

مقدمة:

إن ما يعيشه العالم حالياً من حركية اجتماعية واقتصادية يتطلب تكييف قواعد وتشريعات العمل مع التطورات الحاصلة، وهذه الميزة تجعل من قانون العمل ومنذ استقلاله عن القانون المدني قانون متطور وواقعي ومرن يستجيب لكل المتطلبات المهنية ويساير عالم الشغل.

ولئن كانت الظاهرة الاجتماعية تسير ببطء مقارنة مع الظاهرة القانونية، إلا أن ذلك لم يمنع الباحثين والمختصين السعي لتطوير قواعد قانون العمل وجعلها تنظم كل العلاقات الفردية والجماعية وما يترتب عنها من منازعات.

ومع مرور الوقت تشكلت قواعد خاصة تنظم العلاقات المهنية لها مصدرها وخصائصها ومجالها أطلق عليها بقانون العمل.

وعلى هذا الأساس جاء قانون العمل لينظم العلاقة و يحقق التوازن بين مصالح طرفي عقد العمل بشكل يضمن الحد الأدنى لحقوق الطبقة العاملة الذي لا يجوز التنازل عنها، و نشير إلى أن قانون العمل بمفهومه الاجتماعي الحالي يعتبر من القوانين الحديثة نسبياً، و الذي مر بمراحل قبل أن يستقر بمفهومه الحديث ، إذ يستمد أساسه من مصادر قانونية و اتفاقية متنوعة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن قانون العمل يهتم بتنظيم نوعين من علاقات العمل، حيث تتمثل الأولى في علاقات العمل الفردية و التي تركز على عقد العمل الفردي الذي يربط بين العامل و رب العمل ، بما يترتب عليه من حقوق و التزامات لطرفي العقد و الأسباب المؤدية إلى انقضائه فضلا عن ضوابط تسوية النزاعات المترتبة على تنفيذ أحكام هذا العقد.

أما النوع الثاني من علاقات العمل التي يهتم بها قانون العمل هي علاقات العمل الجماعية و التي تستند بشكل أساسي على اتفاقيات العمل الجماعي و التي هي اتفاقات مكتوبة تتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ، كما تضمن علاقات العمل الجماعية الحق في ممارسة العمل النقابي و تسوية ما يترتب عليه من نزاعات.

المحور الأول: مدخل لقانون العمل

يتضمن هذا المحور الجوانب التالية:

أولاً: لمحة تاريخية عن تطور قانون العمل

ثانياً: ماهية قانون العمل

أولاً: لمحة تاريخية عن تطور قانون العمل

أ- التطور التاريخي لفكرة العمل

لقد اتخذت فكرة العمل منذ نشأتها عدة صور وأشكال مميزة ومختلفة حسب اختلاف المراحل التاريخية المتعاقبة ابتداءً من العصور القديمة إلى غاية العصر الحديث.

1- نظام العمل في العصور القديمة

لقد قامت المجتمعات القديمة على نظام الرق والعبودية و الذي يقوم على أساس تبعية العبد لسيده تبعية مطلقة ودائمة والتي بمقتضاها يخضع العبد لسيده خضوعاً تاماً، على اعتبار أنه يدخل ضمن طائفة الممتلكات لا ضمن طائفة الأشخاص، و في هذا الإطار لا يتصور وجود علاقات عمل في هذا النظام، وذلك بالنظر من زاوية أن قانون العمل يعمل على تنظيم العلاقة بين الأشخاص (العامل ورب العمل) لا بين الأشخاص (رب العمل) والممتلكات (العبيد).

وكاستثناء على نظام العبودية والرق الذي كان مانعا من قيام قانون للعمل، قامت بعض العلاقات بين الأحرار في إطار ما يسمى بعقد إيجار الأشخاص، وبهذا كانت النظرة السائدة للعمل نظرة تعتبره سلعة تدخل في دائرة المعاملات، و ينصب عليها الإيجار مثلما ينصب على السلع الأخرى.

2- نظام العمل في مرحلة القرون الوسطى

تميزت هذه المرحلة بنظام الإقطاع لارتكاز النشاط على القطاع الزراعي مستغلين فئة الأقباب أو العبيد مقابل الحماية من طرف السيد أو الإقطاعي.

وتطور قانون العمل كفرع مستقل من فروع القانون قائما بذاته لم يظهر قبل القرن (19) لأن النشاط الاقتصادي كان زراعيا في عمومه ولم تكن حينئذ حاجة لاستخدام اليد العاملة على نطاق واسع فالزراعة كانت تمارس في اطار عائلي وكل أسرة تتولى فلاحه أرضها، كما أن تشكيل المنظمات النقابية والتجمعات العمالية كان محظورا آنذاك.

ولم يعرف نظام الطوائف المهنية والتخصص الحرفي إلا بعد ازدهار المدينة ولما كانت مصالح أصحاب الحرف والصناعات تقتضي الإبقاء على علاقات وروابط مع المستخدمين فقد ظهر نوع من الأعراف والقوانين تبين العلاقة بين الطرفين فقد ظهر نوع من الأعراف والقوانين تبين العلاقة بين الطرفين، وظل الأمر إلى غاية قيام الثورة الفرنسية والتي أتت بمبادئ وفلسفة جديدة ليس في ميدان العمل فحسب بل في كل الميادين والقطاعات، بحيث أصبح لمفهوم الحرية والمساواة والعدالة تأثير في ميدان العمل وبرزت فكرة حرية العمل وإلغاء نظام الطوائف وبمقتضى قانون الرد Décret Allard المؤرخ في مارس 1791 تبلورت قانونا فكرة حرية الممارسة المهنية والوظيفية، وكرس مبدأ التعاقد الحر بين طرفي العلاقة المهنية ووصل الحد إلى إعلان ادم سميث مبدأه المشهور دعه يعمل دعه يمر تماشيا مع الحرية الاقتصادية وباعتماد هذه المبادئ وقيام الثورة الصناعية ودخول الاقتصاد الأوربي خاصة في مرحلة متميزة ظهرت عيوب إطلاق الحرية لأرباب العمل حيث أنه ومع كل ركود اقتصادي لم تكن للعمال أية ضمانات بل هو وسيلة كالعبيد لتحقيق مآرب

الصناعيين والرأسماليين الكبار وتحت غطاء حرية التعاقد فرضت على الطبقة الشغيلة شروط قاسية وحرموا من أبسط الحقوق، ولم تكن لهم أية حماية قانونية وهذا ماجعلهم يتكاثفون ويوحدون صفوفهم للمطالبة بالحقوق المشروعة كالحق في الانضمام للنقابات والحماية القانونية والتعاقد والضمان الاجتماعي وتحديد ساعات العمل وغيرها، وبالتالي يتجلى فشل سلطان الإدارة في تنظيم علاقات العمل مما دفع بالمشرع إلى التدخل لتنظيم هاته الروابط عبر سلسلة من القوانين والتشريعات أطلق عليها فيما بعد بتشريع العمل. والخلاصة أنه سواء الفكر الرأسمالي أو الفكر الاشتراكي يعترفان بأن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج وهو المصدر الأساسي لكل الثورات التي ينتفع بها الإنسان رغم النظرة المختلفة للعمال ولرب العمل، هذه التطورات الاجتماعية والاقتصادية ساهمت في ايجاد قانون العمل بالمفهوم الحديث والذي ينظم العلاقات الفردية والجماعية التي تقوم بين طرفي العلاقة المهنية.

