

"أهمية قوانين العمل في إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة عقود العمل" نبذة تاريخية موجزة عن تشريعات العمل بالجزائر: في فجر استقلال الجزائر سنة 1962 فرضت القوانين الفرنسية نفسها على الجزائر بسبب الفراغ مع ضرورة استمرار تسيير المؤسسات. إل ما تعارض منها مع السيادة الوطنية وفقا - 62 157 المؤرخ في 31 ديسمبر . 1962 وإن كان القانون الفرنسي الصادر في 04 فيفري 1959 له أبعاده اللبرالية التي تتعارض مع النهج الاشتراكي المنصوص عليه في موانيق الثورة الجزائرية، إل أنه تم العمل، بحيث شمل مجال تطبيقه عمال الإدارات والمصالح والمؤسسات العامة للدولة ذات الصلة الصناعية والتجارية، واستثنى عمال وفي سنة 1966 صدر الأمر رقم - 66 133 بتاريخ 02 جوان 1966 يتضمن - سنة 1966 صدر الأمر رقم 133-66 بتاريخ 02 جوان 1966 القانون الأساسي للوظيفة العمومية، كما صدر سنة 1971 الأمر رقم 71 بتاريخ 16 نوفمبر 1971 يتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات. وقد ألغيا هذان الأمران وكانت هذه بمثابة المرحلة الأولى في مجال تشريعات العمل. القانون الأساسي للعامل تحت رقم - 78 12 بتاريخ 05 اوت 1978 بحيث شملت جميع العمال في مختلف القطاعات المهنية الإدارية والاقتصادية أو القطاع الخاص، ونص على الحقوق والواجبات العامة، حيث آنذاك، ولم يتخل خفف هذا القانون من أسلوب التسيير الاقتصادي الاشتراكي للمؤسسات الذي كان منتهجاً عنه. فسمح بتأسيس شركات مساهمة وأخرى ذات مسؤولية محدودة تمتلك الدولة فيها جميع الأسهم فكانت الدولة المساهم الوحيد فيها، وفي نفس هذه المرحلة عرفت إصدار عدة قوانين من بينها قانون - 88 01 المؤرخ في، 12 يناير 1988 القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية وقوانين أخرى من 02-88 الى 09-88 لتبدأ مرحلة ثالثة المرحلة الثالثة: والإصلاحات الشاملة في النظام الجزائري، والواجبات. مصحوبة بعدة قوانين تعالج مختلف تلتها نصوص قانونية أخرى تعدل وتتم النصوص منها على سبيل المثال: - القانون - 90 02 متعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب - القانون - 90 03 المتعلق بمفتشية العمل - القانون - 90 04 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية هو القواعد القانونية التي تنظم العلاقات التي تقوم بين العمال وأصحاب العمل أو المستخدمين، فقد نصت المادة الأولى من القانون رقم - 90 11 مؤرخ في 21 افريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على : (يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال وأجراء المستخدمين). يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عمال يدوياً أو فكرياً مقابل م رتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص اخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى [المستخدم] تي يتضمنها قانون العمل هي : - علاقات العمل - أجور العمال - نزاعات العمل هي مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات بين دولة والمنظمات الدولية كالمنظمة الدولية (O. I.T) organisation internationale du travail للشغل الدولية والمنظمة الضمان الاجتماعي و منع تشغيل الأطفال. ال يجوز الخروج عنها. والذي تعد الجزائر أحد الدول (BIT) BUREAU INTERNATIONAL DE TRAVAIL) فيه المنخرطة ب. 2 . المصادر الداخلية: لوائح الداخلية التي وهي المصادر المعروفة للقانون كالتشريع والعرف والقضاء، ويضاف إليها ال يضعها أصحاب العمل في المؤسسات لتسييرها شريطة أن ال تأتي مخالفة للقانون. كما تجدر الإشارة الى مدى فعالية التفافيات و التفافيات الجماعية في التشريع لتحقيق ارادة الشركاء الاجتماعيين لتقنين الوضعيات ذات الطابع التفاوضي. ج. سريان مفعول قانون العمل: يطبق قانون العمل على كل الأشخاص سواء كانوا وطنيين أم كانوا أجنبان، رجالا كانوا أم نساء إذا نه يخرج عن أحكام قانون العمل كانت العالقة التي تربطهم هي عالقة العمل. غير أ المستخدمين المدينون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. يخضع المستخدمون المدينون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والألعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارة العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، أحكام تشريعية وتنظيمية خاصة). وكما نصت المادة الرابعة من ه على فئات أخرى تخضع لنظام نوعي لعلاقات العمل: (تحدد عند القضاء أحكام خاصة، نوعي لعلاقات العمل التي تعني نظام ال ال والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين و رياضي النخبة و نظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به). مستخدمي البيوت، وذلك بغض ال عقد العمل ويحتوي عقد العمل على عناصر متعلقة بطبيعة العقد ومدته، تنعقد عالقة العمل حسب التشريع الجزائري إل بإبرام عقد العمل وتوفر الشروط الواجب توفرها في مختلف العقود أي أركان العقد العامة بالإضافة إلى شروط شكلية وأخرى موضوعية خاصة بهذا العقد . 2.2 أنواع عقد العمل: - عقود محددة المدة. - عقود العمل غير محددة المدة. أ. عقود محددة المدة: هي العقود التي تنتهي بانتهاء المدة المتفق عليها بين العامل والمستخدم.) 12 من قانون العمل، وحددت الحالات التي يمكن فيها إبرام عقد العمل المحدد المدة وهذه الحالات المذكورة ادناه : 1 - عندما

يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أو أعمال أو خدمات غير متجددة - 2 عندما يتعلق الأمر باستخالف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، و يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه. - 3 عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع. - 4 عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية. - 5 عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها. و مهما يكن يجب أن يبين بدقة في عقد العمل مدة عاقلة العمل و أسباب المدة المقررة. و من ناحية أخرى خول القانون لمفتش العمل المختص إقليمياً أمر التأكد من احترام المادة بحكم الصالحيات التي يخولها إياه التشريع و التنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، و أن المدة المنصوص عليها يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خالفاً لما تنص عليه أحكام هذا القانون. عقد عمل لمدة دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون. (و هي عقود ليس لها أجل انقضاء، ويعتبر عقد العمل الغير محدد المدة إذا كان مكتوباً ولم ينص فيه على مدة انقضائه صراحة، ذلك المادة 11 صراحة: وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون عاقلة العمل قائمة لمدة غير محدودة (. وهكذا فإن مدة عقد العمل تعتبر غير محددة إلّا إذا نص الطرفان على غير ذلك صراحة وكتابة في العقد، أي أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يكون عقد العمل محدد المدة شفاهياً.

3.2 العناصر الأساسية لعقد العمل: فعند ظهور قانون العمل ارتبطت عاقلة العمل بعقد العمل من حيث أنها عاقلة عقدية يحكمها العقد وعاقلة تنظيمية حيث أن عقد العمل ما هو إلّا كيفية تنظيم الشؤون بين العامل والمستخدم. ومن هنا تميزت عاقلة العمل بعدة خصائص أ. التبعية: قانون العمل لا يحكم فقط العاقلة الناشئة بين الطرفين، يخضع في عمله الإرادة وإشراف المستخدم وهذا الخضوع يسمى بالتبعية. والتبعية هي تبعية اقتصادية نظراً لكون العامل يتقاضى أجراً من المستخدم، سلطة الإشراف على العمال وله صالحيّة إصدار الأوامر . ب. الأجر والمدة الزمنية: الأجر هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل نتيجة العمل العضلي أو الفكري الذي يبذله مقابل مدة زمنية المقابل نقدياً ومهما كانت تسميته أجراً أو مرتباً بمثابة دخل يتناسب ونتائج العمل. 4.2 آثار عقد العمل: ويتّرب على هذا العقد التزامات لكلا الطرفين. أ. التزامات العامل: فرض قانون العمل على العامل الخضوع في إطار عاقلة العمل لعدة واجبات أساسية بينها المادة السابعة من القانون - 90 11 والتي تنص على: - أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم، - أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية، - أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السّلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة. - أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في - أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلّا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه. - أن لا يفشوا المعلومات المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم، وبصفة أو طلبتها سلطاتهم السّلمية. - أن يراعوا اللّاتزامات الناجمة عن عقد العمل. إن أحكام المادة السابعة قد ألزمت العامل بالقيام بمجموعة من التصرفات (الفعال) والامتناع عن إتيان بعض الأعمال المحظورة عليه. فالقانون المتعلق بعلاقات العمل قد وضع الإطار العام للالتزامات العامل، حيث يمكن ردها إلى التزامات داخل العمل وأخرى خارجه، على غرار ما هو سائد في نظام الوظيفة العمومية. وتتمثل أهم اللّاتزامات التي يجب على العامل التقيد بها داخل المؤسسة في القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل وتنفيذ التعليمات الصادرة عن السلطة السّلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته. فإن العامل بالقطاع الاقتصادي يبقى ولو خارج وقت عمله، ملتزماً ببعض الواجبات، المتّمة أساساً في التفرغ أو النقطاع للعمل والحفاظ على السر المهني. ب. التزامات صاحب العمل (المستخدم): يلتزم صاحب العمل بعدة التزامات تشكل في الواقع حقوقاً أساسية للعمال كما ورد ذلك في أحكام القانون - 90 11 السّيمات المادتين الخامسة والسادسة منه، يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: - التفاوض الجماعي - المشاركة في الهيئة المستخدمة - الضمان الاجتماعي والتقاعد. - الوقاية الصحية والأمن وطب العمل - الراحة. - المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها - اللجوء إلى حق الإضراب. - التشغيل الفعلي. - احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم. - الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم. - الخدمات الاجتماعية. - كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطاً نوعياً. تنظيم عاقلة العمل الفردية. تنشأ عاقلة العمل الفردية بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العاقلة على أي حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والتفانيات أو التفانيات الجماعية وعقد العمل الذي يتم حسب الشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة يستلزم إبرام العقد مجموعة من الشروط في الشخص

المتقدم للعمل وهي: أ. أن يكون جزائري الجنسية: وم ع ذلك فليس هناك ما يمنع من تشغيل أأ الجانب بشروط معينة مع بقائهم في وضع تعاقدى. ب. أن يكون متمتعاً بالحقوق الوطنية: ينص القانون على حرمان الشخص من تولى الوظائف والأعمال بالمؤسسات التابعة للدولة على إذا سبق له ارتكاب بعض الجنايات . ج. أن يكون متمتعاً باللياقة البدنية: سواء في قوانين الوظيفة العامة أو التشريعات المتعلقة بالعاملين في القطاع الاقتصادي، أن يكون المرشح قادراً والثقا بدنيا وعقلي ا، وهو ما يترك عادة لاتفاقيات الجماعية أمر تحديده. فإنه يجب على الهيئات المستخدمة أن وال يمكن الاستناد هنا إلى مبدأ الربح الستبعاد هذه الفئة تام ذلك أن الإعانة ال تعني العجز ال وعدم المردودية. تختلف المؤسسات العمومية الاقتصادية بالنسبة لشرط السن باختلاف طبيعة الأعمال والوظائف، ذلك مع بسط حماية خاصة على العمال القصر، حال من أأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر سنة إال في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. وال يجوز توظيف القاصر إال بناء على رخصة من وصيه الشرعي. صحته أو تمس بأخاليقاته (. ه. أن يخضع لفترة التجربة: ال يعتبر العقد مبرما ومرتباً لجميع آثاره إال بعد أن يوضع الشخص العامل والمتربص لمدة تجريبية 12 شهراً تبعاً لكل صنف من العمال كما هو محدد في الاتفاقية الجماعية، مع إمكانية فسخ العقد من قبل أي طرف دون تعويض أو إشعار. وعلى ك ل فإن عالقة العمل في هذه الفترة إنما تماثل، خاصة من حيث نتائجها، عقد العمل تحت الاختبار المعمول به في عالقات العمل بالقطاع الاقتصادي. المدة القانونية للعمل: الحماية الصحية للعامل ومردوبيته بالنسبة للمستخدِم. للمعطيات العامة القائمة في كل بلد ومستوى التنمية به و نظراً لأثر تلك المدة على صحة العامل ، فإن الاجتماعية، واستفادة المؤسسة من قدراته . الخ. و تقوم المدة القانونية للعمل على أألسس و المبادئ الرئيسية التالية: -أسبوع العمل: و هي ال تقل عن 5 أيام . الإضافي حيث يجب أن يكتسي اللجوء إليه طابعاً استثنائياً . الراحة القانونية والعطل والغيابات الراحة هي فترة محددة قانوناً و مدفوعة الأجر يمتنع خالها العامل عن أداء عمله بصورة مؤقتة دون أن يفقد حقه في الراتب . ويعد الحق في الراحة حق دستوري وهو منصوص عليه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان السيمة المادة الرابعة عشر منه. وبالتالي فال يمكن للمستخدِم في أي حال من أأحوال أن يحرم العامل من حقه في الراحة القانونية كما ال يمكن للعامل أن يتنازل عن حقه هذا وال أن يطلب تعويضاً مقابل ذلك وهذا ما نصت عليه المادة (39) من القانون 11-90 (لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياه المستخدِم. وبناء عليه فك ل شرط مخالف لهذا المبدأ يقع باطل. بتوقيع على كل مستخدِم يخالف هذه القواعد غرامة تتراوح بين 1000 إلى 2000 دج عن كل عامل. تنص المادة 144 من القانون 11-90 على :)يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدِم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية، المعنيين(وللعامل الحق في عدة أنواع من الراحة وهي: السبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة. ب. أأعياد الرسمية: يمتنع العامل عن العمل خالل أيام أأعياد والعطل المدفوعة الأجر وفقاً لما يحدده القانون 278-63 المؤرخ في سنة 1963 يحدد قائمة أأعياد الوطنية والرسمية المعدل والمتمم كأيام راحة قانونية أأعياد كما حددها القانون هي: - الخامس من جويلية (عيد أأستقالال): يوم واحد - عيد الفطر: يومان - عيد أأضحى: يومان - عاشوراء (10 محرم): يوم واحد - المولد النبوي (عيد ميال النبى): يوم واحد - الحادي عشر من يناير (عيد السنة المازيغية): يوم واحد ج. العطلة السنوية مدفوعة الأجر: يومين ونصف في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثالثين 30 يوماً تقويميا عن سنة العمل الواحدة. يمنح العامل في واليات الجنوب عطلة اضافية ال تقل عن عشرة (10) أيام عن سنة العمل الواحدة. د. الغيابات القانونية: تقضي القاعدة العامة بأنه ال يجوز للعامل أن ي تقاضى أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون صراحة. يمكن العامل ان يتغيب، دون فقدان الأجر، إذا اعلم المستخدِم بذلك وقدم له تبريرات مسبقاً، لأسباب التالية: