أو الموظفين لدى المؤسسات والادارة العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، أو المدنيين الذين يتبعون الدفاع الوطني، والقضاة و مستخدمي البرلمان بغرفتيه، ويتضح لنا أن أشمل تعريف لقانون العمل هو ذلك الذي يأخذ بعين الاعتبار مختلف العناصر التي ذكرناها آنفا، وهو التعريف الذي نرى ضرورة الأخذ به: "قانون علاقات العمل هو مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تُنظم وتحكم مختلف أوجه العلاقات المهنية القائمة بين العامل وصاحب العمل أو بين مجموعة من العمال وأصحاب عمل كجهة مشغّلة، وما يترتب من ذلك من حقوق وواجبات متبادلة، ومن تحديد لمراكز قانونية للأطراف المتعاقدة."

س3: ما هي أهم العناصر التي نستخلصها من التعاريف المختلفة لقانون العمل التي ذكرناها أعلاه ؟

ج: نستخلص من قراءتنا لهذا التعريف الآتي:

\* أن القاعدة القانونية لقانون العمل في القانون الجزائري وفي قوانين الدول التي قامت بالتصديق على الاتفاقيات الدولية التي تصدرها منظمة العمل الدولية، يجب أن تجد سنداً تشريعياً لها في إطار دستور البلد المعني (فالاتفاقيات الدولية التي يتم التصديق عليها لا تعلق على الدستور بأي شكل من الأشكال)، أو في إطار قانون ناظم لعلاقات العمل تصدره السلطة التشريعية أو في إطار التنظيم الذي هو من اختصاص السلطة التنفيذية أو في إطار عقد عمل فردي و/أو اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي يتم التوصل إليها بواسطة المفاوضات بين النقابات العمالية وأصحاب العمل من القطاعين العمومي والخاص.

\* أن القواعد القانونية لقانون العمل تسري على كافة العمال الأجراء دون استثناء، إلا ما نص قانون على خلاف ذلك وفي هذا الإطار قام المشرع الجزائري، بنص المادة رقم 3 من قانون 90-11 الناظم لعلاقات العمل المعدل والمتمم، بتحديد الفئات المهنية التي لا تخضع لهذا القانون وهم: "المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات الإدارية العمومية في الدولة والولايات حكام تشريعية و تنظيمية خاصة.\*"

-أن القواعد القانونية لقانون العمل هي التي تنظم و تحكم و تضبط العلاقات المهنية بين العامل الأجير و صاحب العمل داخل مكان العمل (مكان أداء العمل) من تاريخ التشغيل أو إمضاء عقد العمل الفردي إلى غاية انتهائه أو انقضائه، إن كان هذا الإنهاء لعقد العمل بإرادة منفردة أو بتوافق إرادتين.

\* قانون العمل يسري على العمل المأجور الذي يقوم على عقد عمل فردي دائم أو محدد المدة على امتداد القطاع الاقتصادي.

\* يُنظم قانون العمل (أحكامه ونودده) الحياة الاجتماعية والاقتصادية والمهنية للعامل الأجير من تاريخ إبرامه لعقد العمل وإلى غاية إنهائه في حين يخضع الموظف في حياته المهنية والاجتماعية وتوظيفه وترقيته وتسيير مرتبه لما جاء في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والأنظمة الخاصة.

#### س4: نطاق تطبيق قانون العمل والفئات المهنية المعنية بأحكامه

ج: تعود أهمية قانون العمل في المجتمعات الحديثة وليدة الثورة الصناعية لارتباط ظهور قواعده الأولى الناظمة للتأمين الاجتماعي للعمال الأجراء الذين هبوا للدفاع من أجل أوضاع مهنية أحسن على مستوى المصنع والورشة والوحدة الانتاجية التي كانت لا تحترم فيها أدنى شروط العمل الدنيا مع اشتداد العلاقات الانتاجية الرأسمالية في النصف الثاني من القرن السابع عشر. ويوجد شبه اتفاق على أن قانون العمل هو قانون حديث النشأة ظهرت قواعده القانونية الأولى ضمن القانون المدني<sup>1</sup>، قبل أن يستقل مثله مثل العديد من فروع القوانين الأخرى من أم القوانين (القانون المدني) بفضل التحويلات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي مسّت أوروبا الغربية في الربع الأخير من القرن الثامن عشر الذي يعتبر قرن الثورة الاجتماعية ضد قوّة رأس المال. ويسجل شبه اتفاق بين فقهاء التشريع الاجتماعي على الصعيدين العربي والدولي على أن نطاق تطبيق قانون العمل لا يسري على العمل العام (الوظيفة العامة وكذلك المرافق الادارية العمومية للدولة وتفرعاتها الادارية المختلفة)، ذلك إن سريان نطاق قانون العمل إنّما يشمل كل عمل خاص (في القطاع الاقتصادي والاجتماعي والخدمي). ونعني بالعمل الخاص أداء عمل فكري أو يدوي أو تقني من طرف شخص طبيعي لحساب جهة مشغلة من القطاعين العمومي والخاص. فالموظف المُعيّن في منصب عمومي دائم لا يسري عليه قانون العمل، بل يخضع لأحكام قانون الوظيفة العمومية (وهو قانون سيادي) باعتباره عوناً ادراياً للدولة<sup>2</sup>. الأمر الذي يجعل من الموظف في وضعية قانونية وتنظيمية من تاريخ التعيين و

<sup>1</sup>- يؤكّد الدكتور مصطفى حنيتي من جامعة وجدة بالمملكة المغربية (المراجع: القانون الاجتماعي؛ مرجع سابق، ص: 19) الآتي: حتى أن القانون المدني الفرنسي لسنة 1804 جاء خالياً من أي تنظيم لعقد العمل، والذي كان يتماشى في تلك الحقبة مع فلسفة هذه الثورة -يقصد ثورة 1789- التي رأت في تدخل الدولة في المجال الاجتماعي والاقتصادي مساساً خطيراً بالحريات.

<sup>2</sup>- جاء بنص المادة 4 من الأمر رقم: 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الآتي: "يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري. الترسيم هو الإجراء الذي

إلى غاية الاحالة على التقاعد(انظر نص المادة 7 من الأمر رقم:06-03 لعام 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية).

في حين يتميز العمل الخاص ولحساب جهة مشغلة امكانية تعديل عقد العمل الفردي بما هو أفضل لهذا الأخير لكن بشرط أن يكون هذا التعديل أو التغيير أو التجميد بموافقة طرفي العقد وفي إطار الاجتماعية الدنيا المحددة قانونا. ولقد أخرج المشرع الجزائري، بموجب نص المادة الأولى من القانون رقم:90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم، من نطاق تطبيق قانون العمل كل من لا يخضع لعلاقة عمل فردية، بل أخضعهم لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة(انظر المادة 3 من القانون رقم:90-11 والمتعلق بعلاقات العمل) ومنهم:-المستخدمون المدنيون والعسكريون الذين يتبعون عقديا ووظيفا وزارة الدفاع الوطني:-القضاة:-الأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلدية ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري<sup>3</sup>. هذا وقد استحدث المشرع الجزائري نظاما نوعيا لعلاقات العمل بواسطة التنظيم(المادة 4 من القانون رقم:90-11 لعام 1990 المعدل والمتمم) خص به الفئات المهنية الآتية:-مسيرو المؤسسات العمومية الاقتصادية:-مستخدمو الملاحة الجوية والبحرية:-مستخدمو السفن البحرية والصيد البحري:-العمال في المنزل:-الصحفيون والفنانون والمسرحيون:-الممثلون التجاريون:-رياضيو النخبة:-مستخدمو البيوت.