ولقد أدى ظهور الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال وأصحاب العمل وحدوث إجحاف في حقوق العمال وسوء أحوالهم المهنية إلى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه، حيث انتشر الاحتكار في العديد من الأنشطة الاقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة، هذه الأوضاع ساعدت وبشكل مباشر على دفع الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل والحد من الصراعات بين طرفي العلاقة، وإقامة نوع من التوازن للمصالح الاجتماعية والاقتصادية المتضاربة، وبالتالي حفظ السلم والأمن الاجتماعيين.

ب- نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر

1- مرحلة ما بين 1962 إلى 1975

شهدت الجزائر خلال السنوات الأولى عقب الاستقلال فراغا تشريعا في مختلف المجالات بما في ذلك مجال تنظيم علاقات العمل، وتقديرا لتعطيل الحياة الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، وفي انتظار اصدار القوانين الوطنية المناسبة لكل مجال، قررت الدولة الجزائرية المستقلة الإبقاء على العمل بالقوانين الفرنسية ما عدا ما يتعارض مع السيادة

الوطنية وذلك بموجب الأمر 57/62 وينطبق الحال على التشريع الفرنسي المتعلق بالعمل غير أنه لم يستمر الوضع كثيرا إلى أن بدأت تظهر بوادر استقلال الدولة الجزائرية بتفتين بعض مجالات الشغل كما هو الشأن بالنسبة لقانون الوظيفة العمومية الصادر في 2 جوان 1966، و كذا الأمر رقم 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

2- مرحلة ما بين 1975 - 1990

تتميز هذه المرحلة بإصدار نصوص قانونية تتلاءم والاتجاه الاشتراكي للجزائر في تلك المرحلة، والذي تجلى من خلال تدعيم علاقات العمل بأحكام تشريعية آمرة، و استبعاد لدور الإرادة فيها محاولة من المشرع المحافظة قدر الممكن على مناصب العمل. شهدت هذه المرحلة إصدار العديد من النصوص القانونية الاجتماعية منها: الأمر رقم 31/75 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، والأمر 32/75 المتضمن العدالة في العمل، وكذا الأمر رقم 30/75 المتضمن المدة القانونية للعمل، وكذلك الأمر 33/75 المتضمن تحديد اختصاصات مفتشية العمل.

وبحلول سنة 1978 برز التوجه نحو توحيد القواعد التشريعية لمنظومة العمل لتكون شاملة للقطاعين العام والخاص والوظيف العمومي، وعليه فقد تم سن القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل، و الذي يعتبر بمثابة الدستور الذي يحكم كافة جوانب علاقات العمل حيث قام هذا القانون بتوحيد النظام الذي يحكم علاقات العمل، وتنظيم حقوق وواجبات العمال، وظروف العمل والأجور، والتنظيم العام للعمل وممارسة الحق النقابي، كما اشتمل هذا القانون على الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها والمهن أو الوظائف التي تمارسها أو القطاعات التي تنتمي إليها بما فيها قطاع الوظيفة العامة.

3- مرحلة ما بعد 1990

شهدت الجزائر في نهاية الثمانينات من منتصف القرن الماضي تحولات سياسية واقتصادية أدت إلى تراجع المشرع عن الخيار الاشتراكي الذي تم تبنيه في المرحلة السابقة، والتوجه نحو النظام الليبرالي والذي تكرس من خلال دستور 1989، والذي ترتب عنه مراجعة مجمل

المنظومة القانونية الجزائرية بما فيها تشغيل العمل ، والتي تجسدت منذ عام 1990 من خلال القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وكذا القانون المتعلق بمفنتشية العمل، وكذا القانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل، وأخيرا القانون رقم 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل.

ثانيا: ماهية قانون العمل

قبل التعرض إلى أهم التعريفات الفقهية لقانون العمل، تجدر الإشارة بنا إلى إبراز أهم التسميات التي أطلقت عليه ثم الخصائص التي تميزه عن غيره من القوانين.

أ- مفهوم قانون العمل

1- أهم التسميات التي أطلقت على قانون العمل

أطلق على هذا الفرع من فروع القانون اسم " تشريع العمل" غير أن هذه التسمية قد تحمل على الاعتقاد بأن مصدر هذا الفرع هو التشريع فقط مع أن هناك مصادر أخرى غير التشريع تحكم تنظيم علاقات العمل، كذلك أطلق عليه اسم "القانون الصناعي Droit industriel" ارتبط هذا الاسم بظهور الثورة الصناعية، حيث تعلق أحكامه في البداية بوضع قواعد تتماشى مع ما أحدثته الثورة الصناعية من آثار في مجال علاقات العمل، غير أن هذه التسمية تبدو غير مناسبة لأن أحكام قانون العمل لا تطبق فقط في المجال الصناعية بل تنصرف إلى مجالات أخرى كالمهن الحرة والزراعة والتجارة، كما أطلق على هذا القانون اسم "القانون العمالي Droit d'ouvrier" هو التعبير الذي استعمله بعض الفقهاء الفرنسيين ومع ذلك فإن هذه التسمية لا تخلو من النقد أنها تحصر أحكام هذا القانون على العمال فقط مع أن هذا القانون ينظم العلاقة بين كل من العمال وأصحاب العمل، كما عرف هذا القانون " قانون العمل Droit du travail" وهو القانون الذي ينظم العلاقة بين كل من العمال الأجراء وأرباب العمل، يبدو أن هذه التسمية أكثر دقة من التسميات السابقة وهي التي استقرت عليها معظم تشريعات العمل الحديثة غير أن هذا القانون مرتبط بقانون

الضمان الاجتماعي من خلال التزام صاحب العمل بالتصريح بالعمل وتسديد الاشتراكات وبالتالي فإنه لا يمكن استبعاد مجال الضمان الاجتماعي عن العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل.

وأخيرا، عرف هذا القانون مؤخرا باسم "القانون الاجتماعي **Droit social**"، انتقد بعض الفقهاء هذه التسمية، على أساس أن أي قانون بصفة عامة يعد اجتماعيا كونه ينظم العلاقات داخل المجتمع، غير أننا نرى أن التسمية الأخيرة تعد الأنسب في اعتقادنا كون أن هذا القانون ينظم العلاقة بين كل من العمال وأرباب العمل فهو "قانون للعمل" بين كل من العمال وأرباب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي " قانون الضمان الاجتماعي" فالقانون الاجتماعي إذن ينظم كل من قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، غير أن التسمية التي استقر عليها الفقه الحديث وأغلب التشريعات العمالية الحديثة "قانون العمل" منها التشريع الفرنسي، والمصري، واللبناني إلا أن المشرع الجزائري لم يتقيد بهذا المصطلح لكونه جمع هذا الفرع من القانون في جرائد رسمية مختلفة منها ما يتعلق بعلاقات العمل، ومنها ما يتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، ومنها ما يتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية، ومنها ما يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ومنها ما يخص مفتشية العمل وكلها مواضيع تندرج في صلب قانون العمل، والملاحظ أن المشرع الجزائري من خلال مشروع قانون العمل الجديد جمع كل هذه المواضيع في قانون واحد أطلق عليه اسم قانون العمل.

2- تعريف قانون العمل

يمكننا تعريف قانون العمل: " هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم الروابط القانونية الناشئة عن العمل بشرط أن يكون العامل تابعا وخاضعا لرب العمل في تأديته للعمل وأن يكون تحت إشرافه ورقابته، كما ينظم علاقات العمل الجماعية وما يترتب عن العلاقة من حقوق والتزامات للطرفين".

هذا التعريف الشامل لقانون العمل على ضوء النظرة الحديثة لهذا النوع من القانون تجعل من محتوى قانون العمل يتضمن مايلي:

- أولاً: من حيث محتوى النصوص فهو يتشكل من القواعد التشريعية والتنظيمية إلى جانب الأحكام المتضمنة في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

- ثانياً: من حيث مجال التطبيق يشمل كل العمال مهما كان قطاع نشاطهم إلا

ما استثنى بنص صريح (كقطاع الوظيف العمومي، الجيش، القضاء).

- ثالثاً: من حيث الجوانب التي ينظمها فتشمل العلاقات الفردية والجماعية في العمل

وما ترتبه من آثار.

3- خصائص قانون العمل

✓ قانون حديث النشأة

إن ظهور قانون العمل في أوروبا مرتبط بظهور الثورة الصناعية، وبالاعتراف بالحق النقابي في بريطانيا عام 1824، وفي فرنسا عام 1884، أما عن الجزائر يرجع تاريخ ظهوره إلى سنة 1971 وهي السنة التي صدر فيها الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ومن تم يتبين أن هذا القانون هو حديث النشأة بالمقارنة مع القوانين الأخرى وخاصة منها الشريعة العامة أي القانون المدني.

✓ قانون العمل سريع التكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي

على خلاف القانون المدني " الشريعة العامة" المعروف بثبات واستقرار أحكامه فإن قانون العمل غير مستقر لعدم استقرار الحياة الاقتصادية والاجتماعية، لذا فهو سريع التطور للتكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية، وعليه فقانون العمل يمتاز بطابعه الواقعي لأن أحكامه تتكيف مع ظروف الواقع وتختلف باختلافها، ومن ثم نجد أن أحكامه تختلف وتتفاوت باختلاف ظروف عمل الأشخاص، منها ما يتعلق بالسن والجنس والجنسية، ومن ثم فهو يمنع تشغيل القصر قبل بلوغهم السن القانونية، كما يمنع تشغيل النساء في الأعمال الليلية إلا وفق شروط خاصة، كما يمنع القانون تشغيل الأجانب إلا بعد الحصول على ترخيص مسبق من الجهة الإدارية المختصة، بالإضافة إلى ذلك فإن أحكامه تتنوع حسب

ظروف العمل وبالتالي خص المشرع عمال المنازل، وعمال البحر، ومسيري المؤسسات الاقتصادية، والصحافيين والرياضيين المحترفين بأحكام خاصة.

✓ الصيغة الآمرة لقواعد قانون العمل

تمتاز قواعد قانون العمل بكونها قواعد أمرة لا يجوز لأطراف العلاقة الاتفاق على مخالفتها لأنها تتعلق بمسألة النظام العام الاجتماعي، ويترتب على امتياز قواعد قانون العمل بهذه الخاصية بطلان كل الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية للعمل أو في عقود العمل أو في الأنظمة الداخلية المخالفة للأحكام التشريعية والتنظيم المعمول بهما ما لم تكن أكثر نفعاً وفائدة للعامل.

✓ التوجه نحو التدويل

لقد كان لظهور المنظمات المتخصصة والتقارب بين التنظيمات النقابية أثره في اتفاق واستقرار دولي على بعض الأطر العامة والحقوق الدستورية للعمال، كالحق في الأجرة المناسبة للمجهود المبذول وكذا الراحة والعطل وكذا الضمان الاجتماعي وطب العمل والحماية البدنية والعضوية لفئة العمال.

هذا التوجه جعل من قواعد قانون العمل تكون تقريبا واحدة لدى جل الدول لأن قانون العمل فرض نفسه دوليا واتجه بواسطة المنظمات الدولية المتخصصة لاسيما المنظمة الدولية للعمل إلى تدويل قواعده وإقرارها من جل الدول المنظمة.

ب- علاقة قانون العمل بالفروع القانونية الأخرى

1- علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون الخاص

✓ علاقة قانون العمل بالقانون المدني

إن القانون المدني أكثر قرابة لقانون العمل ولم ينفصل هذا الأخير عنه إلا مؤخرا بتدخل الدولة في تنظيم بعض جوانب العلاقات المهنية، إلا أنه رغم الفرق بين القانون المدني وقانون العمل فقد بقي يستلهم أسسه وأحكام بعض القواعد لاسيما عندما تتم الإحالة للقواعد الهامة أو السكوت في مسألة معينة أو النص صراحة على الالتجاء لقاعدة معينة

متضمنة في القانون المدني كما هو الحال في قواعد إبرام العقود والأهلية والرضا والالتزامات التعاقدية وتلك المتعلقة بتنفيذ الالتزامات والتعويضات وغيرها.

