

علاقات العمل الفردية والجماعية والنزاعات المهنية

النصوص المرجعية

- دستور 1996 .
- القانون رقم 78-12 مؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل .
- القانون رقم 90-02 مؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب .
- القانون رقم 90-03 مؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل .
- القانون رقم 90-04 مؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل .
- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المعدل والمتمم ، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي .
- القانون 82-06 المؤرخ في 07/02/1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية .
- مرسوم رقم 82-302 مؤرخ في 11/09/1982 يتضمن كليات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .
- مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23/03/1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

1. إنشاء علاقة العمل

يسود عملية الالتحاق بمختلف المؤسسات العمومية ومنها الاقتصادية مبدأ أساسي هو مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة من حيث عدم التمييز بين الأشخاص لدى التشغيل اعتبارا للسن والجنس والوضعية الاجتماعية أو النسبية والقربى العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها .

ولإنشاء علاقة العمل ، يجب توفر مجموعة من الشروط في الشخص المتقدم للعمل ، وعلى هذا الأساس يشترط في الشخص المتقدم للعمل أن يكون :

جزائري الجنسية . هذا الشرط لا يمنع المؤسسات الجزائرية من تشغيل الأجانب بشروط معينة طبقا للمادة 12 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل .

- متمتع بالحقوق المدنية وذا أخلاق حسنة (المرسوم 85-59) .
- أن يثبت مستوى التأهيل الذي يتطلبه منصب العمل .
- أن تتوفر فيه شروط السن واللياقة البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة .
- أن يخضع لفترة التجربة على أن لا تتجاوز 09 أشهر في المؤسسات والإدارات العمومية قابلة للتجديد مرة واحدة .

- أن يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية .
وطبقا للمادة 34 من المرسوم 85-59 يجرى التوظيف حسب كيفية واحدة أو عدة كليات مما يأتي :

- المسابقة على أساس الاختبارات .
- المسابقة على أساس الشهادات .

- الامتحان أو الاختبارات المهنية .
- الاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر لهم خبرة مهنية كافية ، عن طريق التسجيل على قوائم التأهيل بعد استشارة لجنة الموظفين .
- عن طريق التوظيف المباشر حسب الشروط الآتية :
- أ- من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية .
- ب- من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير التي سبق ذكرها في المقطع (أ) أعلاه .
- ج- على سبيل الاستثناء من بين المترشحين الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المحددة للالتحاق بمناصب العمل . وهذا في الحالات الآتية:
- ♦ إما لإحداث سلك جديد .
- ♦ وإما لتوفير احتياجات إستثنائية أو خاصة ببعض الأسلاك التي تحدد قائمتها ، حسب الحالة بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو يقرر مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة المذكورة والسلطة أو الهيئة المركزية التي لها صلاحية التعيين .
- ♦ على أن كيفية التوظيف المنصوص عليها في المقطع (ج) أعلاه ، لا يمكنها أن تمثل السبيل الوحيد للتوظيف بأية حال من الأحوال .
- ♦ تحدد بمرسوم كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية .
- ♦ تملك صلاحية التعيين السلطة التي ينص عليها الدستور ، والقوانين ، والتنظيمات المعمول بها ، أما صلاحية التعيين في المؤسسات والهيئات العمومية ، فينص عليها قانونها الأساسي .

2. آثار إنشاء علاقة العمل

يترتب على إنشاء علاقة العمل بين العامل والمؤسسة المستخدمة مجموعة من الحقوق والواجبات تستند إلى مصادر مختلفة ومتنوعة : الدستور ، التشريع ، التنظيم ، الاتفاقيات الجماعية ، النظام الداخلي ، عقد العمل ، مع احترام تدرجها من حيث القوة القانونية لدى اختلاف أو تعارض أحكامها .

1.2. حقوق العمال

- تتمثل الحقوق التي يتمتع بها العامل بالمؤسسة العمومية في ما يلي :
- 1.1.2. الحق في المرتب (أجرة العمل) .
 - 2.1.2. الحق في الحماية المهنية ، كالمحافظة على كرامته من أشكال الإهانة والتهديد والضغط والحق في الترقية المهنية والتكوين المهني .
 - 3.1.2. الحق في الحماية الصحية ، كطب العمل والمدة القانونية (لعلاقتها وأثرها على صحة العامل) والراحة من حيث مدتها والزاميتها ، لما لها كذلك من أثر على صحة العامل .
 - 4.1.2. الحق في حماية الاجتماعية ، كالخدمات الاجتماعية (الصحة ، السكن والثقافة والتسليّة) والضمان الاجتماعي ، حيث نص المشرع على ضرورة الأخذ بالضمان الاجتماعي طبقاً للمنظومة التشريعية القائمة ، سواء في مجال التأمينات الاجتماعية أو التقاعد أو حوادث العمل والأمراض المهنية .
 - 5.1.2. الحق النقابي : وقد كرّس دستور 1996 في المادة 56 حيث نص على أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" . ويتجلى هذا الحق كذلك من خلال أحكام القانون 90-14 المحدد لكيفيات ممارسة الحق النقابي بتاريخ 90/06/02 وذلك تحقيقاً للأهداف الأساسية التالية :
 - ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية في عالم الشغل .
 - الحث على التمثيل الحقيقي والديموقراطي للمتعاملين الاجتماعيين .
 - تعزيز أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة .

2.2. واجبات العمال

تتمثل أهم الالتزامات التي يجب على العامل التقيد بها داخل المؤسسة في القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل وتنفيذ التعليمات الصادرة عن السلطة السلمية .

1.2.2. القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل

يجب على العمال قبل كل شيء أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة لمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواضبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم .

2.2.2. وجوب اجتناب العمال جميع الأفعال التي تنتافي والحرمة المرتبطة بمهامهم ولو كان ذلك خارج الخدمة .

3.2.2. وجوب الحفاظ على السر المهني ، الالتزام به . يجب على العمال ألا يفشوا محتوى أية وثيقة أو حدث أو خبر يحوزونه أو يطلعون عليه بحكم ممارسة مهامهم ، وأن لا يمكنوا غيرهم من الإطلاع عليه ما عدا ما تقتضيه ضرورات الخدمة . كما يمنع إخفاء ملفات الخدمة وأوراقها ووثائقها أو إتلافها وتحويلها وإطلاع الغير عليها .

4.2.2. يتعين على العامل أن لا يجمع بين مناصبي عمل أو وظيفتين ، وذلك لكي يكرس كل مجهوداته لخدمة مؤسسته .

3. النزاعات المهنية

3.1 النزاع الجماعي

يعد نزاعا جماعيا ، كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل ولم يجد تسوية بموجب وسائل إنقاء الخلافات الجماعية والمتمثلة أساسا في ، عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والمؤسسة المستخدمة ، ووضع سجل للاقتراحات ، بهدف تفادي أي نزاع داخل المؤسسة .

وفي مجال الوقاية من النزاعات الجماعية ، فبالإضافة إلى تشجيع الشركاء الاجتماعيين (العمال والمؤسسة) على حل الخلافات في إطار تشاوري قبل كل شيء كالاتتماعات الدورية ، فهناك مجموعة من الأطر التشريعية لفض النزاع ، وتتمثل في كل من:

1.1.3 المصالحة

ولمفتش العمل دور أساسي في التقريب بين وجهات نظر الأطراف ، وله في ذلك صلاحيات واستقلالية واسعة . أنظر المادة 06 من القانون 02.90 .

ولهذا الغرض ، يستدعي مفتش العمل المعني طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال الأيام الثمانية الموالية للإخطار ، قصد تسجيل موقف كل واحد في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها .

2.1.3 الوساطة

وفي حال فشل المصالحة يلجأ الطرفان إلى اقتراح تسوية النزاع إلى شخص ثالث يشتركان في تعيينه ، ليقدم لهما ".... خلال الأجل الذي يحدد اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معلة ، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا " طبقا للمادة 12 من القانون رقم 02-90 ."

3.1.3 التحكيم

وتبعاً لما تتمتع به المؤسسة من استقلالية وما يسود نشاطها من مشاجرة فإن لطرفي النزاع الحق في اللجوء إلى طريقة التحكيم طبقاً لقواعد الإجراءات المدنيةية (وذلك طبقاً للمواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية) التي تقتضي بأنه يجوز لكل شخص أن يطلب التحكيم في حقوق له مطلق التصرف فيها .

