

## أحكام تشريع العمل، أي ذاتية ؟

كمال مخلوف

أستاذ مساعد - المركز الجامعي بالبويرة

### ملخص:

إن أهمية قانون العمل تأتي من كونه يحكم و ينظم علاقات قطاع عريض من المجتمع ، هذه الأهمية مستمدة بصفة خاصة من خطورة العمل التبعية الذي ينظمه ، فتبعية العمال الذين يقومون بهذا العمل لصاحب العمل و خضوعهم له قد يؤدي إلى إستغلال للطبقة العاملة مما قد يؤثر على وضعيتهم الإجتماعية و الإقتصادية ، مما قد يؤدي إلى عدم الإستقرار في علاقات العمل .

و يتميز قانون العمل عن بقية فروع القانون الأخرى ، أن الطبقة العاملة لعبت دورا مهما في وضع أحكامه و قواعده ، كما تأثر هذا القانون بالظروف التي مرت بها الطبقة العاملة في صراعاتها المستمرة ، و كذلك تأثرت أحكامه بالمطالب المهنية للنشاط ، إلى جانب المطالب الخاصة بالعمال .

و قد ترتب عن الدور الذي لعبته الطبقة العاملة إلى تراجع سلطة العقد أمام سلطة القانون ، ثم في مرحلة لاحقة ، تراجعت سلطة القانون أمام القواعد التي نشأت عن المطالب العمالية ، و هي المرحلة التي ظهرت فيها النقابات ، هذه الأخيرة أصبحت تملّي على السلطة العمومية و أصحاب العمل الأحكام التي تتناسب مع العمال .

و نظرا لطبيعة علاقات العمل ، فإن أحكام قانون العمل لم تخرج عن هذه القاعدة ، فهي أحكام تتسم بالصبغة العملية و الواقعية ، حيث تراعي حماية العامل في شتى أصناف النشاط المهني ، هذه الطبيعة لأحكام تشريع العمل ، جعلت منه قانون يختلف عن بقية أحكام فروع القانون الأخرى ، بما يتميز به من ذاتية و إستقلالية تتجلى من خلال إطاره التنظيمي التشريعي أو الإتفاقي ، و كذلك من خلال علاقاته الفردية أو الجماعية .

## مقدمة

يحضى قانون العمل في الوقت الحاضر باهتمام بالغ من جانب الفقه والقضاء و التشريع ، نظرا لإرتباطه بقطاع عريض من المجتمع من ناحية ، ولما يترتب عليه من آثار إجتماعية و إقتصادية هامة من ناحية أخرى .  
و إذا كان لقانون العمل مثل هذه الأهمية الكبيرة ، فإنه يعتبر رغم ذلك من أحدث فروع القانون الحديث من حيث النشأة و التكوين .  
و لذلك ضمن الأهمية بمكان تحديد طبيعة تشريع أحكام العمل و مدى ما لها من ذاتية وإستقلال بالنسبة لفروع القانون الأخرى و خاصة القانون المدني .  
فهل لأحكام قانون العمل طبيعتها الفنية التي تحدد موضعها في النظام القانوني بصفة عامة ، و التي تجعل منها تمتاز بذاتية خاصة ؟

بداية نؤكد أن النظام القانوني ككل هو نظام مترابط كل فرع فيه يساهم بنصيب في تحقيق الإستقرار القانوني و حماية المصالح المعتبرة . و بالتالي فإن الذاتية لا تعني الإنفصام التام بين فروع القانون ، أو أن النظام القانوني مفكك لا يربط بين فروع أي روابط . إنما ما تعنيه الذاتية هو تحديد علاقة القواعد القانونية ببعضها البعض ، سواء على مستوى النظام القانوني ككل ، أو على مستوى النظام القانوني الواحد ، أو على مستوى القانون نفسه ، أو على مستوى المصطلحات المتشابهة في فروع النظام القانوني .

و لاشك أن يمثل هذا البحث أهمية كبيرة في إبراز ذاتية أحكام تشريع العمل يؤدي حتما إلى إنسجام التشريعات العمالية و عدم تعارضها ، الأمر الذي يؤدي إلى إمكان تطور قانون العمل ، حيث تتجمع كافة المسائل الخاصة بالعمل .  
كما أن لذاتية قانون العمل تتيح للقضاء أن يهتدي إلى المهنج الذي يرشده نحو تطبيق قانون العمل تطبيقا صحيحا دون الخضوع للأحكام المقررة في غيره من القوانين . فتطور قانون العمل أدى به إلى الإستقلال بأحكامه التي تتلاءم مع ذاتيته متحررا بذلك من كافة الأحكام التي تفرضها القوانين الأخرى .

و إلى جانب ذلك ، فإن ذاتية قانون العمل تمكن القضاء من تفسير قانون العمل عند الشك لمصلحة العامل دائما كان أم مدينا في الإلتزام، اي دون التقيد بقاعدة القانون المدني التي تقضي بأن يكون التفسير عند الشك لمصلحة المدين .

فإن كان قانون العمل من أحدث فروع القوانين ، إذ يرجع ظهوره إلى منتصف القرن التاسع عشر ، إلا أنه يكتسب كل يوم أفاقاً جديدة ، و تزداد أهميته في الحياة العملية نتيجة المجال الذي يؤثر فيه و يتأثر به و لتقدم الحريات العمالية خاصة التنظيمات النقابية منها ، التي ساعدت على تقدم هذا القانون و تطوره و إستقلاله بقواعد ذاتية يستمد مبادئه من القانون المدني ، اتسع قطره و إستطاع بضوئه ان يجذب إليه الأبصار متميزاً بخصائصه و صفاته ، الأمر الذي يؤدي بنا إلى إضهار الذاتية التي يتميز بها هذا القانون ، و هي المسألة التي سوف نحاول إثباتها من خلال هذه الدراسة ، معتمدين في ذلك على الخطة التالية :

### المبحث الأول

#### **ذاتية التنظيم القانوني لعلاقات العمل الفردية:**

إن الميزة الأساسية التي تتميز بها قواعد قانون العمل أنها قواعد أمرّة لا يجوز الإتفاق على خلافها ، سواء من حيث شروط العمل أو الأجر أو إنتهاء عقد العمل الذي قيد القانون حق صاحب العمل بإنهاءه بالإرادة المنفردة . و فضلاً عن ذلك فإن التعامل بين العامل و صاحب العمل أصبح يتم من خلال إتفاقية جماعية ، اخذت تلعب دوراً هاماً في تنظيم هذه العلاقة ، حيث تحدد بقدر كبير مدى إحترام الحقوق و الواجبات الناشئة عن عقد العمل الفردي . و تعتبر القواعد المنظمة لعقد العمل سواد في ذلك التي تحكم نشأته أو آثاره أو وقفه أو إنتهائه هي في الغالب قواعد لها ذاتيتها الخاصة التي تخرج عن القواعد العامة .

### المطلب الأول

**المظاهر الذاتية في إبرام عقد العمل** ان المظاهر الذاتية في إبرام عقد العمل، هي تلك القيود المفروضة على حرية التعاقد ، ثم إن تحديد طرفي عقد العمل تحكمه قواعد خاصة ، كما أن اهلية أطراف عقد العمل تختلف باختلاف طرفيه ، خروجاً على حكم القواعد العامة في الأهلية ، و كذلك التعرض إلى إنهاء علاقة العمل و أخيراً ينبغي التعرض إلى القواعد الخاصة بإثبات عقد العمل .

## الفرع الأول

### مظاهر الذاتية في القيود المفروضة على حرية التعاقد:

الأصل العام ، وفقا للقواعد العامة ، هو حرية التعاقد على العمل ، و حرية التعاقد في مجال علاقات العمل ، تتسع لحرية صاحب العمل في إختيار من يشأ من طالبي العمل و الإمتناع عن إستخدام من يشأ منهم . كما تتسع لحرية العامل في الإلتحاق بما يشأ من أعمال ولدى من يرغب من أصحاب العمل .  
إلا أن القيود الإجتماعية التي تمخضت عنها الممارسة الفعلية لهذه الحرية غير المقيدة ، دعت المشرع إلى فرض قيود على حرية التعاقد على العمل ، سواء بالنسبة لأصحاب العمل أو بالنسبة للعمال .

و أغلب القيود الواردة على حرية التعاقد على العمل تتصرف أساسا لتقييد حرية صاحب العمل في التعاقد على العمل أو رفضه في تجديده ، و هي قيود عديدة و متنوعة و تختلف باختلال الإعتبارات التي تتأسس عليها هذه القيود ، فهناك قيود تهدف تحقيق تكافؤ الفرص و مكافحة البطالة<sup>(1)</sup> ، و قيود تتعلق بإعتبارات إنسانية ، حماية لشخص العامل<sup>(2)</sup> ، و كذلك قيود مقررة لإعتبارات وطنية<sup>(3)</sup> ، و كذلك قيود خاصة بتوظيف فئة مسيري المؤسسات الذين يخضعون لنظام خاص بهم<sup>(4)</sup> .