✓ علاقة قانون العمل بالقانون التجاري

إن القاسم المشترك بين قانون العمل و القانون التجاري هي المؤسسة، فالقانون التجاري هو الذي يقوم بتحديد شكل المؤسسة المستخدم، و التي من خلالها تنشأ علاقة العمل الفردية و الجماعية، وحسب أحكام القانون التجاري تتخذ المؤسسة المستخدمة شكل شركة ذات مسؤولية محدودة أو شركة مساهمة، كما تلتقي أحكام قانون العمل و القانون التجاري في كثير من المبادئ منها إعطاء الأولوية لأجور العمال في حالة الإفلاس و التسوية القضائية باعتبارها من الديون الممتازة.

✓ علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية

تظهر علاقة قانون العمل بقانون الاجراءات المدنية عند وقوع منازعات القانون الاجتماعي ونقصد بها منازعات عمالية بنوعيتها الفردية والجماعية، وكذا منازعات الضمان الاجتماعي بنوعيتها العامة والطبية، بحيث يترتب على فض هذا النزاع ضرورة اتباع الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية، ابتداء من شروط رفع الدعوى وإجراءات سيرها وكيفية صدور الأحكام وطرق الطعن فيها.

2- علاقة قانون العمل ببعض فروع القانون العام

✓ علاقة قانون العمل بالقانون الدولي العام

إن قانون العمل له علاقة وطيدة بالقانون الدولي العام بحيث أن المصادر الداخلية الرسمية لهذا القانون مستتبطة من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، كما أن جميع التشريعات العمالية المقارنة بمختلف اتجاهاتها تستمد مصدرها من هذه الاتفاقيات.

✓ علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري

تظهر العلاقة الوطيدة بين القانون الدستوري و قانون العمل من خلال تأثير المبادئ الدستورية على صياغة أحكام و قواعد قانون العمل ، فمعظم القواعد القانونية لقانون العمل

الجزائري تعتبر تجسيذا لمبادئ مذكورة في الدستور، حيث كرس الدستور حق المواطنين في العمل، كما ضمن لهم أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، والحق في الراحة والحق في الضمان الاجتماعي والحق في ممارسة الحق النقابي.

✓ علاقة قانون العمل بالقانون الجزائري

نشأ قانون العمل في الأصل في إطار القانون الخاص مما جعل قواعده لا تتصل بفكرة السلطة العامة إلا أن التدخل التدريجي للدولة في العديد من مجالات العمل أدى إلى إنشاء نظام من الجزاءات المتنوعة و التي تضيف نوع من الحماية لأحكامه وقواعده، لذلك فإن العلاقة بين القانونين تظهر من خلال الطابع الجزائري التي بدأت تتخذ أحكام قانون العمل سواء عن طريق الإحالة في بعض الحالات أو من خلال النصوص المدرجة في إطاره.

ج- مصادر قانون العمل

1: المصادر الداخلية لقانون العمل

1-1: المصادر الرسمية

وفقا لنص المادة الأولى من القانون المدني يعتبر التشريع أول مصدر رسمي لجميع فروع القانون بما فيها قانون العمل، الذي يستمد غالبية قواعده منه، والتشريع ثلاثة أنواع: أساسي ويقصد به الدستور، وعادي يقصد به كل ما يصدر عن السلطة التشريعية بغرفتيها المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة، وأخيرا فرعي وهو التشريع الذي يصدر عن السلطة التنفيذية، ويطلق عليه أيضا النصوص التنظيمية.

✓ التشريع الأساسي أو الدستور

نظرا لأهمية أحكام قانون العمل عنيت الدساتير بالنص عليها في مضمونها باعتبارها تشكل المبادئ العامة والأساسية في تنظيم علاقات العمل، ومن ثم تلعب هذه الدساتير دورا أساسيا في قانون العمل، غير أن هذه المبادئ لا تكون صالحة للتطبيق في ذاتها، إذ يتوقف تطبيقها على إصدار نصوص تشريعية وتنظيمية.

- **دستور 1963**: أول دستور جزائري الذي كرس حق الشغل، وكذا الحق النقابي، وحق ممارسة الإضراب.

- **دستور 1976**: نص هذا الدستور كذلك على حق الشغل وحصر الممارسة النقابية في الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA وممارسة الإضراب واللجوء إليه لا يتم سوى في القطاع الخاص دون العام.

- **دستور 1989**: كرس هذا الدستور مبادئ لم تكن مقررة في الدساتير السابقة منها: التعددية النقابية وحق الإضراب لكن هذا الدستور اكتفى بالنص على بعض المبادئ القانونية للعمل كحق العمل، الحق في الحماية والأمن والنظافة والحق في الراحة دون تفصيلها.

- **دستور 1996**: قد ساير المبادئ والأحكام الدستورية والقواعد المعتمدة في دستور 1989.

- **الدستور الحالي الصادر في 01 نوفمبر 2020**: احتفظ الدستور الحالي بحق العمال في اللجوء إلى الإضراب ولم يدخل أي جديد أو تعديل عليه، إلى جانب احتفاظ الدستور الحالي بالحقوق المكرسة في دستور 1996 المعدل والمتمم، كرس الدستور الجديد جملة من المبادئ والحقوق منها: حق العامل في الضمان الاجتماعي، حماية تشغيل الأطفال وذلك بإقرار تجريم القانون عند مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيلهم، كما نص هذا الدستور بالتزام الدولة بترقية التمهين ووضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب عمل، كما نص هذا الدستور ولأول مرة على أنه يحدد كيفية تسخير العمال للمصلحة العامة عن طريق القانون، مع العلم أن المسألة متروكة للمصادر المهنية (الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية حسب خصوصية كل مؤسسة).

✓ النصوص التشريعية (القوانين أو التشريع العادي)

يقصد بالتشريع العادي النصوص التي تضعها السلطة التشريعية في الدولة، و في حدود اختصاصاتها المبينة في الدستور، و تطبيقا للقواعد الدستورية المذكورة أعلاه.

من أهم النصوص التشريعية الصادرة في مجال قانون العمل نذكر منها:

القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

القانون رقم 90-04 المعدل والمتمم والمتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية.

القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

القانون رقم 18-10 المؤرخ في 10 يونيو 2018 المحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين.

