

دور النظام العام الاجتماعي في حماية الطرف الضعيف- العامل- في عقد العمل The role of the social public order in protecting the weak party - the worker- in the work contract

عمار جعبوب*

المركز الجامعي صالحى أحمد النعامة(الجزائر)، ammardjaboub16@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/12/21

تاريخ القبول: 2022/06/05

تاريخ الاستلام: 2022/01/10

ملخص: يعتبر النظام العام الاجتماعي، نظاما عاما اقتصاديا حديثا، يتميز بنزعة حامية للفئات العمالية الضعيفة في عقد العمل، و ذلك في مواجهة أرباب العمل في حالة وجود تعسف أو إجحاف من جانبهم، يمس بحقوق العمال. حيث تحدد قواعد- النظام العام الاجتماعي- إلى حماية الطرف الضعيف في عقد العمل، وذلك بضمان الحد الأدنى من الحماية القانونية المقررة للعامل، و التي لا يجوز الإنقاص منها بأي حال من الأحوال تحت طائلة البطلان، غير أنه و بذات الوقت يمكن مخالفتها بالرغم من صفتها الآمرة، متى انطوت المخالفة على رفع الحد الأدنى من الحماية المقررة بموجب هذه القواعد.

و عليه و من خلال هذه الورقة البحثية سنحاول تحديد مفهوم النظام العام الاجتماعي، و مدى فعاليته في حماية الطرف

الضعيف في عقد العمل

كلمات مفتاحية: عقد العمل، المستخدم، العامل، الطرف الضعيف، النظام العام الاجتماعي.

Abstract: The social public system is a modern economic public system, characterized by a protectionist tendency for the vulnerable groups of workers in the work contract, in the face of employers in the event of abuse or unfairness on their part, affecting the rights of workers. As its rules - the social public order - aim to protect the weak party in the work contract, by ensuring the minimum legal protection for the worker, which may not be reduced in any way under pain of nullity, but at the same time it can be violated despite its character peremptory, whenever the violation involves raising the minimum level of protection established under these rules.

Accordingly, and through this research paper, we will try to define the concept of the social public order, and its effectiveness in protecting the weak party in the work contract.

Keywords: Employment contract, employee, worker, weak party, social public order.

* المؤلف المرسل.

مقدمة:

يهدف قانون العمل في كل الدول باختلاف توجهاتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية إلى تحقيق التوازن بين المؤسسة أو المستخدم من جهة و العامل من جهة أخرى، و ذلك عن طريق تحديد حقوق و التزامات كل طرف في العلاقة العقدية.

هذا و ان كان يعتبر عقد العمل من العقود المدنية التي تخضع لمبدأ سلطان الإرادة " حرية التعاقد" إلا أن هذا المبدأ بدأ يتراجع في كل العقود و لا سيما عقد العمل، بعد تدخل التشريعات المختلفة للحد منه عن طريق ظهور القواعد الآمرة التي أسست لمفهوم النظام العام التقليدي.

و هنا ينبغي أن نشير إلى أن قانون العمل يتميز عن بعض فروع القانون الخاص بمعناه التقليدي حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل ألا و هو العامل، مادام أن عقد العمل يصنف من بين عقود الإذعان.

على هذا الأساس جاء الفقه الفرنسي بمبدأ يقرر هذا التوازن عن طريق البحث عن مبادئ جديدة تعد جوهر و أساس قانون العمل تكيف على أنها من النظام العام، و المثال على ذلك واضح في التشريعات الحديثة، كقوانين حماية المستهلك، و التي تهدف إلى حماية المستهلك في مواجهة المتعاقد المحترف، إضافة إلى الأمثلة التقليدية، و التي تتمثل في حماية أحد أطراف العقد في مجالات مختلفة كما في حماية المؤمن له في عقد التأمين، و حماية المستأجر في عقد الإيجار، و حماية العامل في عقد العمل¹. هذه القواعد الجديدة، لا تؤدي إلى انعدام التصرف المبرم إلا إذا قرر صاحب الحق ذلك.

حيث تدخل ضمن هذا النوع الأخير من القواعد، قواعد قانون العمل، حيث تسعى الدولة بتدخلها لتنظيم العلاقات المهنية و الاجتماعية لحماية العامل، فقررت مجموعة من الحقوق لا يسمح التنازل عنها، لكن دون الحلول من تحسينها و الارتقاء بها بموجب اتفاقات خاصة يبرمها الطرفين بشكل فردي في عقد العمل، أو بشكل جماعي بموجب الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية، و يجب أن يكون الارتقاء بهذه الحقوق لصالح العامل فقط، و بالتالي وصفت هذه القواعد بأنها من النظام العام الاجتماعي، هذا الأخير يعتبر ميزة قانون العمل الحديث، فهو ذلك الحد الأدنى من الحماية المقررة قانوناً و التي لا يمكن لأي أن يجد منها، و يقع كل اتفاق على خلاف ذلك باطلاً بطلاناً مطلقاً، إلا الاتفاقات المخالفة بشكل يزيد من الحماية القانونية، فهي صحيحة و جائزة.

إذن و نظراً لأهمية هذه الآلية - النظام العام الاجتماعي - في حماية المتعاقد الضعيف في عقد العمل، تعين علينا تحديد مفهوم هذه الآلية - النظام العام الاجتماعي - و إبراز دورها في حماية الطرف الضعيف - العامل - في عقد العمل. و على هذا الأساس و للإجابة على الإشكالية التالية: ما مدى فعالية النظام العام الاجتماعي في حماية الطرف الضعيف في عقد العمل؟ قمنا بتقسيم هذه الورقة البحثية إلى محورين أساسيين: مفهوم النظام العام الاجتماعي (المحور الأول)، فعالية النظام العام الاجتماعي في حماية الطرف الضعيف في عقد العمل (المحور الثاني).

المحور الأول: مفهوم النظام العام الاجتماعي

يعتبر النظام العام الاجتماعي، نظاما عاما اقتصاديا حمائيا موجها إلى حماية متعاقد معين في العقد، دون الأخذ بعين الاعتبار وضع المتعاقد الآخر، ذلك أن قواعد النظام العام الاقتصادي الحمائي مقسمة إلى نوعين من القواعد: - قواعد تهدف إلى حماية أحد المتعاقدين في العقد، ضمن هذه المجموعة من القواعد، و تحقيقا لرغبة المشرع في حماية التوازن العقدي خاصة في عقود الائتمان أو العقود عموما، حيث يراعى دوما ضعف أحد المتعاقدين أمام المتعاقد الآخر، فقررت حماية رضا هذا المتعاقد بإدراج قواعد خاصة بحماية هذا المتعاقد في التقنين المدني، الذي - الرضا - يجب أن يكون خاليا من عيوب الإرادة، كما خص حماية للمتعاقد الذي تقبل بنودا تعسفية، فيتدخل القانون محاولا إيجاد نوع من التوازن لهذا العقد. - قواعد تهدف لحماية متعاقد معين في العقد، على عكس القواعد السابقة، التي يهدف بها المشرع إلى حماية متعاقد في العقد دون تمييز إن كان هذا المتعاقد دائنا أو مدينا، نجد في نصوص أخرى أن المشرع يهدف إلى حماية مصلحة طرف ضعيف في العقد مع تعيين هذا الطرف سواء كان دائنا أو مدينا، من بين هذه القواعد ما تضمنه قانون العمل من حماية للعامل²، بموجب قواعد النظام العام الاجتماعي، و التي تتضمن في أغلبها حدا أدنى من الحماية للعامل باعتباره طرفا ضعيفا في العلاقة التعاقدية في مواجهة صاحب العمل، و المشرع الجزائري و يهدف لتحقيق أكبر قدر من الحماية، يسمح للطرفين مخالفة هذا الحد الأدنى من القواعد، متى كانت هذه المخالفة ايجابية للعامل أي في مصلحته. على هذا الأساس كان لمفهوم النظام العام الاجتماعي (أولا)، دور فعال في حماية الطرف الضعيف - العامل - في عقد العمل ذلك نظرا للخصائص المميزة له (ثانيا).

أولا: تعريف النظام العام الاجتماعي

يعتبر مصطلح النظام العام الاجتماعي مصطلحا حديثا أطلقه فقهاء القانون الاجتماعي³، إذ يعود إلى الخمسينيات من القرن الماضي⁴. لما استعمل الفرنسيين لأول مرة " النظام العام الاجتماعي L'ordre public - social"، حيث أن أول مؤلفي قانون العمل الذين استعملوا هذا المفهوم هم " GALLAND " : و " BRUN"، حيث قاموا بتعريف النظام العام الاجتماعي على أنه: ((... بجانب النظام العام العمومي يوجد نظام عام اجتماعي،..... معد لحماية الأجير دون سواه. بالنتيجة إن كان ممنوعا وضع شروط أقل فائدة من تلك التي تضمنتها النصوص الآمرة فإنه بالمقابل يجوز إدراج شروط أكثر فائدة للعامل))⁵.

بعدها و في سنة 1961 كرس الفقيه FARJET، من خلال أطروحة الدكتوراه، عرضا لمفهوم النظام العام الاجتماعي، و اعتبر أن الصياغة المستعملة في تبرير هذا المفهوم غامضة⁶. يظهر من هذا أن مفهوم النظام العام الاجتماعي لاقى قبولا واسعا لدى الفقه الفرنسي، مما دفع إلى البحث فيه و إعطائه جانبا كبيرا من الدراسة⁷.

كما عالج أيضا الفقه العربي موضوع النظام العام، عموما، و النظام العام الاجتماعي خصوصا، كوسيلة لحماية الطرف الضعيف في عقد العمل، و هذا ما استنتجه - الفقه - من القواعد التي يتضمنها قانون العمل والتي تتميز بالصفة الآمرة، هذه الميزة - الآمرة - جعلت معظم قواعد قانون العمل تدخل ضمن دائرة النظام العام وبالتالي لا يجوز الاتفاق

على مخالفته، ذلك أن قواعد قانون العمل وجدت لحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في الرابطة العقدية، كما أن السلم و الأمن الاجتماعيين لا يتحققان إلا بحماية العامل، وذلك عن طريق ضمان الحد الأدنى لحقوقه، و لأن قواعد قانون العمل بدون هذه الصفة الآمرة، تجعل رب العمل في مركز أقوى من العامل الذي يمكنه من فرض شروط على العامل و ليس أمام العامل إلا أن يقبل هذه الشروط حتى و لو كانت تتضمن انتقاصا لما يقرره القانون له من ضمانات⁸.