## س 5: ما هي مواضيع قانون العمل:

ج: لا تخرج مواضيع قانون العمل عن المحاور الآتية:

-العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال والمستخدمين(Les Employeurs)<sup>4</sup>، وهو ما يعني أن نطاق تطبيق قانون العمل إنما يشمل العمل المأجور والمتبوع(تابع لجهة مشغلة من القطاعين العمومي والخاص)، وميزته توفر عنصر التبعية القانونية(La Subordination Juridique) والاقتصادية(أي أن يكون أداء العمل الفكري و/أو اليدوي-بالساعد- بإشراف صاحب عمل من القطاعين العمومي أو الخاص.وبالعودة إلى قانون العمل الجزائري (القانون رقم:90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم)<sup>5</sup> يقف الباحث في

يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته. فالموظف العمومي، بموجب نص المادة7 من القانون العام للوظيفة العمومية-هو في وضعية قانونية وتنظيمية. على عكس العامل الذي يربطه بمشغله بعقد عمل(دائم أو محددة المدة).

<sup>3</sup>-مستخدو البرلمان بغرفتيه(مجلس الأمة+ المجلس الشعبي الوطني) لا يخضعون في تشغيلهم (لا التوظيف) وتأجيرهم(أجر) ومنح ثابتة ومتغيرة) وترقيتهم وكذلك فصلهم لأحكام وبنود كل من قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية في الجائر، فهم يخضعون لقانون خاص يتم التصديق عليه على مستوى غرفتي البرلمان.

<sup>4</sup>-جاء بنص المادة الأولى من القانون رقم:90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم الآتي: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين".

<sup>5</sup>-يعد القانون رقم:90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم أحد أهم القوانين المتعلقة بعلاقات العمل على الصعيدين الإفريقي والعربي، وقد حلّ هذا القانون محل القانون الأساسي العام للعامل(قانون رقم:78-12 المؤرخ في الخامس(05)

تشريعات العمل (الشغل) على الآتي: إن المشرع الجزائري قد ضمّنه المواضيع الآتية، بعد أن حدد فيه المشرع الجزائري الهدف من إصداره وكذلك نطاق التطبيق (الباب الأول: الهدف و مجال التطبيق): \*حقوق وواجبات العمال:

\*علاقات العمل الفردية: -شروط التشغيل، ومدة العمل، والراحة القانونية، و العطل، والغيابات، والتكوين والترقية، وتعديل علاقة العمل وتعليقها وإنهائها، بالإضافة إلى النظام الداخلي: \*أجر العامل: -الأجر الوطني الأدنى المضمون والامتيازات والضمانات: \*مشاركة العمال: -أجهزة المشاركة، وصلاحيات أجهزة المشاركة، وطرق الانتخاب، وتشكيل أجهزة المشاركة بالإضافة إلى التسيير والتسهيلات. \*التفاوض: -الاتفاقية الجماعية، الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسات، التفاوض في الاتفاقية الجماعية، وتنفيذ الاتفاقية.

-مواضيع القانون الاجتماعي: لقد سبق لي أن أوضحت حقيقة أن النصوص القانونية الأولى التي أسست لتشريع العمل كانت قد خصت انشاء أولى الصناديق التأمينية والتعويض عن حوادث العمل (1891) ليتسع الأمر ليشمل الحجم الساعي، ومنع تشغيل المرأة، وضبط السن الأدنى للتشغيل، وهو ما يدفعنا إلى التأكيد على أن قانون العمل يبقى جزءا رئيسا وأساسيا من منظومة القانون الاجتماعي<sup>6</sup> بالنظر لتوجهه نحو المزيد من الاستقلالية. وعليه، يتسع القانون الاجتماعي ليشمل الفروع القانونية الآتية (بالإضافة إلى قانون العمل): -قانون الضمان الاجتماعي (التأمينات في مجال الضمان الاجتماعي): -قانون التقاعد: -قانون حوادث العمل.

## س6: ما أهم خصائص القاعدة القانونية الناظمة لقانون علاقات العمل؟

ج: من أهم الخصائص التي تتميز بها القواعد القانونية الناظمة لقانون العمل، نذكر الآتي:

أولاً:- أن القواعد القانونية لقانون العمل تتميز بالصيغة الأمرة، أي أنه لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، باعتبارها من النظام العام، ذلك أن العامل الأجير ليس له أن يتنازل عن "حق دستوري أو قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي مقابل وعد بالتشغيل أو الترقية". هذا وجاء بنص المادة رقم 135 من قانون 90\_11 المتعلق بعلاقات العمل (الباب السابع: حالات البطالة) ما يلي: «تعد باطلة و عدمية الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به. غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه». ويكون باطلا بموجب نص المادة رقم 136 من قانون 90\_11 المتعلق بعلاقات العمل و عديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية و

أوت 1978، كما قام القانون رقم: 90-11، المتعلق بعلاقات العمل (الذي جاء بمثابة ترجمة لتكريس دستور 1989 للحق النقابي والغاء احتكار منظمة الاتحاد العام للعمال لممارسة التمثيل النقابي) بالغاء كل: -الأمر رقم: 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات: -الأمر رقم: 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص المؤرخ في 29/04/1975: -القانون رقم: 81-03 المتعلق بتحديد المدة الزمنية للعمل و المؤرخ في 21/02/1981: -القانون رقم: 81-08 المتعلق بالإجازات السنوية و المؤرخ في 27/06/1981: -القانون رقم: 82-06 و المتعلق بعلاقات العمل الفردية و المؤرخ في 27/02/1982.

<sup>6</sup> - « Le droit du travail doit tout d'abord être distingué du droit social dont il ne constitue qu'une partie.. »: S.TOURNAUX, Droit du travail, Cours-Exercices corrigés, Collection Bréal, Dijon-France, 2011, p. 13.

التنظيمية السارية المفعول وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون. وتنص المادة رقم 137 من قانون 11\_90 على بطلان كل بند في عقد عمل يخالف باستنفاصه حقوق منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية. ونعني بالصيغة الأمرة للقاعدة القانونية في مجل تشريع العمل أنه لا يجوز الاتفاق على ما يخالف القواعد القانونية الناظمة للعمل، اعتبارها من النظام العام، ذلك أن العامل الأجير ليس له أن يتنازل عن حق دستوري أو قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي مقابل وعد بالتشغيل أو بالترقية.. الخ. إذ ليس للعامل أن يتنازل عن حقه في التصريح به لدى الضمان والتأمينات الاجتماعية، أو أن يتنازل عن عطلة الأسبوعية أو عن العطلة السنوية المدفوعة الأجر.. الخ. هذا وقد نص المشرع الجزائري، في هذا الشأن على جانب جزائي في حالة وجود مخالفة أو خرق لقاعدة قانونية أمره. كما خصّ المشرع الجزائري بابا خاصا بالأحكام الجزائية لكل مخالفة للتشريع الاجتماعي الناظم لعلاقات العمل (من المادة 139 و إلى غاية المادة 155 من قانون رقم 11-90).

ثانياً: أن القواعد القانونية لقانون العمل هي ذاتية المصدر، ونعني بذاتية المصدر أن قواعد قانون العمل هي نتاج مفاوضات وموازن قوى بين العمال وأصحاب العمل من القطاعين العمومي والخاص، وقد تعزز وتحسن و تتوسع الحقوق المهنية نتيجة ممارسة المزيد من الحقوق والحريات النقابية كالحق في الإضراب والتنظيم والمفاوضة الجماعية، كما أنها قد تكون وليدة المفاوضات بين النقابات العمالية والحكومات وأصحاب العمل (أرباب العمل من القطاعين العمومي والخاص)، فالحكومات أصبحت لا تتدخل إلا لفرض احترام الحد الأدنى من الحقوق الاجتماعية والمهنية للعامل الأجير في ظل اتساع دائرة الاقتصاد الحر.