✓ النصوص التنظيمية (اللوائح)

إن تنوع المجالات والأنشطة التي يختص بها قانون العمل وضرورة مسايرة قواعده للواقع العملي جعلت من المبادئ الدستورية والقوانين غير كافية للتصدي للحالات المعروضة مما يستوجب سد النظرات بواسطة نصوص تنظيمية لاسيما المسائل العملية والتقنية، وتتشكل مجموعة النصوص التنظيمية من مراسيم وقرارات ومناشير وحتى التعليمات التي تختص بإصدارها السلطة التنفيذية لشرح أو تبيان كيفيات تطبيق القوانين الصادرة في مجال العمل. وهناك عدة نصوص تنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل والتي صدرت تطبيقاً للتشريعات العادية نذكر منها:

- المرسوم التنفيذي رقم 91-481 المؤرخ في 14-12-1991 المحدد لكيفيات

ضبط التوقيت اليومي للعمل.

- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06-01-2005 المتضمن تنظيم

المفتشية العامة للعمل وسيرها.

✓ الأحكام القضائية

تلعب الأحكام والقرارات القضائية دوراً هاماً في إنشاء وصياغة قواعد قانون العمل

وترسيخ بعض الأحكام كون القضاء يطبق ويفسر القانون ويستكمل في بعض الأحيان

النقص وإزالة الغموض، فهناك إجماع فقهي وقانوني حول اعتبار الأحكام القضائية النهائية من المصادر الرسمية لقانون العمل.

1-2: المصادر التفسيرية

ويطلق عليها أيضا بالمصادر المهنية وتتمثل فيما يلي:

✓ الآراء الفقهية

لقد ساهمت الآراء والدراسات الفقهية في صياغة العديد من الأحكام والنظم القانونية ذات الأبعاد الاجتماعية منها استبدال عقد العمل بفكرة علاقة العمل، والتخلي عن أحادية مبدأ سلطان الإرادة في السيطرة على العلاقات المهنية.

✓ العرف

كثيرا ماتتولد أحكام وقواعد قانونية من العرف والعادات المهنية التي اعتاد أرباب العمل أو العمال على القيام بها وأصبح لديهم الشعور بالزاميتها كالأعراف والعادات المهنية المتعلقة بمشاركة العمال في الاتفاقيات الجماعية وممارسة الحق النقابي والمسائل المتعلقة بالتعويض والعطل الاستثنائية.

✓ الاتفاقيات الجماعية للعمل

تجيد هذه الآلية إرادة الشركاء الاجتماعيين (عمال وأرباب العمل) في العمل بمبدأ أو قاعدة قانونية باتفاق الطرفين عليها بشرط أن تكون هذه الاتفاقيات غير مخالفة للقانون ودون تعسف لإحدى الحقوق الأساسية للعمال.

✓ النظم الداخلية للعمل

تشكل كذلك النظم الداخلية مصدرا لقانون العمل كونها تجسد إرادة الشركاء الاجتماعيين في مسائل دقيقة وهي:

-الشروط العامة للعمل.

-النظام التأديبي.

-الوقاية والصحة وطب العمل.

2: المصادر الدولية أو الخارجية لقانون العمل

تتمثل المصادر الخارجية لقانون العمل في الاتفاقيات الدولية سواء كانت اتفاقية ثنائية أو متعددة الأطراف كما هو الحال في المنظمة الدولية للعمل، وكذا الاتفاقيات الإقليمية المتمثلة في المنظمة العربية للعمل وكذا الاتفاقيات التشاركية التي أبرمتها الجزائر مع بعض الدول.

المحور الثاني: تنظيم علاقة العمل الفردية

تنشأ علاقة العمل وتنعقد بإبرام عقد مكتوب أو غير مكتوب (شفاهي) وتثبت في كل الأحوال بمجرد العمل لحساب المستخدم.

لقد اعتمد المشرع الجزائري هذه القاعدة في ميدان نشأة علاقة العمل عبر كافة قوانين العمل لاسيما الأمر: 31/75 والقانون 12/78 والقانون 06/82 وأخيرا بالنص صراحة على ذلك في المادة 8 من القانون 11/90.

إلا أن انعقاد علاقة العمل أو عقد العمل يقتضي توافر شروط معينة لصحة هذا العقد، ونظرا لأهمية الآثار المترتبة على عقد العمل على كل من العامل والمستخدم فإن إبرامه يتم عبر مراحل.

وبناء على مما سبق سيتضمن هذا المحور العناصر الآتية:

أولاً: شروط صحة عقد العمل

ثانياً: مراحل إبرام عقد العمل

ثالثاً: سريان علاقة العمل

أولاً: شروط صحة عقد العمل

إن غياب النص صراحة في قانون العمل على أحكام خاصة تتعلق بصحة عقد العمل يلجأ إلى القواعد العامة والشروط المتضمنة في القانون المدني باب العقود، وأهم

الشروط المستوجبة لصحة عقد العمل منها مايتعلق بالشروط الموضوعية ومنها مايتعلق بالشروط شكلية.

أ- الشروط الموضوعية

الرضا: تضمن القانون المدني هذا الركن بنصه صراحة على أن العقد ينعقد برضا الطرفين دون الإحلال بالأحكام القانونية والأصل العام أن يتم الرضا كتابة، وقد يكون ضمنيا إذا لم يشترط الطرفان خلاف ذلك، ولا بد أن لايشوب الرضا أي عيب من عيوبه.

الأهلية: كما يعود إلى قواعد القانون المدني للنظر في أهلية أطراف عقد العمل المتمثلة في بلوغ سن الرشد 19 سنة كاملة، وإن كان قد أجاز المشرع في إطار قواعد قانون 11 / 90 عمل القاصر الذي لا يقل سنه عن 16 سنة طبقا لنص المادة 15 من نفس القانون غير أن توظيف القاصر يتوقف على إجازة وليه الشرعي.

المحل أو الموضوع: يجب أن يكون محل العقد مشروعاً وممكناً وهذا مايستشف بالمفهوم المخالف من أحكام القانون المدني الذي يوجب أن يكون العقد غير مستحيل التحقيق أو مخالف للنظام العام أو الآداب العامة.

السبب: لا بد أن يكون سبب العقد كذلك مشروع لأن عقد العمل غير المسبب أو الذي سببه مخالف للنظام العام والآداب العامة يعد باطلاً وعديم الأثر، وكل التزام يفترض أن يكون سببه مشروعاً حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 98 من القانون المدني الجزائري.

ب- الشروط الشكلية

يجوز انعقاد عقد العمل دون شكلية معينة وشرط الكتابة اختياري وفقاً لأغلب التشريعات العمالية المقارنة مع أنه لا ممانع من اتباع شكلية الكتابة في إبرام العقد خاصة وأنها وسيلة إثبات عند حدوث نزاع، ويتضمن عقد العمل بيانات محددة في القوانين والنظم السارية إضافة إلى الأحكام والبنود التي يتفق عليها الطرفان وعلى هذا الأساس هناك بيانات أساسية وأخرى تكميلية:

البيانات الأساسية: هي الأحكام الجوهرية والعناصر الهامة التي تتضمنها العقود كبيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد/ وتحديد المنصب بدقة والمهام ومكان التعيين والأجر وعناصره.

البيانات التكميلية: هي الأحكام المختلفة والمتعددة والتي لا يؤثر عدم إدراجها في صحة العقد وأهمها: تحديد فترة التجربة ومدة العمل وتوزيع الساعات ومهلة الإخطار وبيان حالات تعديل العقد وشروط الفسخ.

ثانياً: مراحل إبرام عقد العمل

تمر علاقة العمل الفردية عادة بمرحلتين متعاقبتين ، الأولى مرحلة التجربة، والثانية مرحلة التثبيت أو الترسيم.

أ- المرحلة التجريبية: وهي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت فترة تجريبية قصد التأكد من مدى كفاءته و قدرته على العمل المكلف به وذلك تطبيقاً لما جاءت به المادة 18 من القانون 90-11 ،وتحدد الفترة القصوى للتجريب بستة (6) أشهر، ويمكن أن ترفع هذه المدة إلى(12) شهراً لمناصب العمل ذات التأهيل العالي على أن تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

ب- مرحلة التثبيت و الترسيم: تأتي هذه المرحلة بعد فترة التجربة إذ يتم فيها تثبيت العامل في المنصب الذي تدرب فيه، على أساس أنه تتوفر فيه كل المؤهلات التي يتطلبها منصب العمل ليتحول عقد العمل بعد ذلك من عقد مؤقت إلى عقد نهائي.

ومن ثم يكيف العقد على أنه عقد نهائي منتجا لكافة آثاره القانونية كالحق في الترقية، الانتداب، الاستيداع... إلخ.

ثالثا: سريان علاقة العمل

يكون العامل أثناء سريان عقد العمل في عدة وضعيات قانونية.

أ- **وضعية الخدمة الفعلية:** وهي الوضعية الأصلية التي تترتب عن علاقة العمل و التي تفترض وجود العامل في مقرات العمل وقيامه بالوظيفة المسندة إليه ويتمتع خلال هذه الفترة بكل حقوقه وامتيازاته من أجر ، منح ، تعويضات، ترقية...إلخ

ب- **وضعية التوقف المؤقت عن العمل:** قد تعلق علاقة العمل مؤقتا لاعتبارات قانونية دون أن يؤدي ذلك إلى قطعها، و ذلك في الحالات التالية:

1- **الاستيداع:** يتمثل في الحالة الذي يتعذر فيه على العامل الاستمرار مؤقتا في تبادل التزاماته مع صاحب العمل لاعتبارات مختلفة، من أمثلتها إصابة أحد أفراد أسرته بمرض مزمن يحتاج إلى رعاية خاصة وقد تم النص عليه المادة 64 من قانون 11/90.

2- **الانتداب:** ينتقل العامل في هذه الحالة إلى مؤسسة أو هيئة أخرى لممارسة مهام قانونية أو انتخابية بشكل دائم، ولمدة محددة، ويتحقق الانتداب في الحالات التالية:

- **حالة ممارسة مهمة انتخابية:** الذي يدفع إلى توقف العامل عن ممارسة مهنته مدة أداء المهمة الانتخابية، لاسيما بالنسبة للمهام الانتخابية الوطنية، مثل عضوية البرلمان، حيث يستفيد العامل من تفرغ كامل، والأمر ذاته بالنسبة للمهام النقابية، وإن كان العامل لا يستفيد حينها إلا من عدد محدود من ساعات الانتداب 10 ساعات شهريا، إضافة إلى ساعات الاجتماعات الرسمية.

- **أداء واجب الخدمة الوطنية:** وهو انتداب بقوة القانون بالنسبة للعامل المرسم، بحيث يكون رب العمل ملزما بالحفاظ على منصب العامل إلى حين عودته من الخدمة الوطنية أو تجديدي التكوين العسكرية.

- **متابعة فترة تكوين أو تربص:** يمكن العامل المتابع لفترة تكوين أو تربص من فترات انتداب تستغرق الساعات التي يتطلبها التكوين، ويقع التمييز بين التربص القصير والذي يقل

عن 6 أشهر والترخيص الطويل المدى الذي يفوق 6 أشهر فيستفيد العامل من انتداب كلي يستغرق كل ساعات العمل، على أن يفقد العامل الحق في الأجر.

3- العطل المرضية وعطلة الأمومة: كلاهما عذر يحول دون تمكن العامل أو العاملة من العمل الفعلي، لاعتبارات مرتبطة بوضعهما الجسمي، وعليه فإن علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض، أما بالنسبة لعطلة الأمومة فإن المرأة العاملة في هذه الحالة تستفيد من عطلة إجبارية قدرها 14 أسبوعاً، على أن يبدأ سريانها كأقصى تقدير أسبوعاً قبل التاريخ المفترض للولادة.

4-الإضراب: لقد اعتبرت المادة 64 من قانون 90 / 11 الإضراب أحد أشكال التوقف القانوني عن العمل

5-التوقيف المؤقت بسبب المتابعة الجزائية للعامل: يتم توقيف علاقة العمل مؤقتاً بالنسبة للعامل الذي يكون محل متابعة جزائية ولم يصدر في حقه حكم نهائي بالإدانة، فإذا صدر حكم نهائي ببراءة العامل فيحق له العودة إلى منصب عمله أما إذا تمت إدانته صدرت في حقه عقوبة سالبة للحرية يمكن لصاحب العمل في هذه الحالة فسخ عقد العمل لاستحالة تنفيذ الالتزامات.

6-التوقف التأديبي: هو إجراء تأديبي قد يوقعه رب العمل ضد العامل، وفق سلم الأخطاء والعقوبات المقررة في النظام الداخلي، ويترتب عن التوقيف حرمان العامل من العمل، وتبعاً لذلك من الأجر.

المحور الثالث: آثار علاقة العمل

يترتب على علاقة العمل آثار تتمثل في جملة من الحقوق و الالتزامات الناشئة بموجبه لكل طرفي العقد (العامل ورب العمل)، وتجدر الملاحظة هنا إلى أن غالبية الآثار المترتبة على عقد العمل يقرها و يضمنها التشريع المتعلق بالعمل، لذا سنتناول في هذا الإطار العناصر التالية:

أولاً: حقوق والتزامات العمال

ثانياً: حقوق والتزامات رب العمل

أولاً: حقوق والتزامات العمال

أ- حقوق العمال

تتمثل على الخصوص فيما يلي:

• الحق في الأجر **le salaire**

هو المبلغ المالي المحدد الذي يتفق عليه الطرفان مسبقاً ويدفع بوسائل نقدية من طرف صاحب العمل إلى العامل كلما حل موعد أو أجل الدفع مقابل العمل المؤدى وهذا ما نصت عليه م 80 من القانون رقم 11/90.

• الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي

تتقرر هذه الحقوق في ذمة رب العمل والدولة، كما هو الحال عند تعرض العامل لحادث عمل، أو مرض مهني، أو حتى لأسباب غير مرتبطة بعلاقة العمل كما هو الحال بالنسبة للشيخوخة و المرض وفق أحكام الضمان الاجتماعي و التي تمتد لفروع العامل و أصوله المكفولين ولزوجه.

• الحق في الراحة والعطل القانونية

إن الحق في العطل أصبح حقا مكفولا دستوريا حسب نص المادة 3/55 من الدستور.

• التأمين على البطالة

استحدثت المشرع هذا التأمين بمقتضى المرسوم التشريعي 94 / 11 بالنسبة للعمال الذين يفقدون عملهم لأسباب لا إرادية اقتصادية، و يتمثل في اكتتاب تأمين على البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

• الحق في التقاعد

هو حق شخصي ذو طابع مالي، يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه، حيث يستفيد منه العامل متى بلغ سن 60 سنة و للمرأة العاملة استثناء سن 55 سنة مع ضرورة قضاء مدة 15 سنة على الأقل خدمة مع دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي عن سنوات الخدمة، وينتقل الحق في التقاعد إلى من هم في كفالتة من ذوي الحقوق، وهم الزوج، والفروع، والأصول المكفولين.

• الحق في التكوين و الترقية المهنية

ألزم المشرع رب العمل بمباشرة أعمال التكوين لمصلحة الأجراء و تحسين مستواهم حسب م 57 من القانون رقم 11/90، و ألزم العمال في ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها رب العمل.

• الحق في ممارسة النشاط النقابي

مكن الدستور الجزائري العمال من الحق في الممارسة النقابية من خلال السماح بتأسيس نقابات مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بعد أن كان مفهوم الممارسة النقابية في ظل النصوص السابقة يقتصر على حق الانضمام لهذه النقابة، وأقر بالنسبة للنقابيين إجراءات حمائية خاصة، تتمثل على الخصوص في حظر الإجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقابيين بمناسبة ممارستهم لمهامهم.

ب- التزامات العمال

يترتب على عائق العمال الالتزامات التالية:

• الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد

أقرت المادة 7 من قانون 90/ 11 هذا الالتزام باعتباره التزاما أساسيا مرتبا على عائق العامل بمقتضى العقد، كما أن الإخلال به بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطأ مهنيا جسيما قد يترتب عليه تسريحه تأديبيا بدون الحق في التعويض وهذا ما نصت عليه م 73 من القانون السابق.

• الالتزام بتوجيهات صاحب العمل

من الواجبات الأساسية المترتبة على عائق العامل و المستندة إلى عنصر التبعية و سلطة رب العمل في الإشراف و الرقابة، سواء قدمت هذه التوجيهات مباشرة أو بشكل غير مباشر، لاسيما بمقتضى التقسيم العضوي للمهام.

• الالتزام بالسر المهني

يعتبر خرق هذا الالتزام بالحالات التي يمكن أن تبرر التسريح الذي يتعرض له العامل دون الحق في التعويض، على اعتبار أنه من الأخطاء المهنية الجسيمة حسب مفهوم نص المادة 2/73 من نفس القانون.

ثانيا: حقوق والتزامات رب العمل

يتمتع صاحب العامل بموجب عقد العمل المبرم بين طرفيه بجملة من الحقوق تمثل في الأساس جملة من الالتزامات الملقاة على العامل : مثل حق الإدارة و الإشراف و التوجيه و إصدار التعليمات، وضرورة التنفيذ الشخصي للعمل المطلوب من قبل العامل...إلخ. أما تعلق بالتزامات صاحب العمل ، فهي تمثل بالمقابل أهم حقوق العامل و منها كالاتزام بدفع الأجرة في آجالها ، والالتزام بتوفير الحماية والأمن المهني و وسائل العمل و تكوين وترقية العمال...إلخ.

المحور الرابع: انتهاء علاقة العمل

يقصد بانتهاء علاقة العمل الفردية انقضاء الرابطة العقدية بما يترتب عليه من حقوق و التزامات لكلا الطرفين، وعليه فعقد العمل ينقضي لمجموعة أسباب أقرها المشرع الجزائري وفق المادة 66 من القانون رقم 90-11 يمكن تصنيفها إلى حالات عادية وأخرى غير عادية لا يدخل في الاطار الطبيعي لما تتميز به علاقات العمل، لذا سنتناول ضمن هذا المحور العناصر الموالية

أولاً: الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل الفردية

ثانياً: الحالات غير العادية لانتهاء علاقة العمل الفردية

أولاً: الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل الفردية

إن الحالات العادية لانتهاء علاقة العمل مردها طلب أحد أطراف العلاقة إنهاء هذه العلاقة وتتمثل هذه الحالات الصور التالية.

✓ الاستقالة

الاستقالة هي حق معترف به للعامل يعلن من خلاله صراحة عن رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة وذلك لأسباب شخصية طبقاً لنص المادة 68 من القانون رقم 90-11، شريطة أن يتم تقديم طلب الاستقالة في شكل مكتوب، مع البقاء في منصب العمل إلى حين انتهاء فترة الإشعار المسبق وفقاً للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية.

✓ الوفاة

إن شخصية العامل من العناصر الجوهرية في علاقة العمل حيث يترتب على وفاته انتهاء علاقة العمل بقوة القانون والمقصود بالوفاة وفقا لنص المادة 66 من قانون العمل هو العامل وليس رب العمل حتى يكون سبب في انقضاء علاقة العمل.

ففي حالة وفاة العامل و كانت واقعة الوفاة طبيعية فلا يقع أي التزام على صاحب العمل فلا يترتب أثرا في إطار قانون التأمينات الاجتماعية سوى ما يخص منحة الوفاة ، أما في حالة الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني تبقى آثار العمل سارية المفعول لصالح ذوي الحقوق (معاش الوفاة).

أما في حالة وفاة صاحب العمل فلا يترتب عليها بالأساس انتهاء علاقة العمل بل تنتقل الالتزامات إلى ورثته أو من يحلون محله، يمكن أن تؤدي وفاة صاحب العمل إلى انتهاء علاقة العمل و ذلك في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة .

✓ التقاعد

التقاعد هو حالة إنهاء العمل بسبب وصول العامل إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابلة اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية.

من شروط استفادة العامل من التقاعد :

- بلوغ سن 60 سنة من العمر بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء.

وقد تخفض السن القانونية بالنسبة لبعض مناصب العمل الناتج عنها ضرر خاص أو بالنسبة لبعض فئات المجتمع وقد نصت م 70 من القانون 11-90 على إمكانية إحالة العامل على التقاعد المسبق ونظمها المرسوم التشريعي 10/94 المتعلق بإحداث التقاعد المسبق.

- قضاء مدة 15 سنة من العمل على الأقل، وإذا تخلف شرط المدة تضاف 5 سنوات إلى المدة المنصوص عليها في الشرط الأول.

✓ العجز الكامل عن العمل

إن إصابة العامل بعجز كامل عن العمل يجعل من مبرر استمرار العلاقة قد زال بزوال موضوع العقد (الالتزام بتنفيذ عقد متفق عليه)، ومن ثم قد يصاب العامل سواء بسبب حادث عمل أو بسبب مرض مهني أو سبب خارجي يجعل من استحالة التنفيذ قائمة. يترتب على هذه الحالة خضوع العامل لقوانين الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية التي وضعت إجراءات تحمي العمال بشرط إثبات العجز ونسبته وسببه من طرف خبير أخصائي مع عرض الملف على لجنة مختصة على مستوى صندوق التأمينات الاجتماعية لهذا الغرض.

✓ انتهاء مدة العقد

هذه الحالة تضمنتها كذلك المادة 66 من القانون 11/90 تحت عبارة انقضاء أجل العقد محدد المدة، فبطبيعة الحال كل قوانين العمل تجعل من انقضاء مدة العقد المبرم بين الطرفين هو انتهاء لعلاقة العمل بحكم القانون باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين، فاتجاه إرادة الطرفين إلى إبرام عقد محدد المدة يعني انتهاء العلاقة بانتهاء الأجل المتفق عليه. غير أنه يجوز إنهاء العقد محدد المدة قبل حلول أجله سواء باتفاق الطرفين أو الفسخ المسبق للعقد، مع الأخذ في جميع الحالات بالإجراءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها، كما أن الفسخ الانفرادي من طرف صاحب العمل دون صدور خطأ من العامل موجبا للتعويض الذي يحدده قاضي الموضوع وفقا لدرجة الضرر الحاصل.

ثانيا: الحالات غير العادية لانتهاء علاقة العمل الفردية

قد تعترض عقد العمل بحكم كونه عقد من العقود ما يعترض كل العقود من حالات ليهدف أطرافها عند إبرامها أن تحدث بعكس التنفيذ الطبيعي لها.

✓ البطلان أو الإلغاء القانوني

ينتهي عقد العمل عن طريق البطلان أو الإلغاء القانوني كما هو منصوص عليه في المواد 135، 136، 137 من قانون العمل السالف الذكر بقيام حالة أو وضع قانوني تصبح معه علاقة العمل الفردية باطلة بطلانا مطلقا أو ملغاة قانونا، و ينتج البطلان نتيجة تخلف أو عدم صحة ركن من أركان عقد العمل وفقا للأحكام العامة في القانون المدني، كما تكون علاقة العمل باطلة إذا كانت غير مطابقة لتشريع العمل المعمول كمخالفة الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل ، مدة العمل، تشغيل القصر، تشغيل الأجانب بدون ترخيص.

✓ إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

تخص هذه المادة 66 / 8 من القانون السابق صاحب العمل أو المستخدم ، فقد اعتبر المشرع الجزائري إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة سبب من أسباب انقضاء علاقة العمل الفردية، غير أنه لم يحدد الأسباب المؤدية إلى إنهاء نشاطها القانوني مما يفتح المجال أمام كل الأسباب كالحل القانوني بموجب قرار عن السلطات المختصة أو قانون يقضي بتجميد أو إنهاء الوجود المادي لنوع من المؤسسات أو الحل القضائي نتيجة الإفلاس أو التسوية القضائية للمؤسسة أو وفاة أحد الشركاء المتضامنين في شركة التضامن. وتبعاً لما سبق نجد أن القانون 11/90 تضمن حماية للأجراء في حالة تغيير النظام القانوني للهيئة المستخدمة بحيث نص صراحة على بقاء العلاقات المهنية (حقوق وواجبات) قائمة وتتحول للهيئة المستخدمة.

✓ التسريح الاقتصادي

يعرف التسريح لسبب اقتصادي بأنه إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية تفرض عليه التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمالي.

غير أنه ينبغي على صاحب العمل قبل أن يلجأ إلى تسريح العمال لأسباب اقتصادية إتخاذ مجموعة من التدابير و الإجراءات التي من شأنها التقليل من عدد العمال المسرحين و

التي نص عليها المرسوم التشريعي رقم 94 / 09 المؤرخ في 1994 / 02 / 26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و تتمثل هذه التدابير في مايلي:

- تكييف نظام التعويضات لاسيما التعويضات المرتبطة بنتائج العمل.
 - تنظيم عمليات التكوين التحويلي للعمال .
 - تجميد الترقيات .
 - الإلغاء التدريجي للجوء إلى ساعات العمل الإضافية .
 - إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية إلى التقاعد.
 - إدخال نظام العمل بالتوقيت الجزئي .
 - عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.
 - إعادة مراجعة مرتبات العمل و مستوياته.
- و قد أوجب المشرع الجزائري وجوب القيام بمجموعة من الإجراءات قبل تسريح العامل المتمثلة فيما يلي:

أولاً: وجوب عرض أسباب التسريح على لجنة المشاركة وهو إجراء إلزامي يتم بموجبه إعداد تقرير من طرف صاحب العمل يتضمن جميع الإجراءات السابقة الذكر مع ذكر أسباب التسريح ثم يعرض على لجنة المشاركة.

ثانياً: يتخذ الإجراء الثاني صورة إجراء تنفيذي يتمثل في وجوب تفاوض صاحب العمل أو ممثله مع ممثلي العمال حول موضوع التسريح و يتم التفاوض مع لجنة المشاركة و التنظيمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار إجتماعات دورية تعقد خصيصا لهذا الغرض، وتنتهي المفاوضات بين العمال بتحرير محضر يبين فيه النقاط المتفق عليها و النقاط محل الخلاف مع إيداع نسخة من محضر الاتفاق من قبل المستخدم لدى كتابة ضبط المحكمة و مفتشية العمل المختصة إقليميا.