غير أن قانون العمل يظل متميزا من حيث أسلوب استخدامه للقواعد الآمرة فمن جهة يضيف الطابع الاجتماعي على قواعده الآمرة الخاصة، و من جهة أخرى يستخدم هذه القواعد الآمرة على نحو يجد به حرية التعاقد المقررة وفق القواعد العامة⁹. بقصد العمل على ضمان أكبر حد من الحماية للعامل.

إذن يظهر من هذا أن الصفة الآمرة لقواعد العمل تتميز بمفهوم خاص: فلا يجوز مخالفة أحكامها إذا كانت المخالفة تؤدي إلى المساس بالحقوق الأساسية المقررة للعامل بمقتضى هذه القواعد، أما إذا قصد بالمخالفة تقرير ضمانات أكثر للعامل، أو الزيادة في الحقوق التي يقررها له القانون، فإن المخالفة في هذه الحالة تكون مقبولة، لأنها تؤدي إلى التأكيد على الهدف الذي تقررت من أجله- القاعدة الآمرة- و الذي تسعى قواعد القانون الاجتماعي إلى تحقيقه، ألا و هو حماية الطرف الضعيف " العامل" في عقد العمل¹⁰.

فالنظام العام يشكل عنصرا أساسيا لتشريع العمل كونه يفرض حلولاً ناجمة عن التفاوض بين العامل والمستخدم أي الاتفاقيات الجماعية، و بالتالي فهو يوفر قدرا معتبرا من الحماية للطرف الضعيف، إذ هو - أي النظام العام الاجتماعي - المصدر الأساسي الذي يجسد الحد الأدنى من الحماية، الذي كرسه المشرع بموجب نصوص تشريعية آمرة حامية للعمال.

هذا ما يدفعنا إلى القول بأن النظام العام الاجتماعي: مجموعة من المبادئ و القواعد الأساسية التي لا يجوز للأطراف- العامل، و صاحب العمل- انتهاكها، كونها تتضمن الحد الأدنى من الحماية بموجب صفتها الآمرة و المتميزة و التي تسمح بمخالفتها متى كانت ترفع من الحد الأدنى للحماية، و بهذا فالنظام العام الاجتماعي هو نظام ضامن للحماية و مشجع على تحسينها بموجب اتفاق الأطراف .

ثانيا: تخصص النظام العام الاجتماعي في حماية العامل

تعتبر قواعد النظام العام الاجتماعي قواعد تنتمي إلى النظام العام، إلا أنها تتميز بمجموعة من الخصائص أو الحواصص تميزها عن قواعد النظام العام التقليدي، وعليه فالنظام العام الاجتماعي هو:

• نظام عام إيجابي:

يعتبر النظام العام الاجتماعي نظاما عاما إيجابيا، و هذا ما يظهر من خلال قواعده، و التي تهدف إضافة إلى تحديد و بيان السلوكات المحظورة قانونا، تبيان السلوك القويم الذي يجب على الفرد أن يسلكه مع فرض السلوك لتحقيق مصالح فردية و جماعية.

فهو - النظام العام الاجتماعي - يهدف إلى تحديد ما يجب أن يتضمنه العقد من أحكام و التي يتم من خلالها حماية الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، و بهذا يختلف عن النظام العام التقليدي، و الذي يوصف بأنه سلمي كونه يقتصر على بيان التصرفات التي لا يجوز إبرامها¹¹.

• نظام عام قواعده أمره:

تعتبر كل قواعد النظام العام الاجتماعي أمره، و بالتالي فإن أي مخالفة لقاعدة من هذه القواعد، تعتبر باطلة، هذا البطان - المترتب عن مخالفة قواعد النظام العام الاجتماعي - يختلف عن البطان المترتب عن مخالفة قواعد النظام العام التقليدي، ذلك أن هذا الأخير يكون مطلقاً، حيث يجعل التصرف عديم الأثر، و لا يميز بين أطراف العلاقة التعاقدية، في حين أن البطان في النظام العام الاجتماعي لا يكون مطلقاً، وإنما هو بطان من نوع خاص إذ ليس له أثر رجعي، كما أنه - النظام العام الاجتماعي - يميز بين أطراف العلاقة الاجتماعية، فهو موجه لحماية الطرف الضعيف أي العامل، و عليه يترتب البطان في حالة ما تمت مخالفة قاعدة أمره من قواعد قانون العمل وكانت هذه المخالفة تمس بالحد الأدنى من الحقوق أو الحماية أي كانت ضد مصلحة العامل، و ينتفي البطان متى كانت المخالفة في مصلحة العامل.

هذا الاختلاف بين النظامين ناتج عن الاختلاف في الهدف و الغاية، ما يفرض أن كل قاعدة موجهة لحماية المصالح العليا للدولة و المجتمع لا يجوز مخالفتها لأنها من النظام العام التقليدي المطلق، و يقع بال كل اتفاق على خلافها و لو كانت المخالفة في صالح العامل، أما إن كانت القاعدة موجهة لحماية الطرف الضعيف - العامل - وتغلب مصلحته، جازت مخالفتها، و منعت مخالفتها إذا أنقصت الحد الأدنى من الحماية¹².

