عناصر وأسباب النزاع الفردي للعمل في التشريع الجزائري وكذلك عند تعديلها أوانهائها، وبغض النظر عن شكل عقد العمل وطبيعته ومدته. أي بين العامل ورب العمل. وهذا ما يستلزم حلها وفقا لقواعد وأليات خاصة. و موضوعه في المبحث الثاني و نبين أسبابه في المبحث الثالث

ـــــــــــــــــــ 1) د مقني بن

عمار , النشر الجامعي الجديد تلمسان الجزائر سنة 2017 ص 13 من الضرورة تحديد العناصر المكونة للنزاع الفردي للعمل خصوصا , المطلب الأول: أطرافه عنصر الأطراف يمكن ان يحدد ما يعد نزاعا فرديا للعمل، ويمكن كذلك أن نحدد بما لا يعد نزاعا فرديا، والطرف المقابل هو المستخدم أو من يمثله، لذلك سنتعرض في هذا الفرع الأول الي ما يعد نزاعا فرديا للعمل بالنظر الى أطرافه، وما لا يعد نزاعا فرديا بالنظر الى الأطراف في الفرع الثاني. الفرع الأول: ما يعد نزاعا فرديا للعمل بالنظر الى الأطراف 1 ـ العامل: تولت المادة الثانية من قانون علاقات العمل تعريف العامل الذي يخضع لأحكام هذا القانون، يعتبر عاملا أجيرا في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر، 2 ـ المستخدم: لم يعرف المشرع الجزائري المستخدم طبقا للمادة 2 من القانون 90/11، لكنه هو كل شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، و تتم العلاقات العقدية في اطار التنظيم الذي يصفه المستخدم الذي يمارس سلطته على العامل الاجير، و كذلك هو كل شخص طبيعي او معنوي يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة اما بقصد الربح كأصحاب المصانع و الشركات التجارية و غيرها واما لتحقيق أغراض اجتماعية، مدخل الى قانون العمل الجزائري, الكتاب الأول, دار الخلدونية, الجزائر, ثانيا العمال الخاضعون لأنظمة خاصة وتسري عليهم أحكام القانون 90/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل نصت المادة الرابعة من القانون 90/11 على الفئات التي يسري عليها قانون العمل وتخضع, وعمال المنازل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة. 1 ـ مسيرو المؤسسات: جاء نص المرسوم التنفيذي رقم 90/290 (1) المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات تطبيقا لنص المادة 04 من القانون 90/11، فيعتبر كل مسير مؤسسة كل من: ـــ المسير الاجير الرئيسي ـــ المدير العام ـــ الوكيل ـــ اطارات المديرية الذين يساعدون المسير الرئيسي أو أي مسير أجير رئيسي آخر تربطه علاقة عمل بجهاز الإدارة لأي شركة ذات رؤوس الأموال. طبقا للمادة السادسة من المرسوم التنفيذي السالف ذكره، يتمتع مسير المؤسسة بنفس الحقوق والالتزامات المعترف بها للعمال، ولكن ينفرد بأحكام خاصة إذا ما تعلق بنظام نوعي لعلاقات عمله . نستنتج ان مسيري المؤسسات يبقون خاضعين في علاقة عملهم الى ازدواجية تشريعية بين احكام قانون العمل واحكام المرسوم التنفيذي 90/290 بصفته الإطار التنظيمي لعقود عملهم. وتظهر الخصوصية في حالات انهاء علاقةعمل مسير المؤسسة مع جهاز ادارة الشركة ذات رؤوس الأموال، بالإضافة الى الحالات المنصوص عليها في المادة 64 من القانون 90/11 فانه يمكن لاحد الطرفين المتعاقدين ان يضع حدا لعلاقة العمل في حالة الاخلال ببنود العقد من حيث محله أو سببه، ولاسيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج والالتزامات. 2ـــ مستخدمي البحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري: نظم المرسوم التنفيذي رقم 05/102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحيين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري(2)، علاقات العمل الخاصة بمستخدمي الملاحة لسفن النقل البحري و التجاري و الصيد البحري،