ثالثاً: أن القواعد القانونية لقانون العمل هي ذات حاضنة واقعية (قانون اجتماعي)، إذ لا يمكن أن تتصور قانون عمل صيغت قواعده بفرنسا أن ينفذ بالجزائر، وذلك للاختلافات الجوهرية في الأنظمة السياسية والاجتماعية والثقافية. ومن هنا، تقوم الدول صاحبة السيادة بصياغة قواعد قانون عملها وفقا لخصوصيتها الوطنية و/أو القومية مع الأخذ بعين الاعتبار أهمية تكييف قوانينها المحلية والمعايير الدولية في مجال العمل. والجزائر عندما قامت بتمديد العمل بالتشريعات الفرنسية العام 1962 لم تأخذ بها كما صيغة وصدرت أصلا لكنها كانت تمهيدا مرحليا للاستقلال التام عن التشريع الفرنسي في الخامس جويلية 1975.

إن القوانين الناظمة لأهم نشاطات المجتمع المختلفة مهنيها واقتصاديا واجتماعيا هي قوانين لصيقة بالإرادة السياسية للسلطة السياسية القائمة التي يقع على عاتقها صياغة المضامين القانونية وفقا لطموحات الشعب و رغباته في الرقي والتقدم والحداثة. هذا وقد تميزت المرحلة الممتدة من 1962 و إلى غاية 1990م بتكريس الدور الاجتماعي للدولة (بالنسبة للجزائر التي استعادت استقلالها الكامل بتاريخ 05 جويلية 1962).

قامت حكومة الاستقلال المنبثقة عن الجمعية الوطنية التأسيسية بإصدار قانون بتاريخ 1962/12/31 قانون رقم 62-157 الصادر عن الجمعية الوطنية التأسيسية) يقضي بنفاذ القوانين الفرنسية السارية المفعول، ما لم تكن ماسة بالسيادة الوطنية أو تتضمن في طيها مضمونا استعماريًا أو تمييزًا عنصريًا) قامت بالتأسيس للبنية الاقتصادية والاجتماعية التحتية للجزائر المستقلة عبر تأميم المناجم.. البنوك والمصارف+إنشاء الشركات الوطنية+الثورة

الزراعية+تأمين النفط وتوزيعه ونقله+ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات..مجانية التعليم، دعم الأسعار الأساسية ذات الاستهلاك الواسع وتحديد أسعارها إداريا).

إذ كان العمل في مفهومه العادي-التقليدي(مفهوم العمل النموذجي/Concept typique") في ظل الدولة الاشتراكية ، يعرف بأنه: -عمل أو شغل أو تقديم خدمات بالساعد أو الفكر مقابل أجر(مقابل مادي محدد ومعين من طرف السلطات العمومية)- أن هذا العمل أو الشغل أو تقديم الخدمات كان يتم بمقتضى عقد عمل غير محدد زمنيا(عقد عمل دائم):- أن يتم هذا العقد في إطار قانون عمل تسنه الدولة صاحبة السيادة باعتبارها المشرع الاجتماعي المباشر: - أن عقد العمل المبرم هو عقد عمل قارودائم يسمح لصاحبه بالتدرج المهني والاجتماعي والاقتصادي، أي أننا أمام أداة أو وسيلة للترقية المتكاملة في ظل الدولة الراعية: - أن عقد العمل كان يأتي في شكل هوية متكاملة، و يعد أداة للمشاركة في ترقية الفرد وتمكينه من الاندماج الاجتماعي والمهني:

رابعا:- أن القواعد القانونية لقانون العمل، نتيجة وجود مرجعية معيارية دولية في مجال تنظيم العمل، تتجه نحو التدويل: إن منظمة العمل الدولية التي أصبحت فرعاً نشطاً لمنظمة هيئة الأمم المتحدة في ميدان حماية الحقوق الأساسية للعمال في العالم، منذ أن تبنت هيئة الأمم المتحدة لبرنامجها التشريعي على الصعيد الدولي في بداية السبعينات، تسعى، ويفضل الأدوات القانونية التي تحوزها اليوم، إلى أن يكون التشريع الذي تسنه مرجعا دوليا دون منازع للحكومات، ذلك أن دولا عديدة بدأت تستعين بخبراء من هذه المنظمة(م.ع.د) عند صياغة قوانين عملها المحلية وتطلب الاستشارة دون أن يعد ذلك تدخلا في شؤونها الداخلية أو انتقاصا من سيادتها.

## س7: أهم المراحل التي مرَّ بها قانون العمل الجزائري (من الدولة المُتدخلَة إلى الدولة المُنظَّمة و/أو المُعدَّلة).

ج: يوجد شبه اتفاق بين فقهاء القانون الدستوري في الجزائر على أن الدساتير الجزائرية من سنة 1963<sup>7</sup> وإلى غاية دستور 1976<sup>8</sup> كانت بمثابة دساتير برامج<sup>9</sup> قاطرتها الدولة، باعتبارها صاحبة السلطة والسيادة، و أدوات تدخلها في النشاط الاقتصادي والاجتماعي هي:- المؤسسة العامة الادارية:- الشركة الوطنية: - المؤسسة العامة ذات الطابع الصناعي و التجاري.

<sup>7</sup> تاريخ الاستفتاء على مشروع الدستور: 08-09-1963 و تاريخ الاصدار: 10-09-1963(ج.ر.ج-العدد:64-التاريخ:10-09-1963).

<sup>8</sup> تاريخ الاستفتاء: 19 نوفمبر 1976 و تاريخ الاصدار: 22 نوفمبر 1976 بموجب الأمر رقم: 76-97(ج.ر.ج-العدد:94-التاريخ:24-11-2016).

<sup>9</sup> نعني بالدستور البرنامج (Constitution Programme) أن يتضمن هذا الأخير محاور السياسات العامة للدولة في كافة مناحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتربوية. بالإضافة إلى تحديد طبيعة الحقوق والواجبات التي هي على عاتق الدولة تنفيذها تجاه المواطن و أدوات تدخلها و ضمانها للمتطلبات التنموية.



تميّزت الدساتير الجزائرية لما قبل تاريخ التعديل الدستوري العام 1989 بتأكيدهما على قيادة الدولة-قاطرة- للتنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في التشريع الاجتماعي المباشر. فكانت الحكومات(1962-1989) هي التي تقوم عن طريق وزارة العمل بتنفيذ السياسات الاجتماعية للدولة في مجال التشغيل، والترقية المهنية، وضبط شبكة وطنية للأجور، وتحديد العطل الوطنية والدينية، وضمان تمويل التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي.