فالمشرع و على خلاف القواعد العامة ، لم يترك للمتعاقدين و خاصة صاحب العمل أي قدر من الحرية في التعاقد ، بل يلزمه بأحكام أمره تحكم العقد في إبرامه ، و فيما يجوز له أن يفرضه على العامل من شروط ، و في حقه في إجراء إنهاء علاقة العمل حتى لا يقع العامل في فعل تعسفي من جانب صاحب العمل .

## الفرع الثاني

**مظاهر الذاتية في أهلية إبرام عقد العمل لا شك أن عقد العمل يعتبر بالنسبة للعامل من الأعمال الدائرة بين النفع و الضرر ، و كان مقتضى ذلك إستلزام بلوغ العامل سن الرشد<sup>(5)</sup> ، و لكن هذا يؤدي إلى تفاقم البطالة ، إلى جانب أن الكثير من لم يبلغوا هذه السن ليس لديهم مورد من موارد الرزق سوى عملهم ، و لذلك و نظرا للطابع المميز لقواعد قانون العمل ، و لإعتبارات**

اقتصادية و إجتماعية ، قد فرضت أهلية خاصة بالعمل ، و يرجوعنا إلى أحكام المادة 15 من القانون 90-11 ، نجد ان المشرع الجزائري حدد سن التوظيف بست عشرة (16) سنة (6) ، و يقتضي هذا السن المعمول به في التشغيل ، و الذي يمكن إعتبره أهلية العمل ، تكييف هذه الأهلية بأنها " أهلية أداء قاصرة ، أو مقيدة " و التي تعرف بأنها " أهلية الشخص لصدور بعض الأعمال القانونية من دون البعض الآخر " (7) ، و هو ما أدى بالمشرع إلى تقييد صحة و صلاحية عقود العمل المبرمة من قبل العمال القاصرين - مدنيا - بالزامية موافقة أوليائهم الشرعيين طبقا لنص المادة 44 من القانون المدني، و يتطابق محتوى هذه المادة، مع ما تنص عليه الفقرة 2 من المادة 15 من القانون 90-11 على أنه " لا يجوز توظيف القاصر الأبناء على رخصة من وصيه الشرعي " .

### الفرع الثالث

**مظاهر الذاتية في إثبات عقد العمل يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية، لذلك فإن علاقة العمل لا تشترط لإنعقادها توافر أي شكل (8) ، و قد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ من خلال المادة 08 من القانون 90-11 التي تنص " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي . و تقوم هذه العلاقة ، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما " . و مسايرة لهذا المبدأ ، فإن المشرع لم يتشدد في إثبات قيام علاقة العمل ، و هذا ما نصت عليه المادة 10 من القانون المشار إليه أعلاه (9) . و بذلك يمكن إثبات عقد العمل أو علاقة العمل بأية وسيلة كانت .**

و بهذه القاعدة العامة ، فإن طرق و وسائل إثبات عقد العمل أو علاقة العمل تختلف عن أحكام الإثبات المعمول بها في المعاملات المنتجة للإلتزامات ، و ذلك نظرا لإختلاف طرق و وسائل إنعقاد هذه العلاقة ، و التي تتم بعقد مكتوب ، أو غير مكتوب، و تعتبر قائمة بمجرد قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر (10) .

و يرجع سبب عدم تشدد المشرع في وسائل إثبات علاقة العمل، إلى الخصوصية التي تتميز بها هذه العلاقة، و هي أنها علاقة قائمة بين طرفين غير متكافئين، تجعل من العامل في حالة تبعية لصاحب العمل و تحت إشرافه (11) . و عليه فإن إثبات علاقة العمل تتم بالنظر إلى الأداة التي تمت بها هذه العلاقة . فإذا تمت بمقتضى عقد مكتوب، فإن أداة الإثبات تكون بالرجوع إلى وثيقة ذلك العقد، أما في حالة عدم وجود عقد

مكتوب، فهنا يمكن اللجوء إلى كافة وسائل الإثبات الأخرى المختلفة المنصوص عليها في القانون المدني<sup>(12)</sup> ، كالأدلة بشهادة الشهود والإقرار واليمين .

وبهذا فإن المشرع قد خرج على قاعدة المساواة في العلاقات التعاقدية طبقاً لأحكام القانون المدني ، والتي تستوجب معاملة لكل من الطرفين على قدم المساواة، ولكن طبيعة الروابط العمالية من توافر علاقة الخضوع وحماية العامل بإعتباره الطرف الضعيف استوجب الخروج على هذه القواعد. ويتضح بذلك مدى ما يتميز به قانون العمل من خصائص وأفكار تعطيه ذاتية وإستقلالاً معيناً .

### المطلب الثاني

#### **المظاهر الذاتية في آثار عقد العمل**

تنشئ علاقة العمل إلتزامات متبادلة على عاتق كل طرف من أطرافه تجاه الآخر، ومن أهم الآثار التي تترتب على وجود علاقة عمل ، ويستمد منها قانون العمل ذاتيته المتميزة ، تلك السلطات التي يعترف بها القانون لصاحب العمل .  
و من ناحية أخرى، فإن حق العامل في الحصول على الأجر يخضع لقواعد خاصة تختلف عن القواعد العامة.

### الفرع الأول

#### **بعض مظاهر الذاتية في سلطات صاحب العمل**

نتطرق إلى بعض مظاهر الذاتية في سلطات صاحب العمل داخل الهيئة المستخدمة ، والتي يبدو فيها خروجاً على القواعد العامة في العقد .  
أولاً : مظاهر الذاتية في سلطة صاحب العمل في إصدار التعليمات .  
من الحقوق التي كفلها القانون لصاحب العمل ، الحق في تنظيم العمل داخل الهيئة المستخدمة بإعتباره المالك لها ، أو المسؤول عن إدارتها ، وهذا ما أكده المشرع في المادة 07 من القانون 90-11 التي تنص " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية : ... أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة " .

و تطبيقاً لحق صاحب العمل في تنظيم العمل داخل الهيئة المستخدمة ، يحق له ، و على خلاف القواعد العامة في العقود ، إصدار الأوامر اللازمة لتنفيذ العمل ،

و من واجب العامل إطاعة هذه الأوامر ، طالما صدرت في حدود تنفيذ علاقة العمل، و لم تكن مخالفة للقانون أو الأداب العامة في المجتمع و لم يكن فيها ما يعرض العامل للخطر<sup>(13)</sup> ، و يمكن أن نحدد نطاق سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر بالحدود الآتية :

1- أن تصدر الأوامر في صورة تنفيذ علاقة العمل  
يجب أن تصدر أوامر صاحب العمل في حدود تنفيذ العمل المتفق عليه ، و ذلك لأن تبعية العامل لصاحب العمل تنحصر في حدود العمل محل العقد، و لا تتعدى ذلك إلى حياة العامل<sup>(14)</sup>.

و لكن إذا كان سلوك العامل الشخصي يتعارض مع مقتضيات حسن العمل أو يضر بسمعة الهيئة المستخدمة فإنه من حق صاحب العمل إصدار الأوامر اللازمة لدرء الخطر أو الضرر عن الهيئة المستخدمة ، و أي إجراء يتخذه صاحب العمل ، يجب أن يخضع للإجراءات المحددة في النظام الداخلي<sup>(15)</sup>.

2- عدم مخالفة الأوامر للعقد أو القانون  
الأوامر التي تصدر من صاحب العمل مقيدة أيضا بعدم مخالفة العقد ، فلا يجوز لصاحب العمل مخالفة شرط من شروط عقد العمل ، أو إتفاقية جماعية، و يجب أن تأتي هذه الأوامر في إطار القانون ، فلا يلزم العامل مثلا بطاعة أوامر صاحب العمل بغش المواد التي يقوم بتصنيعها .  
**ثانياً :** مظاهر الذاتية في السلطة التأديبية لصاحب العمل .

من بين السلطات و الصلاحيات التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل ، نجد السلطة التأديبية ، التي تمكن صاحب العمل من إتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهني أثناء أدائه لعمله ، أو يخالف بأي تصرف من تصرفاته النظام المعمول به في مكان العمل<sup>(16)</sup>.

القاعدة العامة، إذا أخل العامل بإلتزامه الناشئ عن العقد، جاز لصاحب العمل أن يطالبه بالتعويض وفقا لقواعد القانون المدني، و لكن من مظاهر الذاتية و الإستقلالية لقانون العمل في هذا المجال، هو تمتع صاحب العمل بسلطة تأديبية، يقوم من خلالها بتوقيع جزاءات تأديبية ضد العامل الذي تثبت في حقه إرتكابه لخطأ

مهني ، وذلك بإعتبار أن صاحب العمل هو المسؤول عن تنظيم العمل ، و صاحب السلطة التنظيمية داخل الهيئة المستخدمة .