ـــــــــــــــــ 1)المرسوم التنفيذي 90/290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات والمؤرخ في 29 ديسمبر 1990 ـــ الجريدة الرسمية رقم 42 سنة1990 2) المرسوم التنفيذي رقم 05/102 المؤرخ في 27 ديسمبر 2005 يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحيين لسفن النقل البحري او التجاري او الصيد البحري 3 ـــ النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين المهنيين في الطيران المدني : 4–عمال المنازل: صدر المرسوم التنفيذي رقم 97/474 (3) المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنازل، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء اية يد عاملة مأجورة ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم ودون أي وسيط . وان يكون العامل تحت إدارة ورقابة رب العمل، كما يقوم العامل في المنزل بممارسة نشاطه وحده أو بمساعدة أفراد عائلته، ويتم الحصول على المواد الاولية ووثائق العمل من قيل العامل في المنزل ويتم تسليمها من قبل المستخدم. فالمستخدم في المنزل موكل شخص طبيعي أو معنوي عام أو خاص يمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا ويشمل عاملا أو أكثر في المنزل حسب مضمون المادة 3 من المرسوم التنفيذي 97/474،

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

2) المرسوم

التنفيذي رقم 09/205 المؤرخ في 11 يونيو2009 يتمم المرسوم التنفيذي رقم 02/89 الجريدة الرسمية رقم 35 2009 4 ـــــ الصحفيين : بل أخضعتهم المادة 4 من القانون 90/11 الى نص تنظيمي خاص الذي لم يصدر الا بعد مرور 18 سنة ، ويتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 08/ 140 المؤرخ في 10/05/2008المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين(1) وصنفهم الى اربع فئات وهي: ـــ فئة مراسلي الصحافة ـــ فئة معاوني الصحافة واكتفى بتعريف مهنة الصحافة و باقي الفئات الأخرى . كل صحفي أو معاون للصحافة ابرم عقد عمل كتابي مهما كانت طبيعة علاقة العمل . كما يحدد حقوق الطرفين و واجبتهما في اطار علاقة العمل ، 2) 5 ـــ فئة الفنانين و المسرحيين صدر المرسوم الرئاسي رقم 23/376 المؤرخ في 22/10/2023 يتضمن القانون الأساسي للفنان (3), وجاء في المادة الاولى من الفصل الأول لهذا النص التنظيمي ، من خلال الابداع او المشاركة بأعماله الفنية أو الأدبية أو التقنية أو في أدائه أو تنفيذه بأي شكل كان وعلى جميع الدعائم ، كل شخص يقوم بعمل تقني يساعد الفنان بشكل مباشر أو غير مباشر في انجاز النشاط الفني . الحصول على مقابل نشاط فني ، التقاعد و الاستفادة من عقد تأمين تكميلي يغطي المخاطر الاستثنائية التي قد يتعرض لها الفنان في اطار ممارسة نشاطه

ـــــــــ 1) المرسوم التنفيذي رقم 08/ 140 المؤرخ في10 ماي 2008 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين ـــ الجريدة الرسمية رقم 24 سنة 2008 ـــــ 2) القانون رقم 23/19 المؤرخ في 02/12/2023 يتعلق بالصحافة المكتوبة و الصحافة الالكترونية جريدة رسمية عدد 77 سنة 2023 3) المرسوم الرئاسي رقم 23/376 المؤرخ في 22/10/2023 يتضمن القانون الأساسي للفنان جريدة رسمية عدد 70 سنة 2023 كما وضع هذا المرسوم أحكام خاصة للأطفال أقل من 16 سنة و الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة و أحكام خاصة بالفنانين الأجانب . ألغت أحكام المرسوم الرئاسي ، أحكام المرسوم التنفيذي رقم 21/204 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالفنانين والمسرحيين (1) 6 ـــ الممثلين التجاريين : لم يصدر تنظيم للنظام النوعي لعلاقات العمل الخاصة بالممثلين التجاريين الي غاية هذا اليوم ، 7ـ رياضي النخبة : يقصد برياضي النخبة و المستوى العالي كل رياضي أو مجموعة رياضيين حققوا أداء رياضيا ذا مستوى عالمي أو دولي حسب المادة من المرسوم التنفيذي 07/189 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة و المستوى العالي (3) وهي إحالة صريحة الى أحكام القانون 90/11 ، وأحكام القانون الأساسي لرياضي النخبة و المستوى العالي و الأنظمة الداخلية التي تسنها الاتحادية الرياضية الوطنية المعنية بكل نوع من الرياضة . يلتزم بموجبه رياضي النخبة و المستوى العالي بالمشاركة في كل منافسة دولية مقررة في برنامج الاتحادية الرياضية و الوطنية المعنية أو اللجنة الوطنية الأولمبية . طبقا للمواد 11, 12 للمرسوم التنفيذي 07/189 . في المقابل يتمتع بمجموعة من الحقوق و الامتيازات أهمها أجرته و تعويضاته و المحافظة على كل حقوقه و امتيازاته و التعويضات المرتبطة بسلكه الأصلي و بنشاطه المهني خلال مساره الرياضي . كما يستفيد من تعديل لأوقات عمله ، طبقا للمواد من 4 الى 10 و من 19 الى 26 من المرسوم التنفيذي 07 /189 1)المرسوم التنفيذي 21/204الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالفنانين و المسرحيين المؤرخ في 20ماي 2021 ـــ الجريدة الرسمية عدد 39 سنة 2021 ـــ 2) 04/10المؤرخ في 14/08/2004المتعلق بالتربية البدنية و الرياضية 3) المرسوم التنفيذي 07/ 189المؤرخ في 16/06/2007 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة و المستوى العالي الجريدة الرسمية عدد 14 سنة 2007 كما خص أيضا المشرع الجزائري فئة المدربين بنظام نوعي لعلاقات العمل بموجب المرسوم المتضمن القانون الأساسي للمدربين ، محددا طبيعة علاقة عمل هذه الفئة ، وخصها بحقوق و واجبات مهنية وطرق انهاء علاقة عملها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06/297 (1) . 8 ـــ مستخدمي البيوت : بالرغم ان المشرع الجزائري أكد بموجب المادة 4 من القانون 90/11 أنه ستخص هذه الفئة بنظام قانوني خاص ، إلا انه لم يصدر الى غاية بهذه الساعة هذا النظام ، وبالتالي تخضع النزاعات الخاصة بهذه الفئة للقواعد العامة . ثالثا صور بعض النزاعات الخاصة بفئات عمالية كما هو الشأن بالنسبة للفئات التي تخضع لأحكام خاصة فيما يتعلق بشروط العمل وهي : 1-فئة العمال القصر : 2-فئة العمال المعوقين : الزمت المادة 16 من القانون 90/11 تخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين من قبل الهيئة المستخدمة ، وكذلك فرض على كل مؤسسة ادماج هذه الفئة مهنيا من خلال ممارسة نشاطا مهنيا مكيفا ومناسبا طبقا للمادة 23 من القانون 02/09 (2). يمنع تشغيل الأجانب مبدئيا ، و هي منح جواز العمل ، إن هذه الفئات تخضع لأحكام قانونية خاصة فيما يتعلق بشروط العمل . إلا انها من جانب الإجراءات فيما يخص المنازعات الفردية لا توجد أي خصوصية ، حيث تخضع للقواعد

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

العامة في الإجراءات المحددة في القانون 90/04 و قانون الإجراءات المدنية و الإدارية , فئة النساء العاملات : مبدئيا يمنع على المستخدم تشغيل المرأة العاملة ليلا طبقا للمادة 29 الفقرة 1 من القانون 90/11 و لكن يمكن لمفتش العمل المختص إقليميا ان يمنح ترخيصا للنساء العاملات بالعمل ليلا عندما تقتضي طبيعة النشاط و خصوصية منصب العمل , كما تستفيد المرأة العاملة من عطلة الامومة طبقا للمادة 55 من قانون 90/11 الفرع الثاني : مالا يعد نزاعا فرديا للعمل بالنظر الى أطرافه يخرج من طائفة النزاعات الفردية في العمل بالنظر الى اطرافه النزاعات التالية ـ النزاعات التي تحدث بين ارباب العمل فيما بينهم ـ النزاعات التي تكون بين العمال فيما بينهم النزاعات التي تقوم بين المستخدم و المصفي أو وكيل التفليسة النزاعات التي تحدث بين المستخدم و النقابات المهنية . النزاعات التي تكون بين العامل النقابي و النقابة النزاعات التي تتم بين المنظمات النقابية أو بين لهياكل كل منظمة نقابية . نزاعات العمل الجماعية و منها نزاعات الاضراب الخاضعة لإجراءات القانون 90/02 النزاعات بين العمال و مكاتب التشغيل و أجهزة الوساطة في التشغيل . النزاعات بين العمال و صناديق الضمان الاجتماعي النزاعات التي تكون بين العامل أو المستخدم ضد مفتشية العمل أو مكاتب المصالحة . عملا بالمادة 3 من القانون90/11 يستثنى المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني و كذا القضاة و الموظفون و الاعوان المتعاقدون في الهيئات و الإدارات العمومية ذات الطابع الإداري من الخضوع لأحكام القانون 90/11 . الإدارية و المستخدمين لها طبقا لاحكام المادة 03 من القانون 90/11 تم انشاء أـ فئة الموظفون و المتعاقدون مع الإدارة طبقا لأحكام المادة 22 من الامر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية(1) (1) الامر 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ـ جريدة رسمية عدد 46 سنة 2006 ـ . (2) الامر 06/02 المؤرخ في 28 فبفري 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين ـ جريدة رسمية عدد12 سنة 2006 ـــ . ج ـ القضاة : استثنى كذلك المشرع الجزائري من تطبيق قانون العمل على القضاة لموجب المادة 3 من القانون أنه يخضع موظفو الاسلاك الخاصة المكلفة بالبريد و تكنولوجيات الاعلام والاتصال في علاقتهم المهنية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، فالمحكة العليا استندت الى احكام الامر 06/03 و المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 10/200 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالبريد و تكنولوجيات الاعلام والاتصال . ان البعض من النزاعات السابق ذكرها و ليس كلها ، رغم ان القاضي الاجتماعي مختص بها إلا أنها لا تعد من قبيل المنازعات الفردية للعمل و هذا بالنظر الى أطرافها . المطلب الثاني : موضوعه موضوع النزاع هو الذي يحدد ما يعتبر نزاعا فرديا للعمل و ما لا يعتبر نزاعا فرديا ، الفرع الأول : ما يعتبر نزاعا فرديا بالنظر الى موضوعه و الذي يتطلب أن يكون متعلقا بعقد العمل سواء بتنفيذه أو تعليقه أو تعديله أو انهائه أو عقد تمهين (4), أو عقد تكوين (5) . فتعد باطلة و عديمة الأثر كل الاحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي الى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل على أساس السن و الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسب و القرابة العائلية و القناعات السياسة و الانتماء الى نقابة أو عدم الانتماء اليها طبقا للمادة 17 من قانون 90/11 .