• نظام عام يهتم بالمصلحة الفردية الخاصة بالمتعاقدين الضعيف:

سبق الذكر أن النظام العام التقليدي، يهدف إلى حماية المصالح العامة و المشتركة في المجتمع، فهو لا يميز بين أطراف العلاقة التعاقدية.

أما النظام العام الاجتماعي فيتميز بأنه نظاماً عاماً حائياً، فهو موجه أو يهدف إلى حماية المصلحة الفردية و الخاصة للمتعاقدين الضعيف - العامل - في العلاقة التعاقدية - عقد العمل - . و هو يميز بين أطراف العلاقة العمالية، طرف قوي - المستخدم - و طرف ضعيف - العامل¹³ -

• نظام عام ليس للقاضي سلطة تقديرية في إثارته من تلقاء نفسه:

إن كان القاضي ملزم بإثارة كل ما يمس النظام العام بالمفهوم التقليدي من تلقاء نفسه، لأنه محمول بحماية الأسس و المصالح العليا للمجتمع.

فإنه بالنسبة للنظام العام الاجتماعي، و مادام هو ملزم بمراعاة مصلحة الطرف الجدير بالحماية أي العامل، لا يمكنه إثارته من تلقاء نفسه، إلا إذا عرض ذلك صاحب المصلحة العامل¹⁴.

هذه المجموعة من المميزات جعلت من النظام العام التشريعي، نظاماً عاماً متخصصاً في حماية الطرف الضعيف في عقد العمل. هذا ما يسعى له المشرع من خلال نصوص قانون العمل و الذي يعتبر قانوناً حائياً، ذلك لأنه يرتبط في

نشأته، بالرغبة الراسخة في حماية العامل، و من ثم فإن قانون العمل يتسم بالطابع الانساني والاجتماعي بالدرجة الأولى رغم تطوره في اتجاه تحقيق غاية اقتصادية تتمثل في زيادة و توجيه الاقتصاد الوطني¹⁵.

إذن يترتب على الطابع الحمائي لقانون العمل، و تخصص النظام العام الاجتماعي في حماية الطرف الضعيف، بروز مجموعة من القواعد القانونية و الاتفاقية التي أثبتت نجاعتها و فعاليتها في حماية الفئات العمالية الضعيفة.

المحور الثاني: فعالية النظام العام الاجتماعي في حماية الطرف الضعيف في عقد العمل

تنقسم القواعد القانونية المنظمة للعلاقة العقدية إلى نوعان: منها القواعد المكملة وهي القواعد التي يجوز مخالفتها من طرف المتعاقدين، و الغرض من تقريرها هو تنظيم العلاقة العقدية في حالة عدم تنظيمها من طرف المتعاقدين. أما النوع الثاني من القواعد القانونية و هي القواعد الآمرة و فيها منع المشرع كل مخالفة لها و ذلك باعتبارها تمثل المصلحة العامة، و كل اتفاق على مخالفتها يرتب بطلاناً مطلقاً للعلاقة العقدية، هذا هو المفهوم للقواعد الآمرة¹⁶.

لكن في اطار قواعد النظام العام الاجتماعي الحمائي خالف المشرع هذا الجزء المقرر، فقواعد النظام العام الاجتماعي قواعد آمرة كونها تمثل الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية للعامل، إلا أنه يجوز مخالفتها و ذلك في حالة وحيدة و هي متى كانت تحقق مصلحة للطرف للضعيف - العامل. -

فال اتفاق الذي يزيد من مقدار حقوق العامل في عقد العمل فإنه يكون صحيحاً ملزماً للأطراف¹⁷، و هذا ما يميز النظام العام الاجتماعي عن النظام العام التقليدي¹⁸.

حيث يعود سبب تراجع المشرع عن الجزء المقرر في حالة مخالفة النظام العام إلى المصلحة التي يسعى من خلالها في تقرير هذه القواعد، فالمشرع ف تقرير قواعد النظام العام الاجتماعي غرضه تحقيق الحماية للطرف للضعيف - العامل-، و هذا الغرض لا يتحقق بتقرير البطلان المطلق، فالطرف الضعيف في العلاقة العقدية غير المتساوية الأطراف يهيمه بقاء العقد و ليس بطلانه بطلاناً مطلقاً. فالشرط التعسفي في عقد العمل مثلاً يهدد مصلحة العامل، و بالتالي فالذي يهيمه في هذا الوضع هو بقاء العقد و اعفاؤه من الشرط التعسفي و من هنا تتحقق الحماية الفعالة للطرف للضعيف في هذا العقد. يظهر من هذا أن النظام العام الاجتماعي هو مجموعة القواعد القانونية التي تتضمن الحد الأدنى من الحماية للعامل (أولاً)، و التي لا يجوز مخالفتها إلا بقواعد اتفاقية أكثر نفعاً للعامل (ثانياً).

أولاً: ضمان الحد الأدنى من الحماية

بداية و انطلاقاً من الأحكام التي يقرها القانون الأصلح للأحير أو العامل - قانون العمل¹⁹، نجد بأن النظام العام الاجتماعي قد أقر حماية أولية للطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية و التي تتجسد في ضمان الحد الأدنى من الحماية و ذلك بضمان القدر المطلوب و اللازم من الحقوق للفئات العمالية الضعيفة، حيث أخذ بالبطلان المطلق كجزء مدي لمخالفة الأحكام الحماية الضامنة و المنظمة لهذه الحقوق حيث تتعدد حالات البطلان المطلق (التقليدي) الذي يترتب عن مخالفة قواعد النظام العام التقليدي، لتشمل تلك الواردة في القواعد العامة أو أحكام قانون العمل، و هو ما أشار إليه المشرع في العديد من نصوص قانون علاقات العمل، منها ما ورد في نص المادة 15 من القانون رقم 11/90 التي تمنع تشغيل القصر في الأشغال الخطيرة، أو التي تنعدم فيها النظافة، أو تضر بصحتهم، أو تمس بأخلاقهم. كذلك

تلك الأحكام الخاصة بمدة العمل، حيث تؤكد المادة 02 من الأمر 03/97 على أنه: ((تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين ساعة في ظروف العمل العادية توزع هذه المدة على خمسة أيام على الأقل))²⁰.
كذلك ما ورد في المادة 19 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل²¹، و التي تلزم العامل و قبل اللجوء إلى التسوية القضائية للنزاعات الفردية ينبغي القيام بالتسوية الودية على المستوى الداخلي للهيئة المستخدمة و خارجها، و أي مخالفة لهذا النص تعتبر باطلة.

إضافة إلى هذا تعتبر أيضا أحكام المادة 28 من القانون 11/90 من النظام العام التقليدي، و التي تمنع تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي.

بهذا نجد أن المشرع قد أقر من خلال العديد من النصوص إلى حماية الطرف الضعيف في عقد العمل، و ذلك بإدراج حقوقه ضمن دائرة النظام العام التقليدي، الذي يتميز بإعدام أثر أي تصرف قانوني مخالف لأحكام قانون العمل. كما أنه و إضافة للحماية المقررة بموجب النظام العام التقليدي، قد عزز المشرع حماية العامل بموجب أحكام النظام العام الاجتماعي الذي يتميز بجزاءات خاصة لمواجهة المخالفات التي تمس بالحد الأدنى من الحماية للعمال.

و على هذا الأساس فإن أحكام النظام العام الاجتماعي منعت النزول عن الحد الأدنى الذي يضمه القانون أو الاتفاقيات الجماعية، لذا كل استنقاص يقع باطلا، فجزاء مخالفة قواعد النظام العام الاجتماعي و دوره المانع هو البطلان و هذا ما أشار إليه المشرع من خلال المادة 136 من قانون علاقات العمل الجزائري على أنه: ((يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالفا للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها، و تحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون)). و المقصود من هذا النص أن كل شرط يخالف الحد الأدنى من الحقوق بالنقصان يكون باطلا أي عديم الأثر قانونا، و هو ما أكدته العديد من التشريعات كقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 في مادته الخامسة²².

إلا أنه يظهر من هذا بأن البطلان المقرر لمخالفة الحد الأدنى من الحماية و المقرر بموجب أحكام النظام العام الاجتماعي، هو بطلان من نوع خاص، فهو جزء متميز عن الجزاء المقرر لمخالفة النظام العام التقليدي، هذا البطلان يطلق عليه الفقه اصطلاح - البطلان الجزئي - الذي يمس كل شرط يخالف الحد الأدنى من الحقوق المقررة للعامل. و هو ما أكدته المشرع الجزائري بموجب المادة 137 من القانون رقم 11/90 التي تنص على أنه: ((يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية)).

و عليه فعوض ابطال العقد للشرط أو البند الذي يوصف بأنه تعسفي مثلا يبطل الشرط فقط و يعتبر عديم الأثر، و هذا كله تأكيد على رغبة المشرع و حرصه على ضمان الحد الأدنى من الحماية للعامل و تجسيد مضمون النظام العام الاجتماعي²³.

و في هذا خروج عن القواعد العامة التي تقضي ببطلان العقد في جملته إذا تبين أن العقد ما كان ليتم بغير الشق الذي وقع باطلا أو قابلا للإبطال، فلا يكون في قانون العمل، لأنه إذا كان الشرط الباطل الذي ما كان العقد ليتم بدونه ينطوي على مخالفة لقاعدة من قواعد النظام العام الاجتماعي، فإن العقد يظل صحيحا و قائما و يبطل الشرط المخالف فقط، و

هذا تأكيد على أن قواعد النظام العام الاجتماعي من النظام العام، إذ يحرص المشرع دائما على الحفاظ على الحد الأدنى المقرر قانونا، فلا يمكن النزول عنه في أي حال من الأحوال.

و بهذا فإن الآثار المترتبة عن هذا النوع الخاص من البطلان تختلف عن تلك المترتبة عن البطلان و وفقا للقواعد العامة. و عليه فإذا كان البطلان في القواعد العامة يؤدي إلى زوال العقد كليا، حيث ينعدم تماما، و يصبح كأن لم يكن و لم يوجد أصلا، و بالتالي يتم إرجاع المتعاقدين إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعاقد، - إذا كان بالإمكان ذلك -²⁴، و هذا ما أشار إليه المشرع من خلال المادة 103 من القانون المدني، و التي تنص على أنه: ((يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانوا عليها قبل العقد، في حالة بطلان العقد أو إبطاله، فإن كان هذا مستحيلا جاز الحكم بتعويض معادل، (...)). فإنه في قانون العمل لا يطبق هذا الأثر، و إنما يكون أثر آخر خاص يتعلق بإبطال الشرط المخالف للحد الأدنى من الحماية، و هذا تطبيقا لأحكام المادتين 136،

و 137 من القانون 11/90، و تحل محله و بطريقة آلية القاعدة القانونية التي تتضمن الحماية الدنيا للطرف الضعيف في عقد العمل²⁵.

و أبرز مثال على ذلك ما أشار إليه المشرع من خلال المادة 14 من القانون 11/90²⁶، حيث أي عقد عمل أبرم لمدة محدودة بشكل مخالف للأحكام التشريعية فهو باطل بطلانا من نوع خاص، فتعتبر في هذه الحالة علاقة العمل المؤقتة علاقة دائمة، فالمشرع في هذا الوضع قد أحل قاعدة قانونية محل إبطال العقد، حيث كيف العلاقة العقدية المحدودة - الباطلة - على أنها علاقة صحيحة غير محدودة المدة، و هذا كله في صالح الطرف الضعيف - العامل - في عقد العمل.

كما أنه في حالة تحديد أجر أقل من الحد الأدنى المقرر قانونا يبطل الشرط في العقد و يحل محله الحد الأدنى المقرر قانونا، و حرمان العامل من حق العطللة أ أجرها يبطل كبنده في العمل و يعتبر كأن لم يكن و يحل نص القانون محله.

و في الأخير و إضافة لاعتبار الأحكام المتعلقة بتوفير الحد الأدنى من الحماية للعمال، في تشريع العمل الجزائري، من النظام العام الاجتماعي، نجد أن المشرع قد رتب عقوبات جزائية في حالة مخالفة أحكامه، و هو ما يشكل نوعا آخر من الحماية المقررة للعمال، حيث تضمن الباب الثامن من قانون العمل تسعة عشر (19) مادة تتعلق بالأحكام الجزائية المترتبة على مخالفة القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي²⁷.

كل هذا بهدف توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للعامل، و بصفة خاصة ضمان الحد الأدنى من الحماية، المقررة و المترجمة من خلال قواعد النظام العام الاجتماعي²⁸.

ثانيا: الزيادة في الحد الأدنى من الحماية

تهدف قواعد النظام العام الاجتماعي كما سبق الذكر إلى حماية الطرف الضعيف في العمل، و ذلك بضمان الحد الأدنى من الحماية القانونية المقررة للعامل، و التي لا يجوز الإقصاص منها بأي حال من الأحوال تحت طائلة البطلان غير أنه و بذات الوقت يمكن مخالفتها بالرغم من صفتها الآمرة، متى انطوت المخالفة على رفع الحد الأدنى من الحماية المقررة بموجب هذه القواعد²⁹.

و عليه و بمفهوم المخالفة لنص المادة 137 فإن كل شرط يخالف قاعدة من قواعد قانون العمل و كان يحقق نفعاً للعامل أكثر من القاعدة القانونية التي تمت مخالفتها. فهو شرط صحيح كونه يحقق الغاية التي وضع من أجلها قانون العمل و هي تحقيق مصلحة العامل³⁰.

إذن فالصفة الآمرة لقواعد قانون العمل لا تمنع من تقرير حقوق أو مزايا أفضل للعامل من الحقوق و المزايا المقررة في النصوص التشريعية و التنظيمية، و من ثم فإن الحقوق الأكثر نفعاً المقررة في عقود العمل الفردية أو في الاتفاقيات الجماعية أو في الأنظمة الداخلية، لا تعتبر باطلة و لا مخالفة لأحكام قانون العمل، و من أمثلة ذلك أن تمنح عقود العمل الفردية أو الاتفاقيات الجماعية للعمل أجراً أكثر من الأجر الوطني الأدنى المضمون، أو أن تمنح للعامل الحق في راحة أسبوعية لمدة يومين بدل يوم واحد³¹.

خاتمة:

نخلص في الأخير إلى أن النظام العام الاجتماعي يعتبر نظاماً عاماً اقتصادياً حمائياً غايته حماية المتعاقدين الضعيف - العامل - في عقد العمل و ذلك باعتباره المصدر الأساسي الذي يجسد الحد الأدنى من الحماية، الذي كرسه المشرع بموجب نصوص تشريعية أمرت، حمائية للعامل، و باعتباره آلية يهدف من خلالها الزيادة في هذا الحد الأدنى من الحماية. و عليه و تطبيقاً لمبدأ ضمان الحد الأدنى من الحماية فقد أقر المشرع حماية أولية للطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية من خلال ضمان القدر المطلوب و اللازم من الحقوق للفئات العمالية الضعيفة، حيث أخذ بالبطالان المطلق كجزء من مخالفة الأحكام الحمائية الضامنة و المنظمة لهذه الحقوق، و هو ما أشار إليه المشرع في المادة 136 من قانون علاقات العمل الجزائري، هذا البطالان يعتبر جزءاً خاصاً كونه يجعل الشرط الذي يوصف بأنه تعسفي، شرطاً باطلاً عدسماً الأثر، مع الإبقاء على العقد قائماً، و هذا ما يؤكد رغبة المشرع و حرصه على ضمان الحد الأدنى من الحماية للعامل و تجسيد مضمون النظام العام الاجتماعي.

كما أنه و تدعيماً للنزعة الحمائية للنظام العام الاجتماعي فقد أقر المشرع الجزائري إضافة إلى مبدأ ضمان الحد الأدنى من الحماية، إمكانية مخالفة القاعدة القانونية و ذلك بالزيادة في هذا الحد الأدنى، حيث يعتبر كل شرط يخالف قاعدة من قواعد قانون العمل و كان يحقق نفعاً للعامل أكثر من القاعدة القانونية التي تمت مخالفتها شرطاً صحيحاً، كونه يحقق الغاية و الهدف الذي وضع من أجله قانون العمل ألا و هو تحقيق مصلحة العامل.

إذن و من خلال ما تقدم نخلص إلى أهم النتائج و التوصيات:

النتائج:

- النظام العام الاجتماعي يعتبر آلية جد فعالة في حماية الفئات العمالية الضعيفة في عقد العمل،
- النظام العام الاجتماعي قد أقر مبدأين أساسيين الأول يتمثل في ضمان حد أدنى من الحماية، أما الثاني فيتمثل في الزيادة من هذا الحد الأدنى من الحماية،

- الجزء المترتب عن مخالفة قواعد النظام العام الاجتماعي بالنقصان، جزء خاص متميز عن الجزء المترتب عن مخالفة النظام العام التقليدي.

التوصيات:

- يجب تحديد مفهوم دقيق للنظام العام الاجتماعي، باعتباره مصطلحا حديث الظهور، و باعتباره نظاما خاصا يهدف إلى حماية العمال.
- كما يتعين إبراز القواعد الحمائية المترتبة عن النظام العام الاجتماعي، حتى يتمكن المتعاقد الضعيف من معرفتها و الاسناد عليها كأساس لحمايته.
- السعي إلى تطوير المبادئ والأسس الحمائية المترتبة عن النظام العام الاجتماعي و جعلها تتوافق و التطورات الحاصلة في المجتمع.

قائمة المراجع:

الكتب :

- بن عزوز بن صابر، النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص/ 2015، ص. 616.
- أحمد حسين البرعي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ط 2003، ص. 94.
- علي فيلاي، الالتزامات، النظرية العامة للعقد، مرجع سابق، ص. 285- 287.
- جلال علي العدوي، أصول الالتزامات، مصادر الالتزام، منشأ المعارف، الاسكندرية، 1997، ص. 13. - سمير تناغو، النظرية العامة للقانون، منشأ المعارف، الاسكندرية، مصر، 1974، ص. 84- 100.
- علي فيلاي، الالتزامات، النظرية العامة للعقد، مرجع سابق، ص. 267، 268.
- علي فيلاي، مقدمة في القانون، موفم للنشر، 2005، ص. 112.
- محمد حسن قاسم، القانون المدني، الالتزامات، المصادر، ج 1، العقد، ط 2، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2018، ص. 310، 311.
- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص. 302.
- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي، مكتبة دار الثقافة، الأردن، ط 1، 2004، ص. 44.
- محمد حسين عبد العال، الاتجاهات الحديثة لفكرة النظام و مدى الحماية الدستورية لمبدأ حرية التعاقد، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص. 85.
- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، 2010، بيروت، لبنان، ص. 41، 42.

الرسائل والأطروحات الجامعية

- بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في قانون العمل الجزائري، دكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016، ص. 34- 40.

- جواهر شقرون، تكلفة القانون الاجتماعي داخل المؤسسة الاقتصادية، ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تونس 3، ص. 102.

- فاضل خديجة، عيممة العقد، دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016، ص. 47.

المقالات :

- بلميهور عبد الناصر، النظام العام في القانون الخاص، مفهوم متغير و متطور، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص / 2015، ص. 381.

- رقية سكيل، البعد التعاقد في علاقات العمل في التشريع الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية، قسم العلوم الاقتصادية و القانونية، العدد 21، جانفي 2019، ص. 171.

- فتحي وريدة، خصوصية جزاء مخالفة النظام العام في قانون العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، 2015، ص. 689.

التهميش :

1 - محمد حسن قاسم، القانون المدني، الالتزامات، المصادر، ج 1، العقد، ط 2، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2018، ص. 310، 311.

2 - تلحق بفترة العمال كذلك فئات أخرى، كفئات المستهلكين، و فئات المؤمن لهم، حيث أنه و بالرجوع للقواعد التي تتضمن حماية للطرف الضعيف نجد أن قانون الاستهلاك يوجه حماية خاصة للمستهلك، باعتباره طرفا ضعيفا في مواجهة المخترف، و كذلك قانون التأمين الذي يهتم بحماية المؤمن له في مواجهة شركات التأمين، بموجب أحكام خاصة.