إلا أن التسليم لصاحب العمل بهذه السلطة الخطيرة ، لم يترك دون قيد أو ضابط تحد من إمكانية التعسف في إستعمال صاحب العمل لهذا الحق و هذه السلطة ، في الإضرار بالعمال دون مبرر مقبول ، لذلك فرضت أغلب التشريعات العمالية على صاحب العمل إلزامية وضع نظام خاص بالتأديب ، تحدد فيه الأعمال و التصرفات التي تشكل أخطاء مهنية ، و أن يحدد لكل نوع من هذه الأخطاء العقوبات المناسبة لها ، إلى جانب ضرورة توفير الضمانات الكافية للعامل عن طريق وضع إجراءات تأديبية (17). و نظرا لخطورة العقوبات التأديبية التي قد تصل إلى فصل العامل نهائيا من العمل ، نجد أن المشرع الجزائري حدد على سبيل الحصر من خلال المادة 73 القانون 90-11 (18) الأفعال التي تشكل أخطاء جسيمة تؤدي إلى إمكانية تسريح العامل .

و تشكل هذه الإجراءات الإلزامية سواء التي يحددها القانون ، أو التي ينظمها النظام الداخلي و المتعلقة بالنظام التأديبي ، حلقة من حلقات ما يستمد منه قانون العمل ذاتيته و إستقلاله عن بقية القوانين الأخرى ، و قد ساير القضاء في العديد من قراراته هذا التوجه التشريعي (19).

## الفرع الثاني

### **مظاهر الذاتية في إستقلال الأجر بقواعد خاصة**

يعتبر الأجر (20) ذا أهمية بالغة في حياة العامل ، بحيث يعتبر مصدر رزقه ، بإعتبار أن الأجر هو مقابل الإلتزام الذي يقم على عاتق العامل (21)، في الوقت ذاته يمثل الأجر الوسيلة الأساسية للعيش لشريحة معتبرة من المجتمع . لذا فقد أحاطه المشرع بحمايته لكفالة حصوله عليه في جزئه الأكبر على الأقل .

لذلك يستغل حق العامل في الحصول على الأجر بقواعد خاصة ، ليس فقط من حيث وجود حد أدنى له (22)، بل لعل الأكثر حيوية أن في قانون العمل قواعد آمرة ، تنتمي إلى النظام العام الإجتماعي ، قواعد وظيفتها أن تجعل لحق العامل في الأجر ، فاعليه قانونية ملموسة في التطبيق العملي ، من حيث الحرص على تسلم العامل أجره فعلا (23)، مع ضرورة تسليم كشف مفصل عن الأجر



للعامل، وكذلك تقييد مكونات الأجر و الإقتطاعات القانونية في سجل خاص بذلك (24)، حتى يتمكن العامل من أن يتحقق من هذه البيانات، وكذلك تسهيل الرقابة على هذه السجلات من طرف مفتش العمل .

وتبدو كذلك مظاهر الذاتية لإستقلال الأجر بقواعد خاصة ، من خلال جعل الفصل الثالث من الباب الرابع من القانون 90-11 تحت عنوان " الإمتيازات و الضمانات " ، حيث جعلت المادة 89 منه للأجر أفضلية في الدفع على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي ، و ذلك مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها . كما تمنع المادة 90 الإعتراض على الأجر المترتبة على المستخدم (25) .

أما فيما يخص مسألة إمكانية حجز الأجر من عدمها ، فبرجعنا إلى المادة 90 المشار إليها أعلاه نجد أن لا تجيز حجز الأجر مهما كان السبب ، بحيث جاءت صياغة المادة بأسلوب النفي - لا يمكن - ، و لكن و برجعنا إلى قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، نجد أن المادة 775 تجيز الحجز على الأجر في حالة وجود سند تنفيذي (26) ، إلى جانب ذلك فبرجعنا إلى المادة 636 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، حددت على سبيل الحصر قائمة الأموال الغير قابلة للحجز، و لا نجد ضمن هذه القائمة أجزور العمال . و لكن الإمتياز الذي تتمتع به الأجر أنها ليست قابلة للحجز بصفة كلية ، حيث حددت المادة 776 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية نسبة معينة فقط من الأجر تكون قابلة للحجز، حددها المشرع من 10% إلى 50% من الأجر (27)، و الباقي غير قابل للحجز، يجوز للعامل المدين الإستئثار به .

ونلاحظ من خلال نص المادة 90 من القانون 90-11 و نص المواد 775 و 776 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، أن هناك تناقض بين النصين، بين قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الذي يجيز الحجز على الأجر، و هو يمثل الشريعة العامة ، و بين قانون العمل الذي يمنع الحجز على الأجر لأي سبب كان، و هو يعتبر نص خاص . فإذا أخذنا بالمبدأ القانوني ، أن الخاص يقيد العام، فإن الأجر تتمتع بحصانة قانونية من أي حجز، لكن الأكيد أن نية المشرع إتجهت نحو إزالة هذه الحصانة عن الأجر، مع الإبقاء على إمتياز أن الحجز لا

يمس إلا نسبة معينة من الأجر و ليس كله. و للقضاء على هذا التعارض بين النصين ، نقتراح تعديل و تتميم المادة 90 من القانون 90-11 ، بأن يكون الحجز على الأجر ممكنا في حدود النسبة التي يحددها قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، و ذلك للقضاء نهائيا على هذا التناقض .

و لكن رغم ذلك ، فإن مبدأ عدم جواز الحجز على جزء محدد من أجر العامل<sup>(28)</sup> ، يشكل في حد ذاته مظهر ذاتية و إستقلال الأجر بقواعد خاصة تميزه عن بقية الأموال القابلة للحجز بصفة كلية .

### المطلب الثالث

#### **مظاهر الذاتية في إنتهاء علاقة العمل**

برجعنا إلى حالات إنتهاء علاقة العمل المبينة في تشريع العمل ، نجد أنها محددة على سبيل الحصر<sup>(29)</sup> ، إلى جانب أن المشرع حدد الإجراءات التي يجب أن تتبع، بحيث يجعل الخروج على هذه الإجراءات المقررة سبب من أسباب تكييف الإنهاء على أنه إنهاء تعسفي .

و نظرا لتعدد حالات إنهاء علاقة العمل ، فسوف نعكف على التصدي لحالة واحدة فقط وهي التسريح التأديبي.

التسريح التأديبي ، هو الإجراء الذي يعترف فيه القانون لصاحب العمل بحق فصل العامل الذي يثبت في حقه إرتكاب خطأ مهني جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك<sup>(30)</sup> .

و تظهر ذاتية إنهاء علاقة العمل بسبب التسريح التأديبي ، في حصر تحديد الخطأ المهني الجسيم المؤدي إلى التسريح ، و إلى صرامة تحديد الإجراءات التأديبية اللازمة للفصل في هذه الحالة .

### الفرع الأول

#### **حصر الخطأ المهني الجسيم**

نظرا لخصوصية علاقة العمل، التي تجمع بين طرفين غير متكافئين و هما العامل و صاحب العمل، فإن المشرع و حرصا على فرض توازن المصالح لكلا طرفي العلاقة، و كذا للأثار الخطيرة التي قد تنتج عن تسريح العامل، بالنسبة له، و كذلك لأسرته، و المجتمع ككل، فقد اتبع الطريقة القانونية في تحديد طبيعة و نوعية

الأخطاء المهنية الجسيمة ، فلم يترك تحديد هذه الأخطاء إلى أطراف علاقة العمل من خلال الإتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي .

لذلك فبرجوعنا إلى المادة 73 من القانون رقم 90-11 ، نجد أن المشرع حدد على سبيل الحصر الأخطاء الجسيمة التي يمكن أن تؤدي إلى تسريح العامل، و عليه لا يمكن لصاحب العمل أن يسلط عقوبة التسريح على عامل ، إلا إذا كان هذا الفعل الصادر من العامل يدخل ضمن قائمة الأخطاء الجسيمة المحددة ضمن المادة 73 المشار إليها أعلاه . و يعتبر إتجاه المشرع في هذا الصدد صائب، و ذلك حتى لا يفتح المجال لأصحاب العمل لإدراج ما يحلو لهم من الأخطاء المهنية الجسيمة المؤدية للتسريح في النظام الداخلي ، و هو الأمر الذي جعل المحكمة العليا تعطي لمداول هذه القائمة نطاقا ضيقا (31)، و فضلا عن ذلك فإن المحكمة العليا رأت بأن كون المشرع جاء بقائمة الأخطاء الجسيمة في نص تشريعي ، فإن إحترام مبدأي شرعية الخطأ و جزاءه و إحترام توازي أشكال النصوص القانونية يفرض ألا يكون تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح إلا عن طريق القانون .

و يشكل حصر المشرع لقائمة الأخطاء المهنية المؤدية للتسريح في نص تشريعي ضمنا للعمال ، من أي تعسف من أصحاب العمل لتكييف درجة الأخطاء المهنية، و ما ينجر عنه من عقوبات تأديبية التي قد تصل إلى حد فصل العامل ، لما لهذا الإجراء من تأثير على حفظ السلم الإجتماعي في العمل .