ـــــــــــــ 2) المواد 2 ،

3) مجلة المحكمة العليا العدد 2 سنة 2018 الصفحة من 118 حتى 121 4)المادة 25 من القانون رقم 81/07 المؤرخ في 30يونيو 1981 المتعلق بالتمهين المعدل و المتمم ـ الجريدة الرسمية عدد 26سنة 1981 ـــ . أ ـــ في حالة قيام علاقة العمل: معظم الخلافات يمكن ان تكون حول النقاط التالية : ــــ بعض قرارات المفصول فيها من قبل المحكمة العليا إثبات علاقة العمل، فالمحكمة العليا قضت "من المقرر قانونا أنه تنشأ علاقة العمل بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة، صحة و بطلان فسخ علاقة العمل، قضت المحكمة العليا في ملف "فسخ عقد العمل المحددة المبرم بين الاطار المسير و بين المؤسسة طبقا للمرسوم 90/290 ، لا يؤدي بالضرورة الى قطع علاقة العمل السابقة القائمة بينه و بين نفس المؤسسة في نطاق عقد العمل غير المحدد المدة ، تفسير و تكييف علاقة العمل ، قضت المحكمة في ملف " ترفع دعوى تكييف عقد العمل من محدد المدة الى غير محدد المدة المستندة الى نص المادة 11 من القانون 90/11 عند انتهاء عقد العملم حدد المدة و استمرار العامل في العمل . أما دعوى تكييف عقد العمل المرتكزة على المادة 12 من القانون 90/11فترفع أثناء سريان مدة العقد و يلتزم العامل فيها بأثبات مخالفة العقد لمقتضيات المادة 12 أعلاه ، كما يلتزم أيضا بتقديم نسخة منه , لا يثير القاضي مخالفة عقد العمل للمادة 12 من القانون 90/11 من تلقاء نفسه (3). ـ التفرقة بين العمال داخل أماكن العمل . فصلت المحكمة العليا في ملف "لا يجوز تمديد مدة التجربة خارج الفترة المقررة قانونا و الإرادة المنفردة للهيئة المستخدمة ، بل عليها اذ اعتبرت ان التجربة غير مجدية ، ب ـ في حالة تنفيذ

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

علاقة العمل : الخلاف يمكن ان يكون حول مسائل يقررها القانون خاصة التالية : (3) قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 07 افريل 2016 ، ملف رقم 0909328 منشور في مجلة المحكمة العليا العدد الأول سنة 2016 4) قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 07/04/2016 ملف رقم 0909328 منشور في مجلة المحكمة العليا العدد الأول 2016 صفحة 236. ـــ عدم منح العطل و الراحات القانونية . ـــ تغيير أوقات العمل و الساعات الإضافية . ـــ توفير شروط و معدات و مستلزمات العمل . ـــ عدم تقديم المنح العائلية . ـــ عدم احترام القواعد والإجراءات التأديبية . ـــ عدم احترام قواعد النظام الداخلي . ج ـــ في حالة تغيير علاقة أو عقد العمل ـــ يمكن أن يكون الخلاف حول تطبيق لبنود اتفاقية إذا كانت تتضمن شروط أكثر فائدة للعامل . ـــ يمكن أن يكون الخلاف الفردي حول تغيير مكان العمل أو منصب العمل ،

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي