

# تكريس الطابع التعاقدي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري

بقلم الأستاذة: رفيقة بوالكور

جامعة محمد الصديق بن يحيى - تاسوست جيجل

## مقدمة

ساهمت الإصلاحات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية في الجزائر، منذ أواخر الثمانينات في تنمية النزعة التعاقدية في المجتمع، بحيث لم تعد تقتصر على الشركاء الاقتصاديين فقط، بل تعدتهم إلى الشركاء الاجتماعيين، إذ تحول قانون العمل في هذه الفترة إلى قانون اتفاقي في أغلبه وانعكس هذا على علاقات العمل، و تكرر ذلك بصدور القانون رقم 11/90، المؤرخ وفي 21 أفريل 1990، والمتعلق بعلاقات العمل، وهو ما انعكس على عقود العمل الفردية والجماعية التي أصبحت تخضع في معظم جوانبها لمبدأ سلطان الإرادة، حيث ترك المشرع هامشا كبيرا لأطراف عقود العمل لترتيب آثارها، تماشيا مع الانفتاح على اقتصاد السوق، خاصة فيما يتعلق بحقوق العمال، وذلك بعدما كانت علاقات العمل قبل فترة الإصلاحات تأخذ شكل العقد، ولكن تحيط به هالة من القيود التشريعية والتنظيمية، مما أضفى على علاقة العمل آنذاك الطابع اللائحي، إلا أن المشرع الجزائري تراجع منذ صدور القانون رقم 11/90، سالف الذكر، عن التدخل الكبير في هذه العلاقة، ولكن بالمقابل فإن الحرية التعاقدية التي منحها المشرع للأطراف ليست مطلقة، ذلك انه ظل يتدخل بموجب قواعد أمره لا يجوز مخالفتها إلا إذا كان اتفاق الأطراف أكثر فائدة للعامل، وهي تلك القواعد المتعلقة بما يسمى النظام العام النسبي أو الحمائي،

بالإضافة إلى ذلك هناك من النصوص الأخرى التي لا يجوز مخالفتها تحت طائلة البطلان، ولو كان الاتفاق الذي يخالفها أكثر فائدة للعامل، وذلك لتعلقها بما يسمى بالنظام العام المطلق أو التوجيهي.

وهو ما يدفع إلى التساؤل عن حدود الطابع التعاقدي لعلاقة العمل بين متطلبات مبدأ سلطان الإرادة الذي يمثل مظهر هذا الطابع التعاقدي، وبين مقتضيات النظام العام النسبي والمطلق والتي تهدف إلى حماية العامل.

## المبحث الأول : تكريس الطابع التعاقدي لعلاقات العمل

إن تكريس الطابع التعاقدي لعلاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية يبرز من خلال الشكل الذي أضفاه المشرع على هذه العلاقة وهو عقد العمل، الذي يستوجب بيان تعريفه (المطلب الأول) ثم تسليط الضوء على مظاهر الطابع التعاقدي لهذا الأخير من خلال تكريس مبدأ سلطان الإرادة في تكوين العقد (المطلب الثاني).

### المطلب الأول : تعريف عقد العمل

عرف عقد العمل بأنه ~ اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بانجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الآخر<sup>(1)</sup>.

كما عرف بأنه ~ العقد أو الاتفاق الذي يتعهد فيه أحد الأشخاص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه وإدارته، مقابل أجر<sup>(2)</sup>.

بالإضافة إلى ذلك يمكن اعتماد تعريف أكثر شمولية لهذا العقد، وفقا لما يُجمع عليه الفقه الحديث بأنه: ~ عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة ~.

ومن ثم يمكن التسليم بخصائص وعناصر عقد العمل الأربعة وهي، العمل، الأجر، التبعية، والزمن<sup>(3)</sup>.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري وعلى غرار المشرع الفرنسي، فإنه لم يقدم أي تعريف لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة، وذلك لأنه يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل، وهو بهذا يكون قد اعتمد ضمنا على تعريف العقد الوارد في المادة 54 من التقنين المدني<sup>(4)</sup> بأنه ~ اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما ~

وبالتالي فالمشرع الجزائري انطلق من فكرة أن عقد العمل هو عقد مدني بالنسبة للعامل ولا يهم في ذلك إذا كان تجاريا بالنسبة لصاحب العمل من ناحية، ومن ناحية أخرى، انطلق من مبدأ الإباحة في الأشياء<sup>(5)</sup>.

حيث عبر عن هذا المبدأ في كافة القوانين المنظمة لعلاقات العمل، كالمادة 9 من القانون رقم 11/90<sup>(6)</sup> المتعلق بعلاقات العمل التي تقضي بأنه " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة" وهو ما يجعل عقد العمل في الجزائر عقدا غير شكلي، لا تشترط فيه الكتابة إذ تنص المادة 114 من نفس القانون بأن " الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو فئات مهنية .....، والاتفاق الجماعي اتفاق غير مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل".

وبعبارة أخرى اهتم المشرع الجزائري أكثر بالجانب التنظيمي والموضوعي دون الجانب الشكلي لعقد العمل، وهو بذلك تأثر بالجانب العملي ووسع من دائرة الضمانات ووسائل الحماية<sup>(7)</sup>.

من جهة أخرى أصبح عقد العمل يصنف ضمن العقود المسماة، لا يحتاج إلى تعريف شامل يجمع عليه الفقهاء أو المشرعون، الأصل فيه الرضائية ذلك أن عقد العمل ينتج آثاره بمجرد تبادل التراضي بين المتعاقدين، وذلك ما تؤكدته المادة 8 من القانون 11/90 بأن "علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم بمجرد العمل لحساب مستخدم ما".

وبناء على ذلك فإذا كان المشرع الجزائري لا يشترط بصفة عامة إفراغ علاقة العمل في شكل معين، فإنه بالرجوع إلى أحكام المادة 11 من القانون رقم 11/90 فإنها تنص على أنه: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة، إلا إذا نص على ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة" ويظهر هنا أن المشرع الجزائري قد افترض في حالة غياب العقد المكتوب أن علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة، وأن إفراغ إرادة الطرفين في عقد مكتوب أمر ضروري لإثبات علاقة العمل محددة المدة.