3- Christophe Redé ,Droit du travail 3e édition Montchrestien, 2004, p. 13.-

4 - Gaudu Francois, l'ordre public en droit du travail, In le contrat au début du XXI^e siècle, études offerts à GHSTIN Jacques, LGDJ , Paris ; 2001 , p. 22.

5 - Brun André & Galland Henri , Droit du travail , Sirey, 1958, p. 63.

6 - Farjat Gérard, L'ordre public économique, LGDJ , Paris, 1963, p. 34.

7 - Voir, Savatier René, L'ordre public économique, D, 1965, p. 38. Raynaud Pierre, Droit civil, L'ordre public économique, mémoire DES droit privé, sciences criminelles, éd, les cours de droit, paris, 1965/1966, p. 61 et, s.

8 - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي، مكتبة دار الثقافة، الأردن، ط 1، 2004، ص. 44.

9 -علي فيلاي، الالتزامات، النظرية العامة للعقد، مرجع سابق، ص. 285- 287.

10 - بن عزوز بن صابر، النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص / 2015، ص. 616. أنظر كذلك، أحمد حسين البرعي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ط 2003، ص. 94 .

- بلميهور عبد الناصر، النظام العام في القانون الخاص، مفهوم متغير و متطور، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص / 2015، ص. 381.

- 12 - أنظر، بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في قانون العمل الجزائري، دكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016، ص. 34- 40 .
- 13 - بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص. 35 .
- 14 - بلميهوب عبد الناصر، النظام العام في القانون الخاص : مفهوم متغير و متطور، المجلة القانونية للبحث الأكاديمي، عدد خاص / 2015، ص. 389 .
- 15 - محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، 2010، بيروت، لبنان، ص. 41، 42.
- 16 - أنظر، سمير تناغو، النظرية العامة للقانون، منشأ المعارف، الاسكندرية، مصر، 1974، ص. 84- 100 .
- علي فيلال، مقدمة في القانون، موفم للنشر، 2005، ص. 112 17
- 18 - j , Ghestin, Traité de droit civil, les obligations, le contrat, p. 85.**
- 19 - جواهر شقرون، تكلفة القانون الاجتماعي داخل المؤسسة الاقتصادية، ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تونس 3، ص. 102.
- 20 - يقصد بالمدة القانونية للعمل، تلك المدة اليومية أو الأسبوعية التي يجب أن يقضيها العامل في مكان العمل، و في أداء المهمة أو العمل المكلف به، و هي المدة التي تكفل القانون بتحديددها منذ أول نص قانوني وطني بعد توقف العمل بالنصوص الفرنسية التي تم تمديد العمل بما غداة الاستقلال - أي الأمر 75 / 30 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، و الذي حددها بأربعة و أربعون ساعة عمل أسبوعياً في جميع المؤسسات و الهيئات الإدارية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، و كذلك في جميع المؤسسات المستخدمة العامة منها و الخاصة، باستثناء تلك التابعة للقطاع الفلاحي.
- ثم قانون علاقات العمل لسنة 1990، الذي تم تعديل أحكام المدة القانونية للعمل الواردة فيه بمقتضى قانون 1997 الذي خفض المدة إلى أربعين ساعة أسبوعياً. بعد الاتفاق الوطن الذي تم مع نهاية 1996 في إطار اللقاءات الدورية لكل من نقابة الاتحاد العام للعمل الجزائريين و نقابات أصحاب العمل و الحكومة، و هو القانون الذي أحال تنظيم و توزيع هذه المدة على أيام العمل الأسبوعية إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل، بعدما كانت هذه العملية تتم عن طريق التنظيم في ظل القوانين السابقة. أهمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص. 302.
- 21 - القانون رقم 04/90، يتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل المؤرخ في 06 فبراير 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد السادس، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990، ص. 240- 244.
- جواهر شقرون، نفس المرجع، ص. 273. 22
- 23 - فتحي وردية، خصوصية جزاء مخالفة النظام العام في قانون العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، 2015، ص. 689.
- 24 - أنظر، علي فيلال، الالتزامات، النظرية العامة للعقد، مرجع سابق، ص. 343- 350. محمد صبري سعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، العقد و الإرادة المنفردة، مرجع سابق، ص. 254- 260.
- فتحي وردية، خصوصية جزاء مخالفة النظام العام في قانون العمل، مرجع سابق، ص. 692، 693. 25

- 26 - تنص المادة 14 من القانون 11/90 على أنه: ((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)).
- 27 - مثلا، تنص المادة 149 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، على أنه: ((يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يدفع للعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعامل، و ذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات. و في حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 2000 إلى 5000 دج و تضاعف حسب عدد المخالفات)).
- فتحي وردية، مرجع سابق، ص. 695. 28
- 29 - رقية سكيل، البعد التعاقدى في علاقات العمل في التشريع الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية، قسم العلوم الاقتصادية و القانونية، العدد 21، جانفي 2019، ص. 171.
- 30 - تنص المادة 137 : ((يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية)).
- 31 - فتحي وردية، خصوصية جزاء مخالفة النظام العام في قانون العمل، مرجع سابق، ص. 623.