### الفرع الثاني

#### **وجوب إحترام إجراءات التسريح التأديبي**

إذا كان التسريح التأديبي للعامل وسيلة منحها المشرع لصاحب العمل للمحافظة على مصالحه (32)، فإن المشرع في مقابل ذلك ألزم صاحب العمل بإتباع إجراءات قانونية تقيد من عملية التسريح، و هي تمثل ضمانات ضد تعسف صاحب العمل، و تمثل كذلك الجانب المميز لقانون العمل .

و من بين أهم الإجراءات التي أقرّها المشرع في هذا المجال، ما جاءت به المادة 73-1 من القانون 90-11 (33) ، التي تلزم صاحب العمل بأن يراعي الملاحظات و ظروف إرتكاب العامل للفعل المكيف على أنه خطأ جسيم، و بحث الدوافع التي أدت به إلى إرتكاب ذلك الفعل، و هذا من خلال الرجوع إلى حياة

و محيط و شخصية العامل طوال وجوده بالهيئة المستخدمة ، وكذلك الرجوع إلى ملفه الإداري ، و تتبع سيرته المهنية ، خاصة الإنضباطية منها ، و من خلال دراسة كل هذه المعطيات ، يتم تكيف التصرف ، و كذلك العقوبة المستحقة .

إلى جانب ذلك، فإن إتخاذ قرار التسريح من طرف صاحب العمل ، يجب أن يتخذ في إطار الإجراءات المحددة في النظام الداخلي ، و منها على الخصوص إستماع المستخدم للعامل المعني (34) ، و أن يتخذ قرار التسريح بإقترام من لجنة التأديب (35) ، و أن يتم تبليغ العامل بالتسريح بقرار مكتوب .

و يترتب على مخالفة صاحب العمل للإجراءات سواء المنصوص عليها في القانون 90-11 ، أو الإجراءات المحددة في النظام الداخلي ، من تحول التسريح - حتى و إن كان مبررا- إلى تسريح تعسفي ، و هو ما أكده المشرع من خلال المادة 3-73 من القانون 90-11 التي تنص " كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون ، يعتبر تعسفيا و على المستخدم أن يثبت العكس " (36) .

إلى جانب الضمانات المشار إليها أعلاه ، فإن المشرع أحاط النقابيين الممثلين للعمال بحماية خاصة ، تتمثل بعدم جواز تسليط أي عقوبة عليهم من طرف صاحب العمل بسبب نشاطاتهم النقابية ، و أن الهيئة المخولة لها حصريا معالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي ، هي التنظيمات النقابية التي يتبع لها المندوب النقابي (37) . و حتى في حالة إرتكاب المندوب النقابي لأخطاء مهنية، فإنه لا يجوز لصاحب العمل مباشرة أي إجراء تأديبي ، إلا بعد إعلام التنظيم النقابي الذي يتبع له هذا المندوب (38) .

و عليه يتضح، أن تدخل المشرع لتحديد طبيعة الأخطاء المهنية الجسيمة، و كذلك تدخله بفرض إجراءات خاصة بالتسريح التأديبي في حالة إرتكاب العامل لخطأ مهني جسيم، هو لأجل المحافظة على توازن العلاقات المهنية، التي تمتاز بعدم التكافؤ. لكن مع المحافظة على مصالح صاحب العمل ، و كذلك على مؤسسته من جهة، و من جهة أخرى توفير ضمانات و حماية للعامل من أي تعسف قد يصدر من صاحب العمل يؤدي إلى تسريح العامل.

## المبحث الثاني

### ذاتية التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية

إن ما يميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون الأخرى، هو إلتجاؤه إلى الأساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل، و يتضح ذلك من خلال تكوين العمال للنقابات العمالية، و تجمع أصحاب العمل في منظمات خاصة بهم ، و في المفاوضات الجماعية بين العمال و أصحاب العمل التي قد تؤدي إلى إبرام إتفاقيات جماعية، و في الإضراب الذي يقوم به العمال للضغط على صاحب العمل، و كذلك في حل نزاعات العمل الجماعية .

هذه الصفة الجماعية لعلاقات العمل و منازعاته ، قد أكسبت قانون العمل إستقلالا و ذاتية خاصة، حيث أنشأت نظما و وسائل و آليات جديدة تتجاوب مع طبيعتها الخاصة .

### المطلب الأول

#### الإنتقال من علاقات العمل الفردية إلى علاقات العمل الجماعية

أدى إنتشار الصناعات الكبرى و تمركزها حول المدن التي تجمع العمال تجمعا واقعيا ثم قانونيا في إطار الهيئة المستخدمة و المهنة . فترافق العمال داخل المؤسسة و خضوعهم لنفس النظام يولد وعيا بالتضامن الوثيق في المصلحة المشتركة التي تربطهم . و كانت ترجمة هذه الظاهرة الإجتماعية إلى ظاهر قانونية ممثلة في تكوين العمال لجماعة منظمة لها تمثيلها الخاص أطلق عليها إسم النقابة التي كان لها دور هام في تحسين أحوال العمال و إنتزاع الحقوق لهم .

و تدخل المشرع من ثم لتنظيم النقابات ثم لتنظيم إتفاقيات و إتفاقيات العمل الجماعية ، و كذلك للإعتراف بالإضراب و تنظيمه ، و تدخل كذلك لوضع نظاما لتسوية نزاعات العمل الجماعية، و ذلك بإدخال آليات و وسائل جديدة لحل هذه النزاعات، و تتمثل في المصالحة، و الوساطة ، و التحكيم .

و على الجانب الآخر ، قام أصحاب العمل بتكوين روابط أو منظمات، و أصبح التعامل بين العمال و أصحاب العمل يتم من خلال هذه الجماعات. و بذلك إنتقل الحوار من حوار فردي بين عامل و صاحب عمل إلى حوار جماعي بين عمال المؤسسة و صاحبه ، و ظهرت على هذا الوجه تشريعات تحكم نشاط جماعة العمال،

و تنظم علاقاتها مع أصحاب العمل و نقاباتهم، فالى جانب عقد العمل الفردي ظهرت إتفاقية العمل الجماعية (39).

ولهذا فإن المشرع الجزائري خصص كل من الباب السادس من القانون رقم 90-11(40)، و القانون 90-02(41)، و القانون رقم 90-14(42)، لتنظيم علاقات العمل الجماعية، فأصبحت هذه النصوص من أهم ما يميز قانون العمل و يبرز مدى ذاتيته .

و تبقى صفة الجماعية متأصلة في قانون العمل، و من أهم صفاته، رغم أن بعض فروع القانون تحتوي على نصوص تنظم العلاقات الجماعية، كإعتراف القانون التجاري بجماعة الدائنين في حالة الإفلاس(43)، كما ينظم عقد الصلح بين المدين و دائته الذي يعد عقدا جماعيا(44)، و لكن ذلك لا يضيفى على تلك القوانين، طابعا جماعيا لأن التنظيم الجماعي لا يعد من الأسس التي تقوم عليها تلك القوانين و إنما يعرض كإستثناء على الأصل العام، أما قانون العمل فإن التنظيم الجماعي يعد أصلا من أصوله و أسلوبا فنيا من أساليبه .

### الفرع الأول

#### **أهمية علاقات العمل الجماعية**

تتخذ علاقات العمل بصورة مضطربة صبغة جماعية مؤداها أن العلاقة بين العامل و صاحب العمل لا تحكمها قواعد قانون العمل فحسب، بل تخضع أيضا لعلاقات القوى القائمة بين النقابات العمالية من جهة و النقابات الممثلة لأصحاب العمل من جهة أخرى، و ما تسفر عنه هذه العلاقات من إبرام إتفاقيات العمل الجماعية و تسوية ما يثور بشأنها من نزاعات عن طريق المصالحة و الوساطة و تحكيم، أو عن طريق إستخدام النقابات العمالية لحق الإضراب . و يتوقف نجاح هذه العلاقات الجماعية على قوة المنظمات العمالية و حرية تكوينها .

و الواقع أن العمال، رغم تدخل المشرع بتنظيم عقد العمل الفردي بقوانين أمرة، لم يظفروا بمساواة حقيقية مع أصحاب العمل حين إبرام عقود العمل، إلاّ بعد ظهور النقابات العمالية التي قامت بدور فعّال في تحسين أوضاعهم، تارة بالإضراب، و تارة أخرى بالإتفاقيات الجماعية .

و لا شك أنه كان لظهور الإتفاقيات الجماعية دور كبير في تحسين ظروف العمال ، حيث أدت إلى تحقيق المساواة في عقد العمل بين الطرفين المتعاقدين و توحيد شروط العمل و تحقيق المساواة بين العمال .  
و لعل أهمية الإتفاقيات الجماعية (45)، ترجع إلى أسباب فنية و أخرى إجتماعية ، فمن ناحية الفن القانوني تتميز هذه الإتفاقيات بأنها أكثر مرونة و أيسر إصدارا من التشريع الذي يحتاج سلسلة طويلة من الإجراءات الأمر الذي يضيف على القاعدة القانونية نوعا من الجمود لا يتفق و طبيعة علاقات العمل. أما من الناحية الإجتماعية، فالرأي الغالب يفضل أن يترك لذوي الشأن حرية تحديد و تنظيم القواعد التي تحكم علاقاتهم المتبادلة ، في نطاق الإطار القانوني العام الذي حدده المشرع، مراعاة لمصلحة العامل ، فأطراف العقد أقدر من غيرهم على التوصل إلى أفضل تنظيم لعلاقاتهم .

### الفرع الثاني

#### **أثر الطابع الجماعي على قانون العمل**

يتميز قانون العمل بما له من طابع نلمسه ، من ناحية ، في تنظيمه لنقابات العمال ، و من ناحية ثانية في تنظيمه لإتفاقيات العمل الجماعية ، و من ناحية ثالثة في تنظيمه لمنازعات العمل الجماعية. و مما لا شك أن تطور أحكام قانون العمل مرتبط إلى حد بعيد بتطور تلك العلاقات الجماعية .

فقيام نقابات العمال و إزدياد قوتها بإعتبارها ممثلة لرغبات و مصالح العمال أثر إلى حد كبير في تطور روابط العمل، بحيث أصبح من المتعذر دراسة روابط العمل دون أن يأخذ في الإعتبار مدى ما وصلت إليه الحركة النقابية من قوة و من تنظيم بما يمكنها من التدخل لدى أصحاب العمل لتحقيق مستوى أفضل للعمال، و لضمان شروط عمل أكثر فاعلية لمصلحة العامل، مستخدمة في ذلك وسائل العمل النقابي المختلفة و خاصة التفاوض الجماعي و ما يترتب عنه من إبرام إتفاقات عمل جماعية .

و من ناحية أخرى ، فإن إتفاقات العمل الجماعية التي تعد دستورا لما يبرم من عقود عمل فردية بين العامل و صاحب العمل، أثر على روابط العمل التقليدية ، حيث تسري آثار إتفاقيات العمل الجماعية ليس فقط على من أبرم الإتفاق من أصحاب العمل

و المنظمات النقابية الممثلة للعمال ، بل و على الأطراف الذين ينظمون إلى إتفاق العمل الجماعي بعد إبرامه و تسجيله (46).

### المطلب الثاني

#### **الطبيعة القانونية لعلاقات العمل الجماعية**

إن دراسة الطبيعة القانونية الخاصة بعلاقات العمل الجماعية يتطلب التعرف على الطبيعة القانونية لاتفاقيات العمل الجماعية، و الطبيعة القانونية لتسوية نزاعات العمل الجماعية ، وأخيرا الطبيعة القانونية للإضراب .

### الفرع الأول

#### **الطبيعة القانونية الإتفاقية العمل الجماعية**

ظهرت إتفاقية العمل الجماعية في أواخر القرن التاسع عشر كوسيلة لإنهاء الإضراب و حسم الخلافات بين العمال و أصحاب العمل ، ثم أصبحت تقي من وقف العمل المباغت بسبب الإضراب ، و أصبحت في الوقت الحاضر وسيلة عادية لتنظيم علاقات العمل بإعتبارها مصدرا من مصادر قانون العمل .

و قد إحتدم النقاش حول طبيعة إتفاقية العمل الجماعية ، نظرا للصيغة الجماعية التي يتميز بها ، فنظر إليها فقهاء القانون الخاص على أنها عقد ، بينما نظر إليها فقهاء القانون العام على أنها لائحة أو نظام .

**أولا : نظرية الطبيعة التعاقدية :**

نادى بهذه النظرية فقهاء القانون المدني ، في أواخر القرن التاسع عشر ، فاتفاق العمل الجماعي يشبه العقد بإعتبار أن الإلتزامات الناشئة عنه مصدرها إتفاق أطراف العقد ، نتيجة لدخول الأطراف المعنية في محادثات قبل الإتفاق ، يتم خلالها تقديم إقتراحات من الأطراف حتى تنتهي المفاوضات التي توافق إرادتي الطرفين (47).

**ثانيا : النظريات اللائحية :**

ذهب فقهاء القانون لعام إلى القول بالطبيعة اللائحية إتفاقية العمل الجماعية ، إذ أنه في نظر أصحاب هذا الإتجاه لا تعتبر الإتفاقية الجماعية عقدا بإعتبار أن العقد من أهم خصائصه تعارض مصالح أطرافه ، و هذا لا يصدق في إتفاق العمل الجماعي الذي يهدف إلى تحقيق مصلحة مشتركة ، هي مصلحة أطراف علاقة العمل .



و على هذا يرى أنصار هذا الإتجاه ، أن إتفاقية العمل الجماعية تتوفر فيها أهم خصائص القاعدة القانونية من عمومية و تجريد و إلزام، وقد تصل إلى حد أن تصبح تشريعاً بالمعنى الفني. و يرى أنصار هذا الإتجاه كذلك، أن الطبيعة اللائحية للإتفاقية الجماعية هي التي تفسر لنا إمتداد نطاق تطبيقه إلى أشخاص ليسوا أطرافاً فيه. كما تفسر لنا الصفة الأمرة للقواعد التي تنشئها هذه الإتفاقية (48).

ثالثاً : موقف المشرع الجزائري :

إن إتفاقية العمل الجماعية ليست شكلاً جديداً على المشرع الجزائري، و لا ترجع فقط إلى القوانين التي صاحبت مرحلة الإصلاحات الإقتصادية (49)، بل سبق للمشرع أن نظمها من خلال الأمر 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص (50)، و عرفتها المادة 114 منه على أنها " إتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ... إلخ "

و من خلال قراءتنا للنصوص القانونية المنظمة لإتفاقية العمل الجماعية، خاصة المادة 114 السابقة ، نجد أن المشرع يعتبرها عقداً مع إشتراط عنصر الكتابة فيها و لكنها ليست عقداً عادياً يقتصر أثره على الأعضاء المنضمين إلى الهيئات الموقعة و عليه فإن خصوصية علاقات العمل جعلت المشرع يمزج في التعامل مع إتفاقية العمل الجماعية بين الطبيعة العقدية ، و الطبيعة التنظيمية أو اللائحية .

حيث يظهر الأساس التعاقدية في إتفاقية العمل الجماعية في تكوينها ، فلا تنشأ إلاّ إذا كان هناك إتفاق إرادي ، و لا شئ يمكن أن يقوم مقام هذا الإتفاق و السلطة العامة ليس لها أية وسيلة لإحلال أمرها محل رضا المعنيين بالإتفاق .

أما الأساس أو الطبيعة التنظيمية اللائحية ، فيظهر من خلال رقابة الدولة على الإتفاقية ، و وضع إطارها التنظيمي بواسطة التشريع ، و هو ما يفسر إكتسابها للقوة الإلزامية في التطبيق (51)، و إمتداد أثرها للعمال التابعين للقطاع المهني المعني و غير المنتسبين للهيئات الموقعة على الإتفاقية.

و هكذا تمزج إتفاقية العمل الجماعية الإرادة الخاصة لأطراف علاقة العمل، مع أمر السلطة ، و هو مزيج يعطيها طابعها الخاص.

## الفرع الثاني

### الطبيعة القانونية لتسوية نزاعات العمل الجماعية .

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقات العمل الجماعية (52)، وذلك بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة. وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، وهذه المصالح، والتي تؤدي إلى إختلال التوازن بين هذه المصالح، وما ينجم عن ذلك من حسابات و تنازلات من أحد الأطراف ، أو من الطرفين معا، من جهة أخرى .

ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في سير العلاقات المهنية وما قد ينجم عنها من أخطار و أضرار إقتصادية و إجتماعية في مصالح الطرفين و كذا التأثير على إستقرار و المحافظة على السلم الإجتماعي في العمل ، فقد أحيطت بعناية بالغة من طرف المشرع ، و كذا الإتفاقيات الجماعية ، فخصت له أحكام و آليات خاصة بها تهدف إلى الوقاية من حدوثها و آليات أخرى تتكفل بتسويتها في حالة فشل الآليات الوقائية .

و يتضح للدارس لأحكام و آليات تسوية المنازعات الجماعية للعمل ، أن المشرع و على غرار تشريعات العمل المقارنة ، خصى هذا النوع من المنازعات بعناية خاصة ، بحيث جعل طرق تسوية هذه المنازعات يختلف إختلافا جذريا عن تسوية المنازعات الأخرى الغير مهنية . فإذا كانت المنازعات الأخرى يتم الفصل فيها من خلال اللجوء إلى القضاء وفق الإجراءات معينة يحددها قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، فإن تسوية المنازعات الجماعية في العمل تخرج عن هذا الإطار ، بحيث ترك المشرع لأطراف علاقة العمل صلاحية البحث عن حل لتسوية نزاعاتهم ، وذلك من خلال الآليات التي يحددها القانون (53)، أو المتفق عليها من خلال إتفاقيات العمل الجماعية .

أولا : التسوية الوقائية للنزاع الجماعي :

نظرا لأهمية نزاعات العمل الجماعية ، نجد أن المشرع وضع نظام وقائي لتسوية هذا الصنف من النزاعات، و يتجسد هذا النظام في التفاوض الجماعي المباشر، حيث تنص المادة 4 من القانون 90-02 " يعقد المستخدمون و ممثلوا

العمال إجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الإجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة".

و تعتبر المفاوضة المباشرة أسلوب مباشر للحوار و النقاش بين طرفي النزاع الجماعي، يلتقي من خلاله ممثلوا العمال ، سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال (54) و بين صاحب العمل أو أصحاب العمل ، لتبادل الآراء و طرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع . و يحيل القانون إلى الإتفاقيات الجماعية لتنظيم الإجتماعات بين الطرفين (55).

ثانيا : التسوية العلاجية للنزاع الجماعي :

يقصد بالتسوية العلاجية ، تلك الآليات التي تهدف إلى دراسة و بحث أسباب النزاع لإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر و هيئات معينة. و تؤدي هذه التسوية إلى تدخل طرف أجنبي عن علاقة العمل يتولى مهمة التقريب بين وجهات نظر الأطراف و تتمثل آليات التسوية العلاجية في: المصالحة، و الوساطة، و التحكم .

#### 1 - المصالحة :

تنص المادة 05 من القانون 90-02 " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها ، يباشر المستخدم و ممثلوا العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الإتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها و إذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها ، يرفع المستخدم أو ممثلوا العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا " .

و يتضح من خلال هذا النص ، أن المصالحة في مجال نزاعات العمل الجماعية تأخذ صورتين ، مصالحة إتفاقية و مصالحة تنظيمية . بالنسبة للمصالحة الإتفاقية يكون أطراف النزاع بتحديد إجراءاتها في الإتفاقيات الجماعية ، أما بالنسبة للمصالحة التنظيمية فيتم اللجوء إليها عند فشل المصالحة الإتفاقية ، أو في حالة عدم وجود إجراءات خاصة بالمصالحة الإتفاقية . ففي كلتا الحالتين يقوم الطرف الأكثر إستعجالا بإحالة النزاع إلى مفتشية العمل و التي تقوم بمحاولة التقريب بين وجهات النظر لمحاولة تسوية النزاع القائم بين الأطراف .

في حالة نجاح المصالحة يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان يدون فيه المسائل المتفق عليها (56)، و في حالة فشل هذه المصالحة يعد مفتش العمل

محضرا بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن لأطراف النزاع إما اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم (57).

## 2 - الوساطة :

الوساطة هي لجوء أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بالنزاع ، يقدم له الأطراف كل المعلومات و المعطيات عن النزاع (58)، على أن يتولى تقديم حل النزاع في شكل توصية ، و للأطراف كامل الحرية بالأخذ بها أو برفضها، بإعتبار أن التوصية لا تكتسب القوة الإلزامية إلا إذا قبلها الأطراف صراحة (59). و نظرا لإفتقاد هذه الآلية للطابع الإلزامي، و كذلك عدم إعطاء المشرع العناية الكافية للوساطة ، من خلال عدم تحديد شروط إختيار الوسيط و كذلك الجوانب الإجرائية الأخرى المتعلقة بالآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط، كل هذه النقائص أدت إلى إفراغ هذه الآلية من الهدف الذي وجدت من أجله، و هو تسوية النزاع الجماعي، و تشير الإحصائيات الرسمية الصادرة من وزارة العمل أنه منذ تبني المشرع لهذه الآلية في قانون 02-90 لم يتم إطلاقا اللجوء إلى هذه الوسيلة في حل نزاعات العمال الجماعية (60).

## 3 - التحكيم :

لقد سبقت الإشارة إلى أنه في حالة فشل المصالحة في تسوية النزاع، فإن يمكن للأطراف المتنازعة اللجوء إلى الوساطة، أو إلى التحكيم. و برجعنا إلى أحكام القانون رقم 02-90 نجد أن المادة 13 منه تنص على أنه " في حالة إتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم ، تطبق المواد من 442 إلى 445 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون " و لكن قانون الإجراءات المدنية تم إلغائه بمقتضى القانون رقم 09-08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الذي أصبح ساري المفعول منذ تاريخ 25 أبريل 2009 ، و بإعتبار أن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد لم يأتي بأي إستثناء يتعلق بمنازعات العمل الجماعية ، فإن أحكامه المتعلقة بالتحكيم و المنصوص عليها في المواد من 1006 إلى 1038 تطبق على التحكيم الحاض بعلاقات العمل الجماعية .

و عليه فالبرجوع إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، يجوز لأطراف النزاع اللجوء إلى التحكيم لحل النزاع القائم بينهما (61)، و يتم اللجوء إلى التحكيم من خلال وجود شرط التحكيم منصوص عليه في إتفاقية جماعية أو إتفاق جماعي (62)، و شرط التحكيم هو إتفاق على اللجوء إلى التحكيم في كل النزاعات التي قد تثور مستقبلا بين الأطراف دون أن يكون من اللازم تحديد موضوع النزاع بدقة ما دام أنه غير قائم بعد (63)، و يشترط المشرع أن يكون شرط التحكيم منصوص عليه صراحة في إتفاقية أو أي وثيقة أخرى، و ذلك تحت طائلة البطلان (64). و يجب أن يتضمن شرط التحكيم تحت طائلة البطلان تعيين المحكم أو المحكمين أو تحديد كيفية تعيينهم ، و إذا اختلف الأطراف على تشكيل محكمة التحكيم ، يعين المحكم أو المحكمين من طرف رئيس المحكمة (65).

كما يمكن اللجوء إلى التحكيم من خلال إتفاق التحكيم ، أي من خلال الإتفاق باللجوء إلى التحكيم بعد قيام النزاع (66)، و يجب أن يتضمن إتفاق التحكيم تحت طائلة البطلان، موضوع و أسماء المحكمين أو كيفية تعيينهم .

و بمجرد تشكيل المحكمة ، يلزم المحكمون بإتمام مهمتهم في ظرف أربعة (4) أشهر تبدأ من تاريخ تعيينهم أو من تاريخ إخطار المحكمة بالنزاع (67) و يتم الفصل في النزاع وفقا لقواعد القانون، و كذلك وفقا للمستندات التي يقدمها كل طرف ، و تحوز أحكام التحكيم حجية الشئ المقضي فيه بمجرد صدورها (68) و يكون قابل للإستئناف أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة إختصاصه حكم التحكيم في أجل شهر (1) واحد من تاريخ النطق به (69).

و ينفذ حكم التحكيم النهائي من قبل رئيس المحكمة عن طريق أمر، و يصبح نافذا في حق أطراف النزاع بمجرد إمهارة بالصيغة التنفيذية (70)، و هو بذلك يأخذ صفة الأحكام النهائية .

### الفرع الثالث

#### **الطبيعة القانونية للإضراب**

تحدد الطبيعة القانونية للإضراب ببيان تعريفه ، و تحديد أثره على علاقة العمل التي تربط صاحب العمل بالعامل المضرب و يمكن تعريف الإضراب بأنه إمتناع العمال عن العمل إمتناعا إراديا و مدبرا، لتحقيق مطالب مهنية (71) فالإضراب

يفترض من ناحية توقف العمال دون رضا صاحب العمل ، عن تنفيذ العمل الذي كلفوا به ، و لا يشترط في التوقف عن العمل مدة معينة .

و يشترط أخيرا أن يكون الإمتناع إراديا و مدبرا يهدف مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها ، كالمطالبة بزيادة الأجور ، أو تحسين ظروف العمل أما إذا امتنع العمال عن العمل بطريقة جماعية دون أن يتكون لهم مطالب مهنية يهدفون إلى تحقيقها فلا يكون هناك إضراب (72).

المشرع الجزائري لم يعرف الإضراب ، بل إكتفى بتحديد إطاره التنظيمي من خلال تحديد إجراءات و شروط اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب . فبرجعنا إلى المادة 24 من القانون 90-02 نجد أن لجوء العمال لممارسة حق الإضراب مشروط بإستنفاد إجراءات التسوية العلاجية لنزاعات العمل الجماعية، و هي المصالحة و الوساطة و التحكيم. إلى جانب ذلك يشترط المشرع من خلال المادة 27 من نفس القانون أن تتم الموافقة على الإضراب في جمعية عامة في مواقع العمل بحضور صاحب العمل بقصد إعلامه بنقاط الخلاف ، و يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق إقتراع سري بأغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة تضم على الأقل نصف العمال المعنيين بالإضراب (73).

و من بين شروط الإضراب كذلك، وجوب الإشعار المسبق بتاريخ و مدة الإضراب، أي أن يتم إعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب، و تكمن العلة في إشتراط الإشعار المسبق ، هو إعطاء فرصة لصاحب العمل حتى يتمكن من البحث على تسوية ودية للخلاف القائم ، و إجراء المفاوضات اللازمة للوصول إلى حل النزاع . و يتم تحديد هذه المهلة بمقتضى الإتفاقيات الجماعية ، أي عن طريق التفاوض، و في حالة عدم وجود إتفاق، أو عدم تحديدها فإن هذه المهلة لا يجب أن تقل عن ثمانية (8) أيام تحسب من تاريخ إعلام صاحب العمل و المفتشية الإقليمية للعمل (74).

و يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع إحترام الأحكام القانونية، بحيث لا يجوز لصاحب العمل تسليط أية عقوبة على العمال المشاركين في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط القانونية (75).

و أهم حماية يمنحها القانون للعمال المشاركين في الإضراب ، أن علاقة العمل خلال فترة الإضراب تعلق و لا يتم إنهاؤها (76)، و على ذلك تبقى علاقة العمل قائمة طوال فترة الإضراب، و يعفى أطراف علاقة العمل من تنفيذ الإلتزامات الناشئة عن علاقة العمل ، و يستأنف تنفيذه بمجرد إنتهاء فترة الإضراب .

و تظهر ذاتية أحكام تشريع العمل هنا من خلال أن الإضراب في قانون العمل، على خلاف المبادئ العامة في القانون المدني أنه حق فردي يمارس جماعيا ، بحيث يعتبر وسيلة جماعية في أيدي العمال لتحقيق التوازن الإجتماعي و الإقتصادي في علاقة العمل، فعلاقة العمل هي علاقة قانونية تجمع بين طرفين غير متساويين و غير متكافئين، فصاحب العمل يكتسب قوة رأس المال إلى جانب سلطة الإشراف التأديب، بينما العامل لا يحوز إلا على قوة عمله، مادية كانت أو فكرية، لذلك يمثل الإضراب حلقة التوازن في علاقة العمل .

و بذلك يتضح أن الإضراب يعد من أهم الأفكار التي يتميز بها قانون العمل ، فهو بمحاولته إخراج القاعدة القانونية من دائرة التجريد إلى واقع الحياة الإقتصادية، إنما ينقلنا من فكر قانوني قديم، إلى ظاهرة قانونية حديثة وليدة التطور، مؤادها إضفاء الحماية على الطبقات الإجتماعية الضعيفة، و يستحق هذا القانون من ثم النظر إليه على إستقلال و ذاتية.

### الخاتمة

على أساس ما تقدم يتضح أن ذاتية أحكام تشريع العمل حقيقة لا مجال لإنكارها، تمثلت في تمتع قانون العمل بدراسات و أبحاث علمية، و توافرت بتضمن قانون العمل الأحكام الخاصة بشؤون العمل و العمال. و قد إترف المشرع بهذه الذاتية ، ففطن العديد من المبادئ التي تصدر عنها قواعد قانون العمل، و كذلك حددت جهات إختصاص معينة للفصل في المنازعات العمالية .

و قد سجل المشرع إقراره بهذه الذاتية تسجيلا صريحا حينما تجاهل الأحكام المقررة لبعض القوانين و أفرد أحكاما خاصة لقانون العمل. فلم يعتد ببعض أحكام كل من القانون المدني و قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، بل خرج عليها خروجاً واضحاً .

و ذاتية قانون العمل هي التي حملت بعض الفقه على أن يبين مدى ما يتمتع به قانون العمل من إستقلال، موضحا الأحكام الأساسية التي ينفرد بها قانون العمل دون سائر القوانين، بل أن هناك من الفقه اعتبر بأن القانون المدني لا يصلح كشرعية تامة لقانون العمل، فالقانون المدني يتميز بطابع فردي حر و يقوم على أساس المساواة الفردية ، أما قانون العمل، فهو يقوم على أسس و أهداف إجتماعية و التي تعتبر خرقا للمساواة المدنية بين الأشخاص .

كما أن عدم فاعلية بعض أحكام قانون العمل مرجعه تطبيق المبادئ العامة للقانون المدني، فالجوء إلى القاعدة المدنية التي تقرر أنه إذا أصر المدين على رفض التنفيذ العيني، فإن إلتزامه يصبح إلتزاما بدفع التعويض، أصبح مانعا من إعادة العمال الذين تم تسريحهم تعسفا إلى العمل<sup>(77)</sup>، لذلك فقانون العمل، بالنظر إلى الفلسفة التي يقوم عليها و الطبيعة الخاصة لأحكامه، أصبح نظاما قانونيا مستقلا و قائما بذاته .

و الطبيعة الخاصة لعلاقات العمل هي التي أدت بالمشرع إلى الإعراف بذاتية قانون العمل ، فأصبحت أحكام قانون العمل تمتاز بنوع كبير من الإنسجام و الثبات مع عدم خضوع أحكامه في الكثير من الأحيان إلى غيره من القوانين . و الطبيعة الخاصة لقانون العمل ، هي التي أدت بالقضاء أن يهتدي إلى الضابط الذي يرشده نحو تطبيق أحكام قانون العمل تطبيقا صحيحا دون خضوع للأحكام المقررة في غيره من القوانين ، لذلك نهيب بالقضاء أن يؤهل من خلال أحكامه ذاتية قانون العمل، لأحكام علاقات العمل، و هو الأمر الذي يترتب عليه تأصيل لأحكام علاقات العمل تأصيلا من شأنه تطوير قانون العمل، و بذلك يتحقق الإستقرار القانوني في علاقات العمل .

الهوامش:

<sup>1</sup>- تنص الفقرة 3 من المادة 6 من القانون 90-11 المؤرخ في 24 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ، ما يلي : الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم أو إستحقاقهم "



<sup>2-</sup> ومنها القيد الذي وضعته المادة 28 من القانون السابق الإشارة إليه ، التي تنص " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي .

و كذلك ما جاءت به المادة 29 التي تنص " يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية "

<sup>3-</sup> قيدت المادة 21 من القانون السابق سلطة صاحب العمل لتوظيف يد عاملة أجنبية ، و ذلك وفق شروط يحددها التنظيم .

<sup>4-</sup> تخضع فئة مسيري المؤسسات لمعاملة خاصة في إطار علاقة عمل ، نظرا لخصوصية المناصب و كذلك المؤسسات التي يشرفون عليها ، حيث يخضعون للمرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

<sup>5-</sup> يحدد المشرع الجزائري من خلال المادة 40 من القانون المدني سن الرشد ب 19 سنة كاملة .

<sup>6-</sup> و نجد نفس السن للعمل يأخذ به المشرع الفرنسي من خلال المادة 1-211 من قانون العمل .

<sup>7-</sup> د . عبد الرزاق السنهوري ، شرح القانون المدني ، النظرية العامة للإلتزامات ، نظرية العقد ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت بدون سنة نشر ، ص 319 .

<sup>8-</sup> تنص المادة 10 من القانون رقم 90-11 " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت " .

<sup>9-</sup> على العكس من ذلك فإن المشرع المصري يشترط الشكلية في عقد العمل ، حيث تنص المادة 32 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل " يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة بمكتب التأمينات الإجتماعية المختص .

<sup>10-</sup> د. السيد محمد السيد عمران ، شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2000 ، ص 319.

<sup>11-</sup> VERDIER ( J-M) , Relations de travail et droit fondamentaux , le caractère inégalitaire de la relation de travail , Dalloz , paris , 2000 , p 653 .  
TEKELY ( M) , le particularisme des modes de preuve en droit du travail , thèse Magistère , université Nancy II , 2001/2002 , p 03 .

<sup>12-</sup> و التي حددها المشرع من المواد 323 إلى المادة 350 من القانون المدني .

<sup>13-</sup> OLLIER (PIERRE-D) , le Droit du travail , librairie ARMAND Colin , Paris , 1972 ,p98

- 14- د. همام محمد محمود ، قانون العمل عقد العمل الفردي ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2001 ، ص 414 .
- 15- حدد المشرع الجزائري الإطار التنظيمي للنظام الداخلي في الفصل السابع من القانون 90-11 ، المواد من 75 إلى 79 .
- 16- د . أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، الجزائر ، 1994 ، ص 183 .
- 17- أخضع المشرع الجزائري الإعلان عن أي تسريح بضرورة إحترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي، وذلك من خلال المادة 73-2 من القانون 90-11 . كما جعل كل تسريح يتم خرقا لأحكام القانون، يعتبر تعسفيا ، و هو ما نظمته المادة 73 - 3 من نفس القانون .
- 18- قبل تعديلها بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 كانت المادة 73 من القانون 90-11 تحيل على النظام الداخلي تحديد طبيعة و شروط الأخطاء الجسيمة .
- 19- نأخذ على سبيل المثال القرارات الصادرة عن المحكمة العليا : القرار رقم 159428 الصادر بتاريخ 1998/06/09 ، وكذلك القرار رقم 204623 الصادر بتاريخ 2000/10/10 ، مشار إليهما من طرف، عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2003 ، ص 435 و 437 .
- 20- تعرف المادة 81 من القانون 90-11 الأجر بأنه " يفهم من عبارة مرتب ، حسب هذا القانون ما يلي: الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف في الهيئة المستخدمة . التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف خاصة ... العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه " .
- 21- تنص المادة 80 من القانون 90-11 " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي ، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائجه العمل " .
- 22- حدد المرسوم الرئاسي رقم المؤرخ في الأجر الوطني الأدنى المضمون بـ 15 ألف دينار جزائري .
- 23- جعلت المادة 06 من القانون 90-11 الأجر من الحقوق الأساسية للعامل .  
و تنص المادة 88 من نفس القانون على ضرورة دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجل إستحقاقه .
- 24- حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 6 مارس 1996 قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها ، و من بين هذه السجلات الإلزامية ، نجد دفتر الأجور ، حيث حددت المادة 2 منه البيانات الخاصة بهذا الدفتر ، كما نص المادة 14 منه على ضرورة ترقيم و تسجيل الدفتر من طرف كاتب ضبط المحكمة المختصة ، كما نصت المادة 22 من المرسوم على معاقبة كل مخالف لأحكام المرسوم طبقا للتشريع المعمول به .