لقد كرّست الدساتير الجزائرية(1962-1989) دور ومكانة تدخل الدولة، باعتبارها قوة عمومية في النشاط الاقتصادي(انتاجا وتسييرا وادارة وتوزيعا وتحديد للسعر عند الاستهلاك)، كما كانت الدولة من منطلق هذا المركز القانوني السيادي القوي صاحبة التشريع الاجتماعي المباشر دون منازع في كل ما يتعلق بالتشغيل والعمل وامتصاص البطالة، والاستخدام، والأجور، والمنح، والترقية الوظيفية والاحالة على التقاعد. وكنتيجة لهذا الوضع العام المتسم بتدخل الدولة كقاطرة تنمية لا كطرف عادي(خاص) كما هو الشأن في الدولة الليبرالية. جاء تشريع العمل بصفة عامة مركزا على محور الدولة، كقوة عمومية، في صياغة النصوص القانونية في كل ما يتعلق بالعمل والتأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي والتشغيل والتقاعد. والدولة المتدخلّة في التنمية بمفهومها الواسع هي التي كانت تباشر التشريع الاجتماعي وفق أحكام الدستور الساري المفعول والذي كان يؤسس للدولة الاشتراكية إلى غاية تاريخ التعديل الدستوري بتاريخ:23 فبراير 1989.

وبالتصديق على التعديل الدستوري لعام 1989 وضعت "الدولة-القوة العمومية- معالم تدخلها الذي تركزه من الآن فصاعدا على وظائف الرقابة والتحكم وتحديد النظام الاجتماعي العمومي"<sup>10</sup>، أي أننا أمام مرحلة دستورية مغايرة لما كان سائدا قبل هذا التاريخ تقوم على تجاوز مرحلة التشريع الاجتماعي المباشر الذي كان سائدا على مدار الحقبة الزمنية الفارطة(1962-1989) والانتقال نحو مرحلة قوامها اشراك أطراف علاقة الانتاج (حكومة ونقابات عمالية ونقابات أصحاب العمل) في صناعة القاعدة القانونية المتعلقة بعقد العمل بصفة خاصة والتشريع الاجتماعي بصفة عامة

ومن الأحكام الدستورية ذات التأثير المباشر التي كرّسها التعديلات الدستورية من تاريخ 1989 وإلى غاية دستور 2020 في كل ما يتعلّق بتشريعات العمل أذكر الآتي:-منع أي تمييز بين المواطنين وتكريس مبدأ المساواة أمام القانون:- الاقرار الدستوري لمبدأ حماية الحريات والحقوق الأساسية للإنسان:- ترقية التناصف(الانصاف) بين الرجال والنساء في سوق التشغيل وتشجيع المرأة من أجل ممارسة المسؤوليات على مستوى الهيئات والادارات العمومية وكذلك على مستوى المؤسسات(الادارة العمومية):- ضمان الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن والحق في الدفاع الفردي أو الجماعي عن الحقوق الأساسية للإنسان وحماية حرمة الإنسان والمساس بالكرامة-تجريم المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وكل ما يمس السلامة البدنية والمعنوية للإنسان:- الاقرار الدستوري بحرية التعبير وانشاء الجمعيات والاجتماع:-التكريس الدستوري للحق في العمل(الشغل) والحماية في أماكن العمل

<sup>10</sup>-المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، لجنة علاقات العمل، الدورة العامة العاشرة، الجزائر، أبريل 1998، ص:12.

وكذلك الأمن والنظافة(الصحة و السلامة المهنية)، بالإضافة إلى الحق في الراحة:-تكرس الحق النقابي بعد أن أقرته المادة 56 من دستور 1989 لجميع المواطنين وتمكين العمال وأصحاب العمل من إنشاء منظمات نقابية للدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية:- الاقرار الدستوري لممارسة الحق في الاضراب.

## س 8: المصادر الدولية و الوطنية لقانون العمل

ج تنقسم مصادر التشريع عموما و كذلك التشريع الاجتماعي إلى مصادر دولية و مصادر محلية أو وطنية.

أولاً: المصادر الدولية: والمصادر الدولية لقانون العمل الجزائري تتمثل في المواثيق(ميثاق الأمم المتحدة) والعهد الدولية(الاعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 و العهدين الدوليين/الأول للحقوق المدنية و السياسية و الثاني للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية لسنة 1966)، والمعاهدات الثنائية والمتعددة الأطراف والاتفاقيات الدولية والبروتوكولات والتوصيات في مجال العمل الصادرة عن منظمي العمل الدولية و العمل العربية التي تُصدّق عليها الجزائر.هذا وقد سارعت الجزائر، بتاريخ العاشر من أكتوبر1962م، بالتصديق على العديد من الاتفاقيات الدولية في مجال العمل التي أصدرتها منظمة العمل الدولية، منذ الإعلان عن تأسيسها سنة1919، وذلك للتأكيد على أن الدولة الجزائرية المستقلة لديها رغبة شديدة في الاندماج في المجتمع الدولي و كسب الاعتراف الدولي.ويتوزع العمل التشريعي لمنظمة العمل الدولية على النحو التالي:- 1:التصديق على الاتفاقيات الدولية في مجال العمل التي تعتبر ملزمة للدولة-العضو التي صدّقت عليها، إلا أن الواقع يقول أن عديد الدول التي تصدّق على الاتفاقيات الدولية التي تصدرها منظمة العمل الدولية لا تتبعها بالتفعيل الميداني لنصوصها المرجعية بحجة الخصوصية الوطنية أو لتمكين اقتصادها المزيد من التنافسية على حساب الحقوق المهنية و الاجتماعية للعمال..الخ- 2: إصدار توصيات تخص مجال العمل أو الحريات النقابية أو تشغيل الأطفال أو المرأة العاملة أو التمييز في الاستخدام إلا أنها غير ملزمة، فالتوصية تبقى توصية على الدول أن تنفذها بإرادتها الحرة.- 3:للمؤتمر السنوي حق التصديق على بروتوكولات منها من يكمل اتفاقية جماعية أو ينظم مسألة جديدة رأت المنظمة ضرورة أو أهمية إضافتها..الخ).

ثانياً:المصادر الداخلية لقانون العمل الجزائري: وتشمل المبادئ الدستورية(للدساتير دور أساسي ومرجعي في ترتيب المصادر الأساسية لقانون العمل وفقا لمبدأ تدرج القوانين).وفي هذا الشأن جاءت التعديلات الدستورية من تاريخ 23 فبراير 1989 و إلى غاية التعديل الدستوري لسنة 2020 مُكرّسة للحقوق الأساسية في العمل(الحق في العمل والأجرو الراحة و الترقية المهنية)ومُمارسة الحرية النقابية(حرية إنشاء المنظمات النقابية للعمال ولأصحاب العمل) و الاضراب( الاقرار الدستوري للحق في الاضراب) والمفاوضة الجماعية.

فدستور الدولة يأتي في المرتبة العليا وتليه الاتفاقيات الدولية في جال العمل الصادرة عن منظمي العمل الدولية(الجزائر عضو فعال ونشط في مجلسها الاداري و مؤتمراتها الدولية) و العمل العربية(الجزائر عضو نشط وفعال في أجهزة منظمة العمل العربية منذ سنة 1970) التي تكون محل تصديق برلماني بغرفتيه.والاتفاقيات و العهود

التي يتم التصديق عليها لا تعلق على الدستور. وبعد الاتفاقيات والعهود الدولية تأتي القوانين التي هي من اختصاص البرلمان بغرفتيه وقد تمكنت الهيئة التشريعية منذ سنة 1990 من إصدار منظومة قانونية ناظمة لعلاقات العمل والوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب ومفتشية العمل وتسوية النزاعات الفردية في العمل في الجزائر وهي على هذا النحو:

-قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل مؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم (وهو قانون ناظم لعلاقات العمل الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المُستخدمين).-قانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب مؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم.-قانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل مؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم.-قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل مؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المعدل والمتمم.-قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي مؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم. وبعد القوانين يأتي التنظيم الذي هو من اختصاص السلطة التنفيذية (المراسيم والأوامر الرئاسية وتلها المراسيم التنفيذية ثم القرارات الادارية الصادرة عن الوزارات). ومن المصادر الداخلية للتشريع الاجتماعي في مجال العمل التي أصبح لها دور جد هام في استقرار وثناء النصوص القانونية الاجتماعية نذكر الاجتهاد القضائي بالإضافة إلى الآراء الفقهية في مجال التخصص دون أن ننسى الأعراف والعادات المهنية المتعارف عليها مهنيا في بعض المهن ذات الخصوصية.