وقد استقر اجتهاد المحكمة العليا على أن مواصلة العمل بعد انتهاء عقد العمل محدد المدة بمثابة استمرار علاقة العمل لكن لمدة غير محددة عملا بنص المادة 11 سابقة الذكر<sup>(8)</sup>.

ولما كان عقد العمل من العقود الرضائية كما تبين من خلال تعريفه، فإنه يخضع في شروط انعقاده من حيث المبدأ لذات الشروط العامة الواردة في القانون المدني، الشكلية منها والموضوعية مع وجود بعض الفوارق والأحكام الخاصة المنصوص عليها في القوانين والنظم المنظمة لمجال العمل.

### المطلب الثاني: مظاهر الطابع التعاقدي لعلاقات العمل :

بصدور القانون رقم 90 / 11، والمتعلق بعلاقات العمل بدأ يتلاشى الطابع التنظيمي لعقد العمل، وأصبح هذا الأخير خاصة فيما يتعلق بآثاره كنتيجة لإرادة الأطراف المتعاقدة، حيث لم يتطرق القانون سالف الذكر بصورة مفصلة إلى حقوق والتزامات أطراف عقد العمل كما كان عليه الحال في القانون الأساسي العام للعامل<sup>(9)</sup> بل ترك أغلب المسائل المتصلة بها إلى ما يراه الأطراف مناسبا لهم، مدفوعا في ذلك برغبته في تكريس الطابع التعاقدي لآثار عقد العمل من حيث الحقوق (الفرع الأول) أو من حيث الالتزامات (الفرع الثاني)

### الفرع الأول: تكريس الطابع التعاقدي لعلاقات العمل من حيث حقوق العامل:

#### أولا: الحق في الأجر

كانت الدولة تتدخل عن طريق الأجهزة المختصة بوضع القوانين والنظم المحددة لأجور العمال في مختلف القطاعات، ويترجم ذلك بوضع جدول لمختلف مناصب العمل يقابل كل منصب منها رقما استدلاليا، يمثل حاصل ضربه في النقاط الاستدلالية، الأجر المحدد للعامل، طبقا للسلم المهني أو الوظيفي للمؤسسة المعنية.

وقد اعتمد المشرع الجزائري على هذا الأسلوب لتحديد الأجور في القانون الأساسي للعامل لسنة 1978، المذكور سابقا، إلا أنه بصدور قانون علاقات العمل فإن ترك أمر تحديد الأجور للتفاوض الجماعي في إطار الاتفاقيات الجماعية أو التفاوض الثنائي، في نطاق

عقود العمل، وتماشيا مع هذه النظرية اكتفى القانون رقم 11/90 بوضع القواعد العامة للأجر، دون الخوض في المسائل التفصيلية المرتبطة به، حيث اعتبر هذا الحق حسب المادة 80 منه كمقابل للعمل المبذول من طرف العامل، ويتكون هذا المقابل من الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة ومعنى ذلك أنه لم يعد يرتبط بالتصنيف المهني الوطني المعمول به إبان سريان القانون الأساسي العام للعامل، إذ يخضع هذا التصنيف لظروف وإمكانيات كل هيئة، وهو ما يجعله تصنيفا غير موحد بل يتباين من هيئة إلى أخرى<sup>(10)</sup>.

#### ثانيا: الحق في التكوين والترقية خلال العمل

ألزم المشرع الجزائري بمقتضى المادة 57 من القانون رقم 11/90 كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب المعارف النظرية والتطبيقية لممارسة مهنة ما، أما بالنسبة للترقية فهي حق لكل عامل يتوفر على شروط الارتقاء داخل سلم التأهيل، وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه حسب المادة 61 من القانون رقم 11/90.

#### ثالثا: الحق في الراحة

ويتعلق هذا الحق بأيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المادة 33 وما يليها من قانون العمل، حيث يتمتع العامل بالحق في الراحة يوما كاملا في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة، كما يمكن للهيئات المستخدمة إمكانية تأجيل هذه الراحة أو جعلها تناوبية.

#### رابعا: الحق في تعديل، تعليق، وإنهاء علاقة العمل

#### - الحق في تعديل عقد العمل

يمكن تعديل عقد العمل بالإرادة المشتركة لأطراف العقد، وخاصة إذا الشروط الجديدة تجلب منافع أكبر للعامل، وهذا حسب المادة 62 و 63 من القانون رقم 11/90.

### - تعليق علاقة العمل

تعلق علاقة العمل حسب المادة 64 من القانون رقم 11/90، في حالتين: حالة وجود اتفاق بين الطرفين يقضي بذلك وحالة التعليق بقوة القانون إذا ما توافرت حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة 65 من القانون رقم 11/90.

### - الحق في إنهاء علاقة العمل

يخضع الحق في إنهاء علاقة العمل لاتفاق الأطراف المتعاقدة، حيث يمكن لهم إنهاء علاقة العمل عن طريق الاتفاق المتبادل، لكن هناك حالات أخرى نصت عليها المادة 66 من القانون رقم 11/90، تنتهي بمقتضاها علاقة العمل دون الحاجة إلى اتفاق كحالة البطلان أو الإلغاء القانوني للعقد، وحالة حلول الأجل بالنسبة لعقد العمل المحدد المدة، وحالة الاستقالة التي هي حق معترف به للعامل بشرط أن يقدمها كتابة وأن لا يغادر المنصب إلا بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، أما حالة العزل فهي إجراء تأديبي ينهي علاقة العمل، يتخذ عادة عند ارتكاب خطأ جسيم من قبل العامل، كما تنتهي علاقة العمل لأسباب طبيعية كحالة الوفاة، أو المرض المفضي إلى عجز كامل عن العمل.

### خامسا: الحق في فترة التجربة

من المتعارف عليه قانونا أن العقد يبرم أساسا بقصد نهائي، غير أن قانون العمل منح طرفي العقد إيقافه على شرط نجاح فترة التجربة، ويرجع الأساس القانوني لهذه الفترة إلى إعطاء فرصة تعارف للطرفين، فصاحب العمل يراقب قدرات العامل ومؤهلاته الفنية ومدى اندماجه في مسار المؤسسة، وتأقلمه مع جو العمل<sup>(11)</sup>

وعلى عكس المشرع الفرنسي، فإن المشرع الجزائري حدد فترة التجربة بموجب المادة 18 من القانون رقم 11/90، التي تنص على أنه يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه، لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (6) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهرا، لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، وتحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات

العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي، وهذا نظرا لاختلاف متطلبات وخصائص كل عمل وكل قطاع نشاط، وهو ما يجعل تحديد هذه المدة من بين العناصر والمواضيع الأساسية التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية، كما هي محددة بمقتضى المادة 8/120 من القانون رقم 11/90.

ومنه فالفرق بين هذا الأخير والقوانين السابقة أن فترة التجربة لم تصبح إجبارية وأن تحديد مدتها يخضع للتفاوض داخل حدود قصوى يحددها القانون. ويتمتع العامل خلال فترة التجربة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة، ويخضع لنفس القوانين والأنظمة التي تسير العمال الآخرين، أي الحقوق والواجبات التي نص عليها القانون أو النظام الداخلي أو الاتفاقية الجماعية، فيتمتع بأجر يتلاءم مع عمله، وله الحق في الإجازة السنوية بالقدر المنصوص عليه قانونا.

**الفرع الثاني: تكريس الطابع التعاقدي لعقد العمل من خلال التزامات العمل**  
يخضع العامل إلى نوعين من الالتزامات<sup>(12)</sup>: التزامات اتفاقية، وأخرى قانونية وفيما يخص الالتزامات الاتفاقية فهي تلك الواجبات التي اتفق عليها أطراف العقد على أساس إرادتهم الحرة، أما الالتزامات القانونية فمصدرها قانون العمل، وقد نصت المادة السابعة من القانون رقم 11/90 على جملة من الالتزامات تقع على عاتق العمال.

ما يلاحظ على هذه الالتزامات أنها كلفت العامل ببذل عناية الرجل المعتاد، ونزعت من على عاتقه الأعباء الإيديولوجية التي تحملها في السابق كما جاء النص الجديد خال من أي التزام بالمحافظة على أموال المؤسسة، وعدم استعمالها لأغراض شخصية، وإنما ركز فقط على ضرورة الخضوع إلى السلطة الرئاسية وما تفرضه من واجب الطاعة واحترام السلطة السلمية.

### **المبحث الثاني: حدود الطابع التعاقدي لعلاقات العمل**

لقد نشأ قانون العمل في ظل المذهب الفردي، حيث كان مبدأ سلطان الإرادة هو القانون

المطبق على مختلف العلاقات التعاقدية في مختلف المجالات ومنها علاقات العمل، وكان نتيجة لذلك أن تعسف أرباب العمل تحت غطاء الحرية التعاقدية وبالتالي تعرضت مصالح وحقوق العمال للإجحاف والانتهاك، لذلك جاء تدخل الدولة بوضع قواعد منظمة لعلاقات العمل، متشددا في صياغتها وعدم السماح لأطراف هذه العلاقة بتجاوزها أو الاتفاق على مخالفتها واعتبارها في كثير من الأحيان من ضمن مسائل النظام العام، وكما تم بيانه في المبحث الأول فإن المشرع قد ترك لأطراف هذه العلاقة هامشا من الحرية في ترتيب آثارها، سواء في عقد العمل الفردي أو في عقود العمل الجماعية، هذه الأخيرة التي تعتبر من أهم مصادر قانون العمل على الإطلاق نظرا لما تتميز به من إمكانيات إدخال أحكام وقواعد أكثر فائدة للعمال، كونها تنشأ عن الإرادة الحرة والمستقلة للعمال وأرباب العمل، لكن دون أن تمس هذه الاستقلالية والحرية بحدود ما يسمح به النظام العام الاجتماعي وأحكامه، وهو ما يستدعي بداية التطرق إلى فكرة النظام العام الاجتماعي (المطلب الأول) ثم عرض أهم تطبيقاته (المطلب الثاني).

### المطلب الأول : النظام العام الاجتماعي

تعتبر قواعد العمل قواعد أمرة متعلقة بالنظام العام، ولكن طبيعة هذا الأخير ليست واحدة بالنسبة لجميع قواعد هذا القانون فمنها ما هو متعلق بالنظام العام المطلق أو التوجيهي (الفرع الأول)، ومنها ما هو متعلق بالنظام العام النسبي أو الحمائي.

### الفرع الأول : النظام العام المطلق أو التوجيهي *L'ordre public absolu*

إن النظام العام المطلق هو ذلك النظام التقليدي الذي يهدف إلى حماية مصلحة عامة للمجتمع وهو ما يعرف في الاتجاه الحديث النظام التوجيهي العام، والذي لا يمكن خرقه في أي حال من الأحوال بموجب اتفاقيات أو عقود عمل حتى ولو كانت هذه الأخيرة تتضمن أحكاما أكثر نفعا للعامل، وينتج عن مخالفة هذا النظام العام المطلق بطلان عقد العمل مثل مخالفة الحد الأدنى لسن العمل، وهو الجزاء الذي يختلف عن ذلك المقرر عند

مخالفة النظام العام النسبي أو الحمائي والذي يتمثل في بطلان الشرط المخالف مع بقاء العقد صحيحا وتعويضه بالحكم الأمر<sup>(13)</sup> الذي خالفه هذا الشرط. ولكن ما هي مميزات أو خصائص القواعد المتعلقة بالنظام العام المطلق؟  
في فرنسا قدم مجلس الدولة معايير تبين خصائص هذه القواعد في بعض قراراته بتاريخ 22 مارس 1973، وحسب رأيه هناك نوعين من القواعد المتعلقة بالنظام العام المطلق:

- النوع الأول: قواعد أمره بحكم طبيعتها فهي لها طابع إلزامي.
- النوع الثاني: القوانين التي تتضمن مبادئ أو قواعد تخرج عن إطار قانون العمل، أو التي تدخل في هذا الإطار، ولكنها تتضمن امتيازات وضمانات خارجة بطبيعتها عن العلاقات العقدية. ومن بين هذه القواعد: تقييد الحق في الإضراب، فالاتفاقية الجماعية لا يمكنها تنظيم كيفية ممارسة هذا الحق، الذي يعتبر حقا دستوريا، كذلك لا يجب أن تتضمن هذه الاتفاقيات شروطا تنزل بالأجر عن الحد الأدنى المضمون قانونا، وكذلك الشروط التي تحد أو تلغي الحق في العطلة الإلزامية، أو الشروط التي تمس بتنظيم التمثيل العمالي في المؤسسة فهذه القواعد كلها متعلقة بالنظام العام المطلق أو التوجيهي<sup>(14)</sup>.

الفرع الثاني: النظام العام النسبي أو الحمائي ومبدأ المفاضلة  
تعتبر قواعد قانون العمل متعلقة بما يسمى بالنظام العام النسبي أو الحمائي (L'ordre public dérogatoire) من حيث اعتبارها مجرد حد أدنى لكفالة حقوق العامل مما يعني عدم جواز النزول عن هذا الحد، أي انعدام حرية المتعاقدين في التراضي على شروط يكون فيها انتقاص من الحد الأدنى لحقوق العامل الذي توفره قواعد هذا القانون، بينما يملك كل السلطة في مخالفة هذه القواعد إن كان من شأن هذه المخالفة زيادة الحقوق الممنوحة للعامل ومن ثمة تحقيق فائدة أو حماية أكبر مما توفره له هذه القواعد

حيث أن قانون العمل يسمح لعقود العمل الفردية أو الاتفاقات الجماعية أن تورث أحكاما تكون أكثر فائدة للعامل من تلك التي تتضمنها النصوص القانونية وهنا يبرز ما يسمى بمبدأ المفاضلة (Le principe de faveur) أي اختيار القاعدة الأنسب للعامل، يعتبر مبدأ المفاضلة محورا مركزيا في النظام العام الاجتماعي والذي يظهر عند تعارض أو تنازع مصادر قانون العمل بداية بالمصادر الرسمية ( الدستور، القوانين العضوية، القوانين العادية، النصوص التنظيمية)، ثم المصادر الاتفاقية، المتمثلة في الاتفاقيات الجماعية سواء كانت وطنية أو جهوية أو محلية، وأخيرا عقود العمل الفردية.

ويعني مبدأ المفاضلة اختيار القاعدة الأنسب للعامل المتضمنة في اتفاقيات أو عقود العمل وإن كانت مخالفة لما هو متضمن في القاعدة القانونية، وفي هذه الحالة فإن الطابع الحمائي لقانون العمل يظهر بجلاء عند تطبيق هذا المبدأ، ذلك أن النصوص التشريعية والتنظيمية تتصف بطابع النظام العام عندما تتضمن الحد الأدنى من الحماية، وهو ما يعني إمكانية مخالفتها والانحراف عنها بموجب اتفاقيات أو عقود العمل إذا كانت هذه الأخيرة تتضمن أحكاما أكثر فائدة للعامل<sup>(16)</sup>.

وقد كرس مبدأ المفاضلة في القانون الجزائري بموجب المادة 118 من القانون رقم 90-11 ( وتقابلها المادة 4-132.L من قانون العمل الفرنسي)، وفي فرنسا لم يعتبر المجلس الدستوري مبدأ المفاضلة مبدأ دستوريا، أما مجلس الدولة فاعتبره مبدأ عاما للقانون مرتبطا بآليات النظام العام الاجتماعي في حين أشارت المحكمة العليا، إلى كونه مبدأ أساسيا في قانون العمل، حيث أنه في حالة التعارض بين مصادر هذا القانون، يطبق الأصلح منها على العامل وبالتالي يبقى مبدأ المفاضلة في فرنسا مبدأ أساسيا خاصا في قانون العمل، دون اعتباره مبدأ دستوريا.

أما في الجزائر فإن الحق النقابي مكرس دستوريا بموجب المادة 56 من الدستور، وهو الحق الذي يولد فكرة التفاوض الجماعي، عن طريق الاتفاقيات الجماعية، وتجدر الإشارة هي هذا الشأن إلى كون مبدأ المفاضلة لا تكون له أهمية أو قيمة إلا إذا جسدت من قبل الشركاء الاجتماعيين عن طريق إبرام اتفاقيات تتضمن أحكاما أكثر نفعاً للعامل.

وإذا كانت مخالفة القواعد المتعلقة بالنظام النسبي جائزة فقط عند إيراد أحكام اتفاقية أكثر نفعا للعامل، فإن مخالفة هذه القواعد بالنزول عن الحد الأدنى من الحماية الذي تقرره هذه الأخيرة، يستوجب بطلان كل شرط ينص على ذلك إذ يعتبر خرقا لقواعد أمره، لما يتضمنه من انتقاص للحماية القانونية التي قررها المشرع، التي لا يجوز استبعادها أو الاتفاق على ما يخالفها، حتى ولو ارتضى العامل انتقاص حقوقه المقررة بالقواعد الأخرى، باعتبار رضاه يتضمن نزولا مسبقا عن الحقوق المقررة قبل ثبوتها، ذلك أن النزول السابق يتم في وقت يكون العامل فيه في مركز ضعيف لدى تعاقدته بحيث لا يطمئن إلى تمتعه بالإرادة الحرة دون ضغط أو تأثير ولو كانت إرادته سليمة من العيوب حيث يكون تقرير مشروعية نزول العامل السابق مجهضا لما تقرر له من حقوق بقواعد أمره.

وخلاصة القول أن ما يبطل من شروط عقد العمل هو ما يتضمن منها انتقاضا من الحقوق والمزايا المقررة بالقانون لحماية العمال، باعتبار أنها تنزل عن الحد الأدنى للحماية القانونية التي أراد القانون توفيرها للعامل، بينما شروط الاتفاق التي تتضمن اعترافا بحقوق أكثر أو مزايا أكبر للعامل مما توفره نصوص القانون، فإنها وإن غايرت التنظيم القانوني الحمائي لحقوق العامل فإنها لا تخالف النظام العام الذي تتعلق به، ألا وهو توفير حماية للعامل، فهذه الشروط تقرر وضعا أفضل أو أصلح للعامل مما تقرره له القواعد القانونية مما يجعلها مشروعة<sup>(17)</sup>

ويبقى معيار اعتبار الشرط الوارد في عقد العمل الفردي أفضل مما جاء في التنظيم القانوني الوارد في قانون العمل، معيارا موضوعيا، مؤداه أن يكون محققا للمصلحة أو الغاية بطريقة أفضل مما يحققها النص نفسه، وإذا جمع العقد بين شروط أكثر فائدة وأخرى أقل فائدة مما يقرره القانون كانت العبرة بكل شرط على حدة فتبطل الشروط الأقل فائدة، وتصح الشروط الأكثر فائدة، ولا يصح القول ببقاء الشروط جميعا على فرض أن الشروط الأقل فائدة يعوضها الشرط الأكثر فائدة، تظهر الصعوبة مع ذلك في شأن الشرط الذي يكون أصلح للعامل من بعض الوجوه وأسوأ من وجوه أخرى<sup>(18)</sup>.

في مثل هذه الحالة يتوقف تكييف هذا الشرط على إمكانية تجزئته من عدمه، فإذا أمكن تجزئة الشرط، صح في شأن ما يعتبر منه أصلح للعامل، وبطل في شأن ما يعتبر منه أسوأ له، وإذا لم يكن في الإمكان تجزئة الشرط، فلا يتأتي تطبيقه هو وحكم القانون الذي يخالفه في آن واحد بالجمع بين النواحي الأفضل للعامل من كل نظام، وإنما تكون العبرة بالنتيجة الإجمالية لتطبيقه، فإن كانت أكثر فائدة للعامل من النتيجة الإجمالية لتطبيق القانون الذي يخالفه كان الشرط صحيحا واجب التطبيق وإلا اعتبر باطلا ووجب الاكتفاء بتطبيق حكم القانون<sup>(19)</sup>.

المطلب الثاني: تطبيقات النظام العام الاجتماعي: مظاهر حدود الطابع التعاقدي لعلاقات العمل

الفرع الأول: الحدود المتعلقة بشروط التوظيف

يتعين على أطراف عقد العمل احترام بعض التدابير التشريعية المتعلقة بشروط التوظيف وكيفياته والمتمثلة فيما يلي:

أولا: احترام السن المرتبطة بأهلية التشغيل

حسب المادة 15 من القانون رقم 11/90 فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل السن الأدنى للتوظيف عن ستة عشر سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر أو تمس بأخلاقه، حي تقتضي الاعتبارات الإنسانية، عدم جواز تشغيل القصر، قبل بلوغهم سنا معينة للمحافظة على صحتهم وإتاحة الفرصة أمامهم لينالوا قسطا من التعليم.

ويترتب على استخدام القاصر بالمخالفة للحد الأدنى للسن المحدد بالقانون، إبطال العقد لمخالفته لقاعدة أمره متعلقة بالنظام العام المطلق، حيث تتمثل المصلحة العامة محل الحماية في رعاية القاصر ومن خلاله مصلحة المجتمع بأسره.

وقد نص المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 على أنه يعاقب بغرامة حماية مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج كل من وظف قاصرا لم يبلغ السن المقررة.

### ثانيا: احترام مبدأ المساواة بين العمال

بحيث تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في عقد العمل، والتي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل، أو الأجرة أو ظروف العمل على أساس السن، الجنس، الوضعية الاجتماعية أو القرابة العائلية، أو القناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها، حسب المادة 17 من القانون رقم 11/90.

### ثالثا: التقييد بشروط العمل الليلي

تتمثل شروط العمل الليلي في عدم جواز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسعة عشر سنة كاملة في أي عمل ليلي كما يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية إلا إذا تحصل على رخصة خاصة من مفتش العمل عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.<sup>(20)</sup>

### الفرع الثاني: الحدود المتعلقة بنظام الأجور

إن التطور الذي حصل على تنظيم الأجر باعتباره التزاما يقع على عاتق صاحب العمل يقابل العمل المنجز، يعكس التغيير القانوني والاجتماعي الحديث في مختلف الأنظمة لمقارنة، سواء من حيث مفهومه، أو من حيث المبادئ والقواعد التي يقوم عليها والمتبعة في تحديده، أو من حيث الحماية الخاصة التي قررت له والمتمثلة في الجوانب التالية:

### أولا: تحديد الأجر الأدنى الوطني المضمون

وهو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال، وكافة القطاعات والنشاطات، دون

استثناء، حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة. الحكومة بمقتضى نصوص تنظيمية<sup>(21)</sup> بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية.

ويمنع على أي صاحب عمل أن يمنح أجرا أقل من الأجر الأدنى المضمون ولو كان ذلك برضا العامل.

ويوجد إلى جانب الحد الأدنى الوطني المضمون الذي يعفى من الاقتطاع الضريبي للأجور، والذي يعتبر من النظام العام، يوجد نوع آخر من الأجر الأدنى المضمون الذي يحدد بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل والذي يتحدد نطاق تطبيقه بنطاق تطبيق الاتفاقيات، حيث منح القانون الاتفاقيات الجماعية للعمل تحديد الأجر الأساسية الدنيا المطابقة، أي الأجر الدنيا المعتمدة في القطاع أو المؤسسة، والذي لا يجب أن يكون أقل من الأجر الأدنى الوطني المضمون على الإطلاق.

ثانيا: امتياز الأجور عن بقية الديون

ويترتب على تقرير هذا المبدأ حق امتياز وأسبقية أجور العمال والتعويضات المرتبطة بها عن بقية الديون الأخرى المترتبة على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها مدنية أو تجارية كالضرائب والرسوم وديون الخزينة العامة ومختلف الديون الأخرى، وقد أكدت على هذا مختلف التشريعات العمالية الجزائرية، من بينها قانون علاقات العمل الحالي<sup>(23)</sup>.

ثالثا: عدم قابلية الحجز على الأجور

إن كتلة الأجور المخصصة للعمال في الميزانية لا يمكن التصرف فيها بالتحويل أو الإلغاء إضافة إلى عدم القابلية للحجز عليها من طرف دائني العامل وهو ما أشارت إليه المادة 90 من القانون المتعلق بعلاقات العمل.

رابعا: بطلان التنازل عن الأجر

بالإضافة إلى ما سبق، تقررت حماية الأجر من خلال مبدأ بطلان كل تنازل كيفها كان شكله من جانب العامل عن أجره أو جز منه، سواء برضاه أو دون رضاه، وقد أكد القانون رقم 11/90 على هذا المبدأ، حيث اعتبرت المادة 136، كل حكم في عقد العمل يرد مخالفا

للأحكام التشريعية والتنظيمية السارية باطلا وعدم الأثر ومن من بين هذه الأحكام وجوب دفع الأجر بانتظام عند حلول أجله من طرف صاحب العمل<sup>(23)</sup>.

وهي القاعدة المقررة في المادة 85 من القانون المتعلق بعلاقات العمل، والتي تقضي بإلزامية تقدير الأجر بعبارات نقدية وفقا لما يقتضيه الحال سواء بكمية من النقود السائلة أو عن طريق الصكوك أو الحسابات البريدية والبنكية، وذلك بتحويل مبلغ الأجر لحساب المعني عند حلول أجل الدفع.

وعليه فإن مخالفة هذه القاعدة تؤدي إلى بطلان آثارها، حتى ولو كانت برضا العامل لتعلقها بالنظام العام المطلق حماية له من كل أشكال الابتزاز والاستغلال.

#### سادسا: قاعدة تسليم قسيمة الأجر

وهي الوثيقة التي يعدها صاحب العمل ويسلمها للعامل مهما كانت علاقة عمله ومدتها، وتتضمن بصفة خاصة البيانات التفصيلية لعناصر الأجر الثابتة والمتغيرة باستثناء ما يتعلق بتسديد مصاريف المهام والتبعات الخاصة التي يعرضها صاحب العمل على العامل<sup>(24)</sup>.

وتسمح هذه الوثيقة المسلمة للعامل من التحقق من صحة البيانات التفصيلية لعناصر الأجر ومطابقتها للمبلغ المالي المدفوع<sup>(25)</sup>.

وقد رتب المشرع الجزائري جزاءات مالية على مخالفة الأحكام الخاصة بتسليم قسيمة الأجر<sup>(26)</sup>.

#### الفرع الثالث: الحدود المتعلقة بالعطلة السنوية

لقد كرسّت مختلف القوانين العمالية العالمية مبدأ الحق في الراحة الأسبوعية والأعياد الوطنية والدينية وحتى الدولية، وحقه في العطلة السنوية، وذلك في مختلف النصوص القانونية والتنظيمية، والاتفاقيات الجماعية، حيث نص القانون رقم 11/90 في مادته 35 على أنه: "يعتبر يوم الراحة الأسبوعي، وأيام الأعياد، والعطل، أيام راحة قانونية

، بينما تنص المادة 39 على أنه ~ لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحه إياها المستخدم وإن كل تنازل من العامل عن عطلة أو عن بعضها يعد باطلاً وعديم الأثر ~ ومنه فإن التنازل عن العطلة السنوية يعد باطلاً، وذلك لتعلقها بالنظام العام، ومنه فإن الأحكام والقيود المتعلقة بالعطلة المختلفة تهدف إلى حماية قوة العمل والمحافظة على نشاط العامل وفعاليتيه في تنفيذ العمل، و ينعكس ذلك على تهيئة الظروف الملائمة للعمل للتقليل من حالات التغيب بدافع الإحساس بالتعب والإرهاق<sup>(27)</sup>.

#### الفرع الرابع: الحدود المتعلقة بعقد العمل محدد المدة

إن العقد المثالي، هو العقد غير المحدد المدة بالتوقيت الكامل، وقد كان القانون الأساسي العام للعامل مرتباً أساساً بهذه الفكرة التي تحقق مطلباً دستورياً وهو حق المواطن في العمل، والاهتمام الخاص الذي أولاه المشرع لهذه الفكرة يجد أساسه في ضرورة التعامل بحذر كبير مع كل عقد يمكن أن يخرج عن دائرة العقد المثالي من خلال إخضاعه لأحكام استثنائية، وخاصة منذ إصلاحات سنة 1990، وبالرغم من صفة المرونة التي يبدو أنه جاء بها التشريع الجزائري الجديد في التعامل مع العقود محددة المدة، ولكنه قد تم الحفاظ على المبدأ العام الذي كان سائداً في عهد القوانين السابقة، بحيث يبقى العقد محدد المدة عقد استثنائياً وليس لصاحب العمل حرية مطلقة إلا في إطار الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 12 من القانون 11/90، كما أنه، يخضع من حيث التنظيم إلى أحكام خاصة تسعى إلى تحقيق النظام العام، حيث نصت المادة 12 من القانون 11/90<sup>(28)</sup> على الحالات التي يمكن فيها اللجوء إلى العقود محددة المدة.

وقد حصر قانون العمل الفرنسي حالات اللجوء إلى العقد محدد المدة في المادة 10-1-220 L منه، والتي حصرها في 9 حالات يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أصناف: صنف يتعلق بحالات الاستخلاف، وآخر يتعلق بحالات التزايد المستمر للنشاط، وحالات أخرى تتعلق بطبيعة النشاط.

ويظهر بالتالي بأن كلا من التشريع الجزائري والفرنسي يعتمدان على معيار مشترك وهو نظام الحصر القانوني للحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى نظام التعاقد بموجب عقود محددة المدة<sup>(29)</sup>.

ويعتبر الجزاء المترتب على مخالفة أحكام عقود العمل محددة المدة، سواء كان جزاء مدنيا أو جنائي بمثابة الأثر القانوني لمخالفة قواعد أمره وقد افترض المشرع كنتيجة لهذا الإخلال جزاءين، أحدهما مدنين وينصب على العلاقة بإعادة تكييفها من نظام إلى آخر، والثاني جزائي يتمثل في تسليط عقوبة جزائية على كل من يخالف قواعد العقود محددة المدة.

#### أولا: الجزاء المدني

إن الأثر الذي يترتب عليه تشريع العمل كجزاء مدني على عدم احترام الشروط القانونية المعمول بها في مجال إبرام عقود العمل محددة المدة جاءت به المادة 14 من القانون رقم 11/90 وهو إعادة تكييف العلاقة بإخراجها من مجال التحديد إلى نظام آخر تصبح بموجبه علاقة عمل دائمة بحيث تنص صراحة على ذلك<sup>(30)</sup>.

وبالإطلاع على المادة السابقة، يمكن أن يستخلص منها حالتين تتحول فيهما علاقة العمل إلى علاقة دائمة:

- حالة إبرام عقود عمل محددة المدة دون احترام أحكام القانون الساري
- النتيجة المترتبة على قيام علاقة الديمومة وهي اعتبار مثل هذه العقود مبرمة لمدة غير محددة مع مراعاة الأحكام الأخرى الواردة في القانون.
- أ- مخالفة أحكام نظام عقود العمل محددة المدة:

وهي جميع الحالات التي يتم فيها اللجوء إلى عقود محددة المدة، ولكن دون احترام شروطها، كما جاءت في النظام القانوني المتعلق بالعقود المحددة زمنيا، والتي رتب المشرع على مخالفتها أو إغفالها جزاء إعادة تكييف العلاقة لمدة غير محددة، ويمكن ردها إلى ما يلي:

1- إبرام عقود عمل محددة المدة خارج الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 12 من القانون رقم 11/90، وذلك ما كرسه اجتهاد المحكمة العليا<sup>(31)</sup> الذي تضمن إحدى حيثياتها "...إن العقود تحتوي فقط البيانات المتعلقة بمدة علاقة العمل دون ذكر الأسباب والحالات المقررة في المادة 12 المثارة في الوجه، وهذا يعتبر مخالفة للمادة المذكورة والتي هي من النظام العام".

2- إبرام عقد محدد المدة لكن دون تحديد هذه المدة بدقة، وبما أن شرط المدة محل اعتبار في العقود الزمنية، فقد كرس أيضا اجتهاد المحكمة العليا هذا الشرط من خلال التأكيد على أن ربط انتهاء مدة العقد بنهاية الورشة، يعد مخالفة للقانون بسبب عدم تحديد المدة بدقة، مما يترتب عليه ضرورة إعادة تكييف العقد من عقد محدد إلى عقد غير محدد المدة<sup>(32)</sup>.

3- أن يبرم العقد دون تسبب كل من الحالة والمدة على السواء، وذلك استنادا إلى الفقرة الأخيرة من المادة 12 من القانون رقم 11/90. التي تنص على أنه "... يبين بدقة عقد العمل في جميع الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

4- أن يتضمن العقد مدة لا توافق النشاط الذي وظف من أجله، وتجد هذه الحالة أساسها القانوني في المادة 12 مكرر من القانون 11/90 والتي تنص على ما يلي: "... وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل".

5- الاتفاق على عمل مؤقت بدون إبرام عقد مكتوب، وهذه الحالة تجد أساسها القانوني ضمن المادة 11 من القانون رقم 11/90، التي تفرض في حالة انعدام العقد المكتوب، أن العلاقة قائمة لمدة غير محددة.

ب- الأحكام الأخرى الواردة في القانون

في المادة 14 من القانون رقم 11/90، وبعد أن قرر المشرع اختيار علاقة العمل علاقة -ائمة كنتيجة قانونية لإبرامها خرقا للقواعد المنظمة للعقود محددة المدة، أضاف عبارة أخرى دون تقديم أي شرح بشأنها وهي عبارة: "... دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون" وأمام سكوت المشرع، فإن الأحكام الأخرى يقصد بها إما:

- التعويض المستحق للعامل وفق الشريعة العامة لاسيما المادة 124 من القانون المدني، نتيجة تعسف المستخدم في إعطاء العلاقة تكييفاً غير ذلك المستحق لها.  
- وإما أن تعليق هذه الأحكام ينص المادة 4/73 من القانون رقم 11/90 التي تفسح للعامل الحق في التعويض الناتج عن إعادة تكييف العقد بسبب عدم احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب المادة 73.

وبالنسبة للقانون الفرنسي فإنه يترتب آثاراً قانونية في حالة إعادة تكييف العقد لمدة غير محددة من خلال تطبيق قواعد الإنهاء السارية، بالنسبة للعقود غير محددة المدة، وبالتالي يصبح المستخدم مطالباً بدفع تعويضات وعلى القضاء تقدير مدى شرعية الإنهاء بمعنى التحقق من طابعه الفعلي الذي لا يمكن أن يتحقق بمجرد حلول أجل العقد محدد المدة حيث أنه إذا كان الإنهاء غير قانوني يمكن لعامل أن يستفيد حسب أقدميته من التعويضات المنصوص عليها بموجب المادة 40-14.122L من قانون العمل<sup>(33)</sup>.

#### ثانياً: الجزاء الجزائي

تنص المادة 146 مكرر من القانون رقم 11/90 على أنه: "يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحددة خارج الحالات المنصوص عليها في المادة 12 والمادة 12 مكرر من القانون السابق الذكر، بغرامة مالية من 1000 إلى 2000 دينار جزائري مطبقة حسب عدد المخالفات.

ويقرر القانون الفرنسي عقوبات في حالة مخالفة أحكام العقود محدد المدة بغرامة مالية وكذلك الحبس حسب المادة 4-1-251L من قانون العمل.

## خاتمة

لقد حاول المشرع الجزائري أن يعدل في نصوص قانون العمل بما يتماشى والمرحلة الجديدة بدخول الجزائر نظام اقتصاد السوق، بحيث فسح المجال لأطراف عقد العمل من أجل تحديد آثار هذا الأخير سواء فيما يتعلق بالحقوق أو بالالتزامات الملقاة على عاتق الطرفين، وذلك تكريسا لمبدأ سلطان الإرادة الذي يعتبر قانون العقد، ولم يُخضع عقد العمل لأية شكلية، بل جعله يقوم بمجرد العمل لحساب المستخدم، مما جعل عقد العمل عقدا رضائيا يتكون من نفس الأركان المألوفة في القانون المدني بعد أن كان هذا العقد في ظل القانون الأساسي العام للعامل يفترض خضوعه لشكل نموذجي أو تنظيمي، ولكن بالمقابل فإن مبدأ سلطان الإرادة، والذي مؤداه حرية الإرادة في تحديد مضمون العقد ليس مطلقا بل مقيدا بما قرره المشرع بقواعد أمره توزع الحقوق بين طرفي العلاقة القانونية على نحو يحقق التوازن مع مقتضيات النظام العام الاجتماعي سواء كان مطلقا بحيث لا يجوز المساس به بموجب عقود العمل سواء كانت فردية أو جماعية، وذلك لتعلقه بمصلحة المجتمع ككل، مثل أن يشترط الاتفاق تنازل العامل عن حقه في الإجازة، وهو الحصول على قسط من الراحة، يستعيد العامل به نشاطه مما يعود عليه وعلى المؤسسة المستخدمة بالمنفعة.

بالإضافة إلى ذلك قرر المشرع بطلان كل شرط يرد في اتفاقيات العمل وينزل بالحماية التي قررها القانون عن الحد الأدنى المضمون، لما يمثله ذلك من انتقاص حقوق العامل، بينما شروط الاتفاق التي تورد حقوقا أكثر ومزايا أفضل من تلك التي يحددها القانون فإنها تطبق، ذلك أنها تقرر وضعا أفضل من ذلك الذي قرره القانون.

ويمكن القول في الأخير أن المشرع قد وضع لإرادة أطراف عقد العمل حدودا، ليظل دورها في إطار معين تتوازن بموجبه، مع دواعي العدل وتحقيق الصالح العام، ضف إلى ذلك أن الحرية التعاقدية لا تعني تقييد المشرع عن التدخل في مثل هذه العقود لحماية العامل من تعسف رب العمل.

قائمة المراجع:

أولا: باللغة العربية

I- الكتب:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول: علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، الجزائر.
2. القريشي جلال مصطفى، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
3. الشهاوي قدرى عبد الفتاح، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، دون سنة نشر.
4. ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار الفضيلة للنشر، الجزائر، 2003.
5. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
6. محمود زهران همام محمد، قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1997.
7. هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006.

II- الرسائل الجامعية:

- واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، 2000-2001، (غير منشورة).

### III - النصوص القانونية:

1. أمر رقم 58/75، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية، عدد 78، مؤرخ في 30 سبتمبر 1975 (معدل ومتمم).
2. قانون رقم 12/78، مؤرخ في 05 أوت 1978، يتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32، مؤرخ في 08/08/1979. (ملغى)
3. قانون رقم 11/90، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17، مؤرخ في 04/25/1990. (معدل ومتمم)

ثانيا: باللغة الفرنسية

#### I- Ouvrages:

- 1- BRUN GALLAND Henri, Droit du travail, Tome 1: Les rapports individuels du travail, 2ème édition, Sirey, Paris, France, 1978.
- 2- GAUDU François, Le contrat de travail, Dalloz, , Paris, France, 1996.
- 3- PELLESIER Jean, SURPIOT Alain, JEMMAUD Antoine, 20ème édition, Dalloz, Paris, France, 2000.

#### - Articles:

\*SAMAR Nasreddine, Ordre Public Social et Principe de Faveur, Revue des sciences juridiques et administratives, Université de Tlemcen, Faculté de droit, N° 04, 2006.

الهوامش:

- (1) الفريشي جلال مصطفى، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول: علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 78.
- (2) GAUDU François. le contrat de travail, Dalloz, Paris, france, 1996, p 01
- (3) هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب الجزائر، 2006، ص 57.
- (4) أمر رقم 58/75، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية عدد 78، مؤرخ في 1975/09/30. (معدل و متمم)
- (5) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 15.
- (6) قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17، مؤرخ في 25 أبريل 1990 (معدل و متمم)
- (7) واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، 2001-2000، (غير منشورة).
- (8) حيث جاء بأن قاضي الدرجة الأولى لما صرح بأن سكوت المستخدم عن تجديد عقد العمل محدد المدة يعني تحول هذا العقد إلى عقد غير محدد المدة؛ قرار رقم 165096 مؤرخ في 09/06/1998، صادر عن المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، القسم الثاني، (غير منشور).
- (9) قانون رقم 12/78، مؤرخ في 05/08/1978، يتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية عدد 32، مؤرخ في 08/08/1978. (ملغى)
- (10) عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 161
- (11) نيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار الفضيلة للنشر، الجزائر، 2003، ص 54.
- (12) المادة 19 من القانون رقم 11/90.
- (13) وهي ما تعرف بالاتفاقيات الجماعية، ويلاحظ في مجال القانون 11/90، أنه مميز بين الاتفاقية الجماعية، التي تعالج مجموع شروط العمل والتشغيل، والضمانات الاجتماعية، وبين الاتفاق الجماعي الذي يعالج عنصرا أو بعض العناصر من مجموع هذه الشروط، ويمكن أن تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية مهما كان مستوى التفاوض، سواء محليا أو جهويا أو وطنيا، حيث تمثل في مجموعها وسيلة تنافس فيما بين المؤسسات لتحسين شروط العمل والأجور أنظر:

PELLESIER Jean et autre. droit du travail. 20Ème Èdition ,Daloz, Paris, France, 2000, p 778.

(14) SAMAR Nasreddine. «Ordre Public Social et Principe de Faveur», Revue des sciences juridiques et administratives. Université de Tlemcen. Faculté de droit, N° 04, 2006,p18

(15) الشهراوي قنري عبد الفتاح، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، دون سنة نشر، وانظر كذلك:

BRUN André- ,GALLAND Henri. Droit du travail, Tome I: Les rapports individuels du travail. 2ème édition, Sirey. Paris. France. 1978. p 131 ets

( 16) SAMAR Nasreddine. Op.Cit.,p.23.

(17) محمود زهران همام محمد، قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1997، ص 286 وما بعدها.

(18) الشهراوي قنري عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 98.

(19) فإذا اتفق في عقد العمل أو ورد في نص القانون على احتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس الأجر الأصلي دون علاوة غلاء المعيشة، ولكن دون وضع حد أقصى لقدر المكافأة، يقصد تمييز العامل الأقدم وتشجيع استقرار العمل، بينما كان القانون يقرر مثلاً احتساب المكافأة على أساس الأجر الأصلي زائد علاوة الغلاء ولكن مع فرض حد أقصى لقدر المكافأة. فغن الشرط يكون أصلح للعامل أو أسوأ له تبعاً لمقارنة النتيجة الإجمالية لتطبيق حكم القانون وفقاً لحالة كل عامل على حدة؛ أنظر محمود زهران همام محمد، مرجع سابق، ص 292.

(20) المادة 29 من القانون رقم 11/90.

(21) حيث نصت المادة 87 من القانون رقم 11/90 على أنه - يحدد الأجر الوطني المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً -.

(22) المادة 89 منه تنص على أنه - تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها -.

(23) المادة 88 من القانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل.

(24) المادة 86 من قانون علاقات العمل.

(25) PELLESIER Jean et autres, Op. Cit, p 1044

(26) المادة 148 من القانون رقم 11/90

(27) هدفني بشير، مرجع سابق، ص 168.

(28) المادة 12 من القانون رقم 11/90 .

(29) بن صاري ياسين، مرجع سابق ص 46.

(30) المادة 14 من القانون رقم 11/90: "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون"، وتقابلها المادة 13-3-122 م. من قانون العمل الفرنسي.

(31) قرار رقم 165389، مؤرخ في 13/10/1998، صادر عن المحكمة (العليا) الغرفة الاجتماعية. (غير منشور).

(32) بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 146.

(30) بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 150.