4.1.3 الإضراب

في حالة فشل كل هذه الطرق في تسوية النزاع ، فإن للعمال حق اللجوء في الأخير على الإضراب مع ضرورة إحترام شروط وحدود ممارسته والتي جاءت مقيدة للإضراب إلى حد بعيد نظرا لآثاره - السلبية على اقتصاديات المؤسسة. وحتى لا يؤدي الإضراب إلى طريق مسدود ، فإن القانون يلزم الطرفين لمواصلة المفاوضات ، يسمح بتدخل السلطات العمومية (الوالي ، الوزير) عن طريق وسيط لحل النزاع .

وفي حالة فشل مثل هذه الوساطة ، فالاختصاص عندئذ يعود إلى اللجنة الوطنية للتحكيم . (أنظر المواد من 49 إلى 52 من القانون 90-02) .

وحتى يمارس الإضراب في إطار القانون ، فإن المشرع قد قيد اللجوء إليه بشروط تتمثل فيما يلي :

- استفتاء جميع وسائل التسوية الأخرى : المصالحة ، الوساطة ، التحكيم .
- موافقة نصف العمال على الأقل في جمعية عامة ، وبموجب الأغلبية المطلقة وبالاقتراع السري .
- انتهاء أجل الإشعار المسبق الذي يجب أن لا يقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم .

2.2 النزاع الفردي

يلجأ في فض النزاعات الفردية (طبقا للمادة 19 من القانون 90-4) إلى طريقتين : التسوية الإدارية أو القضائية .

1.2.3 حل النزاع إداريا (التأديب)

تطبق على الموظفين الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها ، لاسيما الأحكام المنصوص عليها في المواد من 61 إلى 76 من المرسوم 302.82 المذكور في النصوص المرجعية والمتعلقة بالأخطاء المهنية وعقوباتها التأديبية . وتختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة ، إن اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية ، وتمارس هذه السلطة بعد استشارة لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي . وللسلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة الحق في إصدار العقوبات من الدرجة الأولى بمقرر مبين الأسباب ، دون استشارة لجنة الموظفين مقدما . تصنف العقوبات التي يمكن ان يعاقب بها الموظفون تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة في ثلاث درجات :

- الدرجة الأولى : - الإنذار الشفوي - الإنذار الكتابي - التوبيخ - الإيقاف عن العمل من يوم إلى 3 أيام .
- الدرجة الثانية : - الإيقاف عن العمل من 04 أيام على 08 أيام - الشطب من جدول الترقية .
- الدرجة الثالثة : - النقل الإجباري - التنزيل - التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات - التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير تعويضات .

ولمزيد من التفاصيل ، أنظر المواد 122 إلى 131 من المرسوم 59-85 المذكور في النصوص المرجعية والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات والإدارات العمومية .

2.2.3 حل النزاع قضائيا

دعما للحريات الفردية والجماعية ، واعتبارا لاستقلالية السلطة القضائية ودورها في السهر على احترام تطبيق القانون ، فقد خول المشرع للعامل اللجوء إلى القضاء للفصل في أي نزاع ناجم عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل ، شريطة أن يسبق رفع الدعوى القضائية معالجة النزاع من طرف مكتب الصلح .

4. إنهاء علاقة العمل

تنص المادة 132 من المرسوم 59-85 المذكور سالفا أن : " انتهاء المهام يترتب عليه فقدان صفة الموظف هو ما تنص عليه أحكام المادة 92 من القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت سنة 1978 المذكور أعلاه ، ويقع حسب الكيفيات الواردة في القانون 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 والمتعلق بعلاقات

العمل الفردية ، ووفقا للأحكام التي يحددها القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات والإدارات العمومية فيما يتعلق بالاستقالة .

تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :

- البطلان أو الإلغاء القانوني .
- إنقضاء أجل العمل ذي المدة المحددة .
- الاستقالة .
- العزل .
- العجز الكامل عن العمل ، كما ورد تحديده في التشريع .
- التسريح للتقليص من عدد العمال .
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة .
- التقاعد .
- الوفاة .

إن موضوع علاقات العمل الفردية والجماعية والنزاعات المهنية موضوع واسع ومتشعب وللمزيد من الإطلاع والتوسع ، عليك باستشارة النصوص المرجعية المذكورة سلفا.