25- و تأخذ بهذا المبدأ العديد من التشريعات العمالية ، منها قانون العمل الفرنسي من خلال المواد 143 و ما يليها من القانون :

Pélissier (J) , supiot (A) , (A) , precis droit du travail , DALLOZ , Paris , 2001,P 1056 .

26- تم تحديد السندات التنفيذية في المادة 600 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

27- يتم تحديد النسبة القابلة للحجز بالنظر إلى مبلغ الأجر الصافي ، و ما يمثل من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون ، أنظر نص المادة 776 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

28- نصت المادة 777 من قانونا لإجراءات المدنية و الإدارية ، أنه " لا يجوز في جميع الأحوال أن يتجاوز الحجز نصف الأجر أو الراتب ". و ذلك حتى و إن كان الدين المحجوز من أجله الأجر يمثل مقابل النفقة الغذائية ، و يعتبر ذلك تفسيراً للمرتبة التي يحتلها الأجر ، في مصاف الأموال الأخرى .

29- حدد المشرع حالات إنتهاء علاقة العمل على سبيل الحصر من خلال المادة 66 من القانون رقم 90-11، سابق الإشار إليه .

30- عرفت محكمة النقض الفرنسية الخطأ المهني الجسيم ، بأنه التصرف الصادر من العامل و يكون الغرض منه الإضرار بصاحب العمل أو بالهيئة المستخدمة .

« la faute lourde , caractérisant l'intention du salarié de nuire à l'entreprise ou à l'employeur » . cass . soc . 10 AVRIL 1996 , N° 1745 , jurisprudence social , groupe revue fiduciaire , Paris , 2003 , p 518 .

في حين أن المشرع الجزائري ، و الفرنسي لم يتطرقا إلى تعريف الخطأ الجسيم .

31- و يتجلى هذا الموقف للمحكمة العليا من خلال العديد من قراراتها ، و منها : القرار رقم 204623 المؤرخ في 2000/10/10، و كذلك القرار رقم 157838 المؤرخ في 1998/02/10، و كذلك القرار رقم 160802 الصادر بتاريخ 1998/03/10 مشار إليه في ، عبد السلام ديب ، المرجع السابق ، ص 435 و ما يليها .

32- مثلما يرى : د. أهمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 287 .

33- تنص المادة 73-1 من القانون 90-11 " يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص ، عند تحديد و وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل ، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ و مدى إتساعه و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه و كذلك السير التي كان يسلكها العامل حتى إرتكابه الخطأ نحو عمله و نحو ممتلكات هيئته المستخدمة " .

34- أنظر المادة 73-2 من القانون 90-11 سابق الإشارة إليه .

35- قضت المحكمة العليا من خلال قرارها رقم 193740 الصادر بتاريخ 2000/08/15 ، بنقض الحكم المطعون فيه الذي من خلاله أسست المحكمة حكمها على المادة 73 من القانون 90-11، الذي يحيل الفصل في النزاع المماثل إلى الشروط المحددة في النظام الداخلي ، و هذا

ما إفتقده الحكم المطعون فيه ، حيث ليس هناك ما يفيد أن المطعون ضدها أعدت نظامها الداخلي ، مشار إليه في : عبد السلام ديب ، مرجع سابق ، ص 483 .

36- وقد سايرت المحكمة العليا توجه المشرع في العديد من قراراتها منها :  
- قرار رقم 188849 صادر بتاريخ 2000/02/15 ، قضت " بنقض الحكم المطعون فيه لمخالفة المطعون

ضدها للإجراءات التأديبية "

- قرار رقم 186395 الصادر بتاريخ 2000/01/18 قضت بنقض الحكم المطعون فيه ، " أنه كان على قاضي الدرجة الأولى أمام مخالفة الطاعنة للإجراءات التأديبية أن يقضي بإلغاء مقرر التسريح ، ولما لم يفعل فإنه خالف القانون و عرض بذلك حكمه إلى النقض " .

قرارات مشار إليها في : عبد السلام ديب ، مرجع سابق ، ص 490 و 491 .

37- وهي الضمانات المحددة في المادة 53 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بالحق النقابي ، ج ر ، عدد 23 مؤرخة في 06 جوان 1990 .

38- أنظر المادة 54 من القانون 90-14 المشار إليه أعلاه .

39- عرفت المادة 114 من القانون رقم 90-11 الإتفاقيه الجماعية بأنها " إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ... "

40- المواد من 114 إلى 134 .

41- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 ، المتضمن الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ج . ر عدد 6 مؤرخة في 7 فبراير 1990 .

42- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

43- وهي الحالات المنصوص عليها في المواد من 292 إلى 316 من القانون التجاري الصادر بمقتضى الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ، المعدل و المتمم .

44- المواد من 317 إلى 324 من القانون السابق .

45- ALIPRANTIS ( N) , la place de la convention collective dans la hiérarchie des Normes , LG DJ , Paris , 1980 , P 20.

46- وهي الحالة المنصوص عليها في المادة 118 من القانون رقم 90-11 ، سابق الإشارة إليه .

DANIEL MARCHAND , le Droit du travail en partique , 19 ed , CYROLLES , Paris , 2008 , P 36.

47- FRANCOIS GAUDU , Traité des contrats , les contrats du travail , convention Collectives et actes unilateraux , LG DJ , Paris , 2001 , P 479 et s .

48- PIERR VERGE , GUYLAINE VALLEE , op , cit , P 109

49- ونقصد بها القوانين التي صدرت بعد دستور 1989 .

- 50- الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، يتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج . ر عدد 101 مؤرخة في 13 ديسمبر 1971 .
- 51- تعتبر المادة 153 من القانون 90-11 أي مخالفة لما نصت عليه الإتفاقيات الجماعية ، كمخالفة لتشريع العمل .
- 52- يعرف المشرع الجزائري النزاعات الجماعية في العمل من خلال المادة 02 من القانون 90-02 كما يلي " يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقة الإجتماعية و المهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ، ولم يجد تسويته بين العمال و المستخدم بإعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه .
- 53- و ذلك من خلال القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ج . ر عدد 6 مؤرخة في 7 فبراير 1990 .
- 54- و هو ما تجيزه الفقرة 2 من المادة 4 من القانون 90-02 ، سابق الإشارة إليه .
- 55- الفقرة 3 من المادة 4 من القانون 90-02 ، سابق الإشارة إليه .
- 56- المادة 8 من القانون 90-02 .
- 57- المادة 9 من القانون السالف الذكر .
- 58- المادة 10 من القانون 90-02 .
- 59- المادة 12 من نفس القانون .
- 60- المصدر المفتشية العامة للعمل .
- 61- و هو ما يفهم من نص المادة 1006 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .
- 62- المادة 1007 من القانون السابق .
- 63- GUYON YVES , l'arbitrage , ed econmica , Paris , 1995 , P 23
- 64- المادة 1008 من القانون السابق .
- 65- المادة 1009 من القانون السابق .
- 66- عرّفت المادة 1011 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية إتفاق التحكيم بأنه " إتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوئه على التحكيم " .
- 67- المادة 1018 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .
- 68- المادة 1031 من القانون السابق .
- 69- المادة 1033 من القانون السابق .
- 70- المواد 1035 و 1036 من القانون السابق .
- 71- Javillier Jean-Claud, manuel droit du travail, 7 em ed, L.G.D.J, 1999, P732.
- 72- DANIEL MARCHAUD , le droit du travail , EYROLLES , 2 em ed , Paris , 2008 , P515 .
- 73- المادة 28 من القانون 90-02 ، سابق الإشارة إليه .

-74 المادة 308 من القانون 90-02 ، سابق الإشارة إليه .

-75 المواد 32 و 33 من القانون السالف الذكر .

-76 تنص المادة 32 من القانون 90-02 " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع

إحترام أحكام هذا القانون ولا يقلع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط ، علاقة العمل "

-77 و هو المبدأ المنصوص عليه في المادة 625 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، و

المطبق من طرف القضاء .