### س 9: تعريف المشرع الجزائري لصفة العامل الأجير؟

ج: تتحدد أطراف عقد العمل الفردي في العامل الأجير وصاحب العمل. وفي هذا الاطار فقد قدم لنا المشرع الجزائري تعريفا أو تحديدا لصفة العامل الأجير بنص المادة الثانية من قانون 90\_11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم: "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون الأشخاص الذين يُؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى "المستخدم". ومن الملاحظات التي تسجل على موقف المشرع الجزائري أنه لم يقدم تعريفا دقيقا لقانون العمل، بل اكتفى بتقديم تعريف للعامل الأجير. وعليه فإن العامل الأجير يخضع مساره المهني والاجتماعي من تاريخ تشغيله بموجب إبرامه لعقد عمل فردي إلى أحكام ونود القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في حين يخضع الموظف العمومي في مساره المهني والوظيفي لأحكام ونود القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

### س 10: ما أهمية قانون العمل وعناصر عقد العمل الفردي والعلاقة بفروع القوانين الأخرى؟

ج: يتفق المؤرخون الاجتماعيون على أن القانون المدني يعد الحاضنة القانونية الأولى التي ولد وترعرع بين أحضانها قانون العمل نتيجة سيادة مبدأ سلطان الإرادة وتحفظ وإلى تاريخنا هذا العديد من التشريعات العربية بتعريف

عقد العمل ضمن قانونها المدني، لكن وبالرغم من التطور الحاصل في المنظومة المعيارية الناضجة لقانون العمل يبقى القانون المدني سندا مرجعيا أساسيا في عديد الحالات ومنها ما يتعلق بالالتزامات أو العقود الواردة على العمل أو فيما يخص المسؤولية المدنية للعامل أو صاحب العمل وأهلية التعاقد وكذا الموضوع المتعلق بالتعويضات. ويتم اللجوء إلى مواد القانون المدني في تحديد طبيعة العناصر المكونة لعقد العمل بالمقارنة مع عديد العقود المشابهة أو المجاورة ومنها بالخصوص: \* عقد الشركة (راجع نص المادة رقم 416 قانون مدني جزائري، وهي مادة قانونية مضافة بموجب قانون رقم 88-14 مؤرخ في 03 مايو 1988): \* عقد المقاولة (راجع نص المادة رقم 549 قانون مدني جزائري): \* عقد الوكالة (راجع نص المادة رقم 571 قانون مدني جزائري).

إن التمييز بين عقد العمل الفردي وبعض العقود المجاورة المذكورة أعلاه إنما يكون في غياب عنصر التبعية القانونية. ويأتي عقد العمل الفردي بعناصره الأساسية<sup>11</sup>: أداء العمل، وأجر، والتبعية بشقيها القانوني والاقتصادي بأن واحد ليضفي الطابع العقدي لهذه العلاقة العقدية في مجال العمل. وعليه، فإن عنصر التبعية في عقد العمل الفردي هو الذي يشكل "المعيار الذي يحدد اختصاص أو ولاية قانون العمل ونطاق تطبيقه"<sup>12</sup>، في حين العمل المستقل و/أو الحر (عمل الطبيب لحسابه الخاص أو المحامي أو الخبير العقاري أو البيطري) تنعدم فيه التبعية القانونية. وبالعودة إلى العقود المشابهة والمجاورة التي تتقاسم مع عقد العمل الفردي بعض العناصر المشكّلة له كعنصري الأجر وأداء العمل أو الخدمة دون عنصر التبعية القانونية التي تعني خضوع من يكلف بأداء العمل (الدائم و المؤقت والجزئي) لسلطة وإشراف وتوجيه الجهة المشغّلة من القطاعين العمومي والخاص على حد سواء .

إن عقد الشركة في القانون المدني الجزائري يتضمن عنصري الأجر (المقابل المالي المتمثل في اقتسام الأرباح) بالإضافة إلى تقديم حصة من عمل أو مال أو نقد<sup>13</sup>. إلا أن عنصر التبعية القانونية يتعدى في هذا النوع من العقود مثله مثل عقد المقاولة (راجع المادة 549 من القانون المدني الجزائري)<sup>14</sup>. وكذلك عقود التسيير (راجع نص المادة الأولى من القانون رقم: 89-01 المؤرخ في 07-02-1989) التي لا يخضع فيها المسير للجهة التي تعاقد معها، بل هو مطالب مقابل

<sup>11</sup>-توصل الدكتور محمد سعيد بناني (عضو لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية) في دراسة بعنوان: "تشريعات عقد العمل الفردي في الدول العربية" نشرتها له منظمة العمل العربية، مطابع جامعة الدول العربية، القاهرة، 1993، ص: 28 إلى الآتي:  
-مجموعة كبيرة من التشريعات العربية الحديثة أخذت بتعريف عقد العمل وفق عناصره الثلاثة (أداء عمل فكري أو عضلي+أجر+تبعية قانونية واقتصادية):

-مجموعة ثانية لم تعرف عقد العمل إلا أنه يستخلص من تعريفها للأجير وصاحب العمل:

-مجموعة ثالثة احتفظت بتعريف عقد العمل ضمن قانونها المدني دون قانون العمل:

-مجموعة رابعة لم تعرف عقد العمل بعنصر التبعية، وسواء في قانونها المدني، أو في النصوص القانونية الأخرى المكونة لقانون العمل ترك الأمر للاجتهاد والفقه.

<sup>12</sup>-حسين عبداللطيف حمدان: قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص: 24.

<sup>13</sup>- جاء بنص المادة 416 من القانون المدني الجزائري (القانون رقم: 88-14 المؤرخ في 03 ماي 1988) الآتي: "الشركة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيين أو اعتباريان، أو أكثر، على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل، أو مال، أو نقد، بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة. كما يتحملون الخسائر التي قد تنجر عن ذلك."

<sup>14</sup>- جاء بنص المادة 549 (قانون مدني جزائري): المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئا، أو أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر."

أداء عمل (تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية أو الشركة المختلط الاقتصاد)، وتقديم نتيجة (تحقيق نتيجة) في مجال التسيير. وينعدم في عقد الشركة (راجع المادة 571 من القانون المدني الجزائري)<sup>15</sup> عنصر التبعية القانونية في مقابل وجود كل من عنصري أداء العمل والحصول على المقابل المادي المتفق عليه في عقد الوكالة. ذلك أن "معظم التشريعات العربية تبنت واعتمدت تعريف عقد العمل "بعناصره الثلاثة (أجر أو أجرة + أداء عمل + تبعية".

ولمنظومة التشريع الاجتماعي صلة وثيقة بالقانون الإداري عملا بمبدأ مشروعية القرار الإداري، أو من خلال القواعد التنظيمية التي تصدرها السلطات التنفيذية (المراسيم والأوامر الرئاسية والمقررات الإدارية الصادرة عن الوزراء وكتاب الدولة والولاية). ولقانون العمل كذلك العديد من القواسم المشتركة والقواعد القانونية الناضجة للقانون الجنائي من خلال ما تتميز به القواعد القانونية لقانون العمل من صيغة أمره قد تعرض من يخالفها للجزاء التأديبي داخل المؤسسة المشغلة طبقا لبنود وأحكام النظام الداخلي أو بالاستناد لأحكام وتدابير الاتفاقية القطاعية أو المتابعة الجنائية في حالة الخطأ الجسيم. كما أن الأنظمة الداخلية التي يتم تحريرها بمشاركة ممثلي العمال وبرقابة من مفتشيه العمل المختصة إقليميا تحوز على حجية قانونية عند حدوث منازعة عمل، ذلك أن قوانين العمل الوطنية تتضمن بابا خاصا بما يمكن أن نسميه البنود التأديبية التي تخص الأطراف المتعاقدة من جانب أو فيما يتعلق بالمسؤولية المدنية والجنائية للعامل ولصاحب العمل من جانب آخر.

وفي هذا الاطار فقد جاء بنص المادة 138 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم ما يلي: "يُعابَنُ مُفْتَشُو الْعَمَلِ، وَيُسَجَّلُونَ الْمَخَالَفاتِ حَيْثُ أَحْكَامُ هَذَا الْقَانُونِ طَبَقًا لِنَشْرِيعِ الْعَمَلِ".

ولقواعد قانون العمل علاقة تأثير وتأثر بطبيعة القواعد القانونية لكل من القانون الاقتصادي أو التجاري وكذا القانون الناظم للمالية، وأن القواعد القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية لقانون العمل هي ذات حاضنة واقعية اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية،

إذ لا يمكن أن نتصور قانون عمل صيغت قواعده بفرنسا التي يتميز نظامها بالاتجاه الليبرالي ذي الصبغة العلمانية و الفردية أن ينفذ بالجزائر وذلك للاختلافات الجوهرية في الأنظمة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. فلكل دولة خصائصها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية.

هذا وقد خصّ المشرع الجزائري، وبموجب أحكام قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 21 لعام 2008، فصلا كاملا لقضاء العمل (من المادة 500 إلى المادة 509).

<sup>15</sup> - جاء بنص المادة 571 قانون مدني جزائري الآتي: "الوكالة أو الأمانة هو عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه".

## س11: ما العناصر الأساسية المشكّلة لعقد العمل الفردي؟

ج: إنّ العناصر المشكّلة لعقد العمل الفردي هي كالاتي: -عنصر أداء العمل(الذي قد يكون بالعمل اليدوي أو الفكري أو بأي شكل جديد من أشكال أداء العمل)<sup>16</sup> :-عنصر التبعية القانونية والاقتصادية (الاتفاق على أداء العمل تحت اشراف و/أو ادارة صاحب العمل:-عنصر الأجر.

أولاً: أداء العمل:يعد عنصر أداء العمل( بالفكر أو الجهد العضلي-بالساعد-)أحد أهم عناصر عقد العمل الفردي.

\* ما المقصود بعنصر أداء العمل؟نعني بأداء العمل وفق ما حددته أحكام القوانين الاجتماعية في مجال العمل على الصعيد المغاربي والعربي أن يكون العمل الملزم بتنفيذه هذا العامل الأجير(Le Travailleur Salarié) الذي أبرم عقد عمل فردي مع جهة مشغّلة(التي قد تكون من القطاع الاقتصادي العمومي أو الخاص) تحت اشراف وادارة وتنظيم الجهة التي أبرمت معه هذا العقد.وهنا لا بد لي أن أوضح حقيقة ما كان عليه عقد العمل الفردي قبل التعديل الدستوري لسنة 1989، و ما حصل من تغيير جذري في نموذج عقد العمل الفردي في ظل آلية اقتصاد السوق و اتساع دائرة التشغيل لدى القطاع الاقتصادي الخاص الوطني والمختلط والأجنبي. وتأخذ معظم التشريعات الاجتماعية العربية بتعريف الجهد على النحو الآتي: "وهو الجهد الذي يبذله الأجير لأداء عمل معين، وهو يتراوح ما بين العمل العضلي أو الذهني أو هما معا"<sup>17</sup>.

### \* ما المقصود بقولنا أن يكون أداء العمل تحت أو بإشراف صاحب العمل(الجهة المشغّلة)؟

نعني بأداء العمل تحت الاشراف والادارة أن يقع على عتق صاحب العمل تنظيم مكان العمل، وكيفية الأداء داخل الورشة، أو المصنع، أو المؤسسة وتوزيع أداة العمل ومراقبتها. كما أن الأوامر والتعليمات والتوجيهات(المكتوب منها والشفهي)الصادرة من صاحب العمل باتجاه العامل، وهو تحت إشرافه وادارته، يجب أن تتوافق وما يمكن ان يكون عملاً مشروعاً ومنسجماً والتشريعات الاجتماعية السارية المفعول.فأداء العمل في قانون العمل الجزائري و المقارن(التونسي والمغربي والمصري والسوري والأردني) يعني تنفيذ العمل تحت سلطة و اشراف صاحب العمل في القطاعين العمومي والخاص(القطاع الاقتصادي والفلاحي والخدمي بكافة أنواعه).والاشراف الذي يمارسه صاحب العمل في عقد العمل الفردي لا يعني كذلك أن يمتد خارج علاقة العمل من جهة، ومن جهة ثانية فإنه لا يجب أن يمتد إلى خارج الحجم الساعي اليومي والأسبوعي والشهري المحدد عن طريق مرسوم تنفيذي تصدره السلطة التنفيذية(فالحجم الساعي الأسبوعي والشهري أصبحت تحدده لقاءات الثلاثية التي تجمع الحكومة والمنظمات النقابية للعمال ولأصحاب العمل)<sup>18</sup>.

ثانياً: عنصر التبعية القانونية والاقتصادية:يتميز عقد العمل على العقود المشابهة الأخرى المنصوص عليها في القانون المدني الجزائري و المقارن(التونسي والمغربي والمصري) بوجود عنصر التبعية القانونية. فعنصر التبعية هو الذي يميز

<sup>16</sup>-نعني أداء العمل بالساعد الجهد العضلي(باليد) وهو الغالب في العمل(الشغل) التقليدي.

<sup>17</sup>-محمد سعيد بناني:تشريعات عقد العمل الفردي في الدول العربية(دراسة مقارنة). مرجع سابق، ص:30.

<sup>18</sup>-راجع نص المادة 87 من القانون رقم:90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

عقد العمل عن بقية العقود الأخرى من عقد الشركة<sup>19</sup>، وعقد المقاولة<sup>20</sup>، وعقد التسيير<sup>21</sup>، وعقد الوكالة<sup>22</sup>. وعنصر التبعية القانونية ليس موجودا في العقود المدنية المشابهة، بل هو منعدم تماما في كل عقد الوكالة (غياب عنصر الخضوع لسلطة المستخدم-صاحب العمل-). وعقد الشركة (غلبة عنصر المساواة بين الشركاء وانعدام عنصر التبعية القانونية)، وعقد المقاولة (الذي ينعدم فيه عنصر التبعية)

\* ما المقصود بالتبعية القانونية؟ تعني بالتبعية القانونية خضوع العامل الأجير في أو أثناء تأديته لعمله (شغله) لإشراف وإدارة صاحب العمل الذي له حق ومسئولية تنظيم العمل (بواسطة نظام داخلي أو اتفاقية عمل جماعية..). فالخضوع لصاحب العمل (الإدارة والإشراف والمراقبة) يأتي "كمقابل منطقي لغياب أي خطر اقتصادي لنشاط الأجير"<sup>23</sup>.

\* ما المقصود بالتبعية الاقتصادية؟ تعني بالتبعية الاقتصادية التزام صاحب العمل (L'Employeur) من القطاعين العمومي والخاص-الاقتصادي- بضمان تقديم الأجر بانتظام. بالإضافة إلى الحماية القانونية لمكان العمل (الصحة والسلامة المهنية والمحيط..)، وتمكين العامل بحقوقه الاقتصادية دون نقصان (الأجر والمنح والترقية..).

ثالثا: عنصر الأجر: لقد سبق أن أكدنا على الصفة التبادلية لعقد العمل الفردي وهو ما يعني وجود مقابل نقدي مقرر ومحدد في مقابل أي جهد فكري ويدوي. والأجر هو القيمة المالية المقابلة لأداء العمل من طرف العامل الأجير وثالث عنصر مشكل لعقد العمل الفردي، إذ تلزم تشريعات العمل المغربية والعربية صاحب العمل بتقديمه بانتظام للطرف الثاني المتعاقد معه.

-موقف المشرع الجزائري من عنصر الأجر: خصّ المشرع الجزائري بابا كاملا لأجر العامل (الباب الرابع من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم). وأرى ضرورة أن أوضح أن الأجر (Le Salaire) يخص العامل الأجير ولا يخص الموظف (Le Fonctionnaire) الذي يتحصل على مرتب (Une rémunération).

يتميز المشرع الجزائري عن نظرائه في المنطقة المغربية<sup>24</sup> وعلى امتداد العالم العربي<sup>25</sup> بالتأكيد على الآتي: -حق العامل الأجير في أجر مقابل عمل مؤدى (منفذ وفق مضامين عقد العمل الفردي) يتناسب ونتائج العمل (الشغل) المتفق عليه<sup>26</sup>؛ -إلزام صاحب العمل من القطاعين الاقتصادي العمومي والخاص بضمان (بقوة القانون) تقديم الأجر بانتظام<sup>27</sup>، وعلى أساس المساواة بين العمال (أيا كان جنس العامل ذكرا أم أنثى) مقابل أداء عمل مساوي القيمة و

<sup>19</sup>- راجع نص المادة 416 قانون مدني جزائري.

<sup>20</sup>- راجع نص المادة 549 قانون مدني جزائري.

<sup>21</sup>- راجع نص المادة الأولى من قانون رقم: 89-01 المؤرخ في 7 فبراير 1989 (قانون مدني جزائري).

<sup>22</sup>- راجع نص المادة 571 قانون مدني جزائري.

<sup>23</sup>- محمد سعيد بناني: تشريعات عقد العمل الفردي في الدول العربية (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص: 31.

<sup>24</sup>- يتميز المشرع الجزائري عن نظرائه في تونس والمغرب بتحديدده لطبيعة الأجر الذي يجب أن يكون قيمة نقدية وبدفع بوسيلة دفع نقدي لا غير.

<sup>25</sup>- جل التشريعات الاجتماعية في مطقة الشرق الأوسط والخليج تركت أمر تحديد طبيعة الأجر لاتفاق الأطراف المعنية بعلاقة العمل.

<sup>26</sup>- راجع المادة 80 من قانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

<sup>27</sup>- قد يكون دفع الأجر عند نهاية كل أسبوع عمل فعلي أو نصف الشهر أو عند نهاية كل شهر فعلي. وجاء التأكيد على الدفع بانتظام بنص المادة 88 من قانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم (يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل الدفع).

بدون أي تمييز<sup>28</sup>: -الأجر بالنسبة للمشرع الجزائري هو مقابل نقدي (بالنقد) ويحدد بعبارات نقدية محضة ويجب دفعه بوسيلة نقدية محضة<sup>29</sup>. كما أوجب المشرع الجزائري أن يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر التي يعدها صاحب العمل من القطاعين الاقتصادي العمومي والخاص على حد سواء (La Fiche de Paye).

الجهة المخولة قانونا بتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون: في ظل أحكام التعديل الدستوري لعام 1989 التي كرست مبدأ الفصل بين الدولة صاحبة السيادة والسلطة-القوة العمومية- وبين الدولة المالكة للرأس المال التجاري الخاضع للقانون التجاري، بالإضافة إلى انتقال الدولة من مهمة ومسئولية التشريع المباشر في مجال التشريع الاجتماعي المباشر (الفترة الزمنية الممتدة من سنة 1962 و إلى غاية 1989) إلى الدولة المحكّمة أو المعدّلة أو المنظّمة بدأ التوجه نحو المزيد من الحوار الاجتماعي والحكومة، وبموجب نص المادة 87 من قانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، هي التي تصدر المرسوم المتعلق بالزيادة في الأجر الوطني الأدنى المضمون بعد استشارة واسعة مع المنظمات النقابية للعمال والمنظمات النقابية لأصحاب العمل الأكثر تمثيلا.

س12: ما هي أهم الحقوق المهنية والاجتماعية في مجال العمل والتشغيل التي لا يمكن وبأي حال من الأحوال أن تكون محلّ تنازل أو عدم المطالبة بها أم أن تسقط بالتقادم؟

ج: حدد المشرع الجزائري حقوقا مهنية واجتماعية للعمال الأجراء لا تسقط بالتقادم ولا يمكن الاتفاق على ما يخالفها أو عدم المطالبة بها وهي على النحو:- ضرورة احترام سن التشغيل في القطاع الاقتصادي والاجتماعي والخدمي الذي لا يجب أن يقلّ عن 16 سنة (راجع نص المادة 15 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم).

- ضرورة قيام الجهة المشغّلة من القطاع الاقتصادي العمومي أو الخاص أو المختلط أو الأجنبي بالتصريح بالعامل الأجير لدى الصندوق الوطني الخاص بالعمال الأجراء حتى يُضمن تأمينه الاجتماعي ويكون في حماية تامة في مكان العمل.

- ضرورة احترام قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون الذي تحدده الحكومة بعد استشارة واسعة مع ممثلي المنظمات النقابية للعمال والمنظمات النقابية لأصحاب العمل الأكثر تمثيلا.

- احترام حق العامل الأجير في العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

- احترام الحجم الساعي الأسبوعي للعمل/40 ساعة عمل في الأسبوع مُقسمة على 8 ساعات عمل في اليوم وعلى مدار 5 أيام في الأسبوع.

<sup>28</sup>- راجع المادة 84 من قانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

<sup>29</sup>- راجع المادة 85 من قانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.



س13: لماذا يحرص المشرع الجزائري على كتابة عقد العمل الفردي؟

ج: بالنظر لخصوصية علاقات العمل في ظل اقتصاد مفتوح يسعى المشرع الجزائري إلى ما يضمن حقوق العامل الأجير عبر التأكيد على عنصر الكتابة من أجل تحديد طبيعة عقد الفردي (هل نحن أمام عقد عمل فردي مُحدد المدة أم أننا أمام عقد عمل غير مُحدد المدة)، بالإضافة إلى أن الكتابة تضمن حقوقا اجتماعية و مهنية لهذا العامل الأجير وتيسر له حق اللجوء مفتشية العمل المختص إقليميا في حالة المنازعة قبل اللجوء إلى القضاء.

س14: متى يبدأ سريان علاقة عمل؟

ج: يبدأ سريان علاقة العمل بمجرد العمل لحساب جهة مُشغلة اقتصادية أو اجتماعية أو خدمية عمومية أم خاصة ويأتي عقد العمل الفردي ليضفي الطابع القانوني لهذه العلاقة. إذ أن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي.

س15: ما الفرق بين الخلاف الفردي في مجال العمل ومنازعة العمل الفردية؟

ج: الخلاف الفردي في مجال العمل هو كل خلاف يقع أو يحدث بين العامل الأجير وصاحب العمل من القطاعين العمومي والخاص حول تنفيذ التزامات تعاقدية منصوص عليها في عقد العمل الفردي أو في اتفاقية العمل الجماعية أثناء سريان عقد العمل الفردي، ويمكن لهذا الخلاف الفردي أن يجد حلاله بواسطة الحل الودي بين الطرفين (صاحب العمل والعامل المأجور) أو أن يتم حل هذا الخلاف الداخلي وفق النظام الداخلي للمؤسسة أو الشركة دون تدخل خارجي (عنصر ثالث و المتمثل في مفتشية العمل المختصة إقليميا). في حين نعني بمنازعة العمل الفردية خروج الخلاف من دائرة المؤسسة أو الشركة أو المُقابلة بعد أن فشلت التسوية الودية والقانونية وتدخل عنصر ثالث في الخلاف الواقع بين طرفي عقد العمل الفردي المتمثل في مفتش العمل الذي يُكلف بإيجاد تسوية للمنازعة عن طريق مكتب المصالحة المختص إقليميا.

س16: ما هي أهم شروط قيام المنازعة الفردية في مجال العمل؟

ج: لا تقوم منازعة العمل الفردية إلا بتوافر شروط أساسية وهي:

\*لابد من وجود علاقة عمل قانونية بين طرفي عقد العمل الفردي:

-يجب أن يكون هذا الخلاف حول مسائل العمل ذات الطابع الفردي (خلافاً فردياً) وليس خلافاً جماعياً ذلك أن الخلافات الجماعية لها قانون يُنظّمها:

-يجب أن يكون هذا الخلاف الفردي حول مسائل العمل ذات الطابع الفردي محاولة تسوية ودية و/أو قانونية لكنها فشلت ولم تجد حلاً لهذا الخلاف.

س17: أهم ما يجب أن يعرفه الطالب الجامعي المسجل بالسنة الثانية/ليسانس حقوق في مجال قضاء العمل في الجزائر.

ج: توجهت الدولة الجزائرية، وبعد التعديل الدستوري لعام 1989، تنفيذاً لأحكام الدستور الجديد، نحو الفصل بين الدولة، باعتبارها قوة عمومية و الدولة باعتبارها المالك لرأس المال المؤسسات الاقتصادية التجارية<sup>30</sup>. ومن تطبيقات أحكام التعديل الدستوري لعام 1989 أن انسحبت الدولة، باعتبارها صاحبة سلطة وسيادة، من فضاء الانتاج والتجارة و البيع والتسويق، تاركة المجال في ذلك للمبادرة الخاصة (الالتزام باحترام الملكية الفردية و الجماعية لوسيلة الانتاج)<sup>31</sup> وللشركات العمومية الاقتصادية التي أخضعتها الدولة لاشتراطات القانون التجاري.

هذا وقد خصّ المشرع الجزائري للقضاء الاجتماعي ضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية (قانون رقم: 08-09 مؤرخ في 23 فبراير 2008)<sup>32</sup> حيزاً هاماً بعنوان: القسم الاجتماعي تضمن كل من:

-الاختصاص بشقيه النوعي و الاقليمي: جاء بنص المادة 501 الآتي: "يؤول الاختصاص الاقليمي إلى المحكمة التي تمّ في دائرة اختصاصها ابرام عقد العمل، أو تنفيذه، أو تلك التي يوجد بها موطن المدعى عليه.

غير أنّه في حالة اتهاء، أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعى"

-اجراءات رفع الدعوى: جاء بنص المادة 503 الآتي: "ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقاً للقواعد المقررة قانوناً". وبشأن أجل رفع الدعوى في المسائل الاجتماعية نصت المادة 504 على الآتي: "يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى".

<sup>30</sup>-المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مرجع سابق، ص: 17.

<sup>31</sup>-جاء بنص المادة 49 من دستور 1989 الآتي: "الملكية الخاصة مضمونة.

حق الإرث مضمون. الأملاك الوقفية و أملاك الجمعيات الخيرية معترف بها، و يحيى القانون تخصيصها".

<sup>32</sup>-قانون رقم: 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008 و يتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية (ج.ج.ج. العدد 21، التاريخ: 23 أفريل 2008).

-الطلبات الاضافية: جاء بنص المادة 510 بشأن قبول الطلبات الاضافية المترتبة على الطلب الأصلي في جميع مراحل الدعوى حتى ولو لم تكن موضوع محاولة صلح الآتي: "تقبل الطلبات الاضافية على الطلب الأصلي في جميع مراحل الدعوى، حتى ولم تكن موضوع محاولة صلح".

- **تشكيلة القسم الاجتماعي:** حددت المادة 510 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية(قانون رقم 09-08 مؤرخ في 23 فبراير 2008) تاريخ انعقاد أول جلسة على النحو الآتي: "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر(15) يوما من تاريخ رفع الدعوى. يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال". ويذكر الدكتور عبد الرحمان بربارة من جامعة سعد دحلبل البلدية(المرجع: شرح قانون الاجراءات المدنية و الادارية، الطبعة الثانية، منشورات بغدادي للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص:363): إن تحديد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر(15) يوما من تاريخ رفع الدعوى وهو ما يضي طباعا استعجاليا للمنازعة الاجتماعية. فأجل أول جلسة بالنسبة للدعاوى العادية لا يقل عن عشرين يوما(20)، كما أنه يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال.

-**تاريخ انعقاد أول جلسة:** جاء بنص المادة 502 قانون اجراءات مدنية و ادارية: "يتشكل القسم الاجتماعي، تحت طائلة البطالان، ن فاض رئيسا و مساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل".

وبالرجوع إلى نص المادة الثامنة(8) من القانون رقم:90-04 والمتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل المؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم:91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 نجد الآتي: "تتعقد جلسات المحكمة للنظر فالمسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال و مساعدان من المستخدمين.

ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونيا بحضور مساعدين من العمال و مساعدين من المستخدمين. وفي حالة غياب المساعدين من العمال، و المساعدين من المستخدمين، أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، و إذا تعذر ذلك، يتم تعويضهم، حسب الحالة، بقاض أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة.

وفي الحالة التي يكون فيها أحد المساعدين من العمال أو المستخدمين طرفا في النزاع أو له مصلحة شخصية في ذلك يتم تعويضه بأحد المساعدين الاحتياطيين، حسب الحالة، و إذا تعذر ذلك يتم تعويضه بقاض يعينه رئيس المحكمة. للمساعدين من العمال و المستخدمين صوت تداولي، و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة.

-**الاستعجال أمام القسم الاجتماعي:** جاء بنص المادة 506 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية(قانون رقم:09-08 مؤرخ في 23 فبراير 2008) أن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ كل الاجراءات المؤقتة، أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل".

كما أن الأوامر الصادرة عن رئيس القسم الاجتماعي هي قابلة للاستئناف-المادة 507 من قانون رقم:09-08 مؤرخ في 23 فبراير 2008- و أنه ليس للاستئناف أثر.

وجاء بنص المادة 502-قانون اجراءات مدنية و ادارية- الآتي: "يتشكل القسم الاجتماعي، تحت طائلة البطالان، من قاض رئيسا و مساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل".

بالتوفيق لطلابنا بالسنة الثانية/ليسانس حقوق

د. عبد المجيد صغير بيرم

.2021/05/09