ISSN:2478-0022
مجلة الدراسات القانونية المقارنة
العدد الثالث/ ديسمبر 2016

قراءة عامة للمشروع التمهيدي لقانون العمل

LECTURE GÉNÉRALE DE L'AVANT PROJET DU CODE DE TRAVAIL

أ. مزيان عبد القادر
طالب دكتوراه، جامعة محمد بن أحمد، وهران-2-
أستاذ مساعد قسم "أ"، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف
mezianeaek8@gmail.com

ملخص:

لأوّل مرة في تاريخ الجزائر المستقلة، و على إثر عدة لقاءات جمعت- خلال السنوات الأخيرة - الحكومة وكلا من ممثلي العمال و أصحاب العمل « التقليديين » على الصعيد الوطني؛ بادرت وزارة العمل و الضمان الاجتماعي والتشغيل بالإعلان الرسمي عن النص المتضمن المشروع التمهيدي لقانون العمل، المختلف عن التشريعات السابقة، ليس فقط من الماحية الشكلية، و إنما أيضا في مضمونه الذي عرف تطورا نسبيا في ظل التحولات التي تشهدها البلاد، لاسيما و أنَّه يتزامن مع المراجعة الأخيرة للدستور، إذ تسعى الدولة من خلاله إلى تحقيق التوازن بين الغاية الاقتصادية والمكتسبات الاجتماعية للعمال. و قد عملنا ضمن هذه القراءة على استعراض أهم العناصر العامة التي ينفرد بها نص المشروع تنظيماً و حمايةً، في إطار عملية إثراءه التي مازالت متواصلة، و استظهار مكامن النقص و الغموض التي تتخلل أحكامه و تصحيحها، بهدف إعداد وثيقة قانونية متكاملة تستجيب للمعايير الجديدة التي يتطلبها عالم الشغل.

الكلمات الدالة:

المشروع التمهيدي- قانون العمل- التوازن- الغاية الاقتصادية- المكتسبات الاجتماعية للعمّال.

Résumé:

Pour la première fois en Algérie indépendante, et après plusieurs rencontres ayant regroupé, au cours de ces dernières années, le gouvernement et les représentants « traditionnels » des travailleurs et des employeurs à l'échelle nationale; le ministère du travail, de la sécurité sociale et de l'emploi, a pris l'initiative de divulguer officiellement le texte portant Avant projet de code du travail, nettement différent par rapport à la législation précédente, non seulement sur le plan de la forme, mais également à l' égard de son contenu, ayant relativement évolué. D'autant plus qu'il se coïncide avec la révision constitutionnelle récente, visant ainsi, à instaurer un équilibre entre la raison économique et les acquis sociaux des travailleurs. Nous développons, dans cet article, les plus importants éléments- cadres distinctifs du projet en question, quoiqu'il est toujours en phase d'enrichissement, en s'articulant sur leurs aspects organisationnels et protecteurs, de manière à découvrir ses insuffisances et ambiguïtés, et proposer par conséquent, des correctifs, en

vue d'élaborer un code répondant aux nouvelles normes requises dans le monde du travail..

Les mots clés:

L'avant projet-code de travail- l'équilibre- la raison économique- les acquis sociaux des travailleurs

مقدمة :

اتّسمت المنظومة القانونية الوطنية المسيِّرة لعلاقات العمل بعدم الاستقرار، تجلَّت بدايتها في التمديد الاضطراري للعمل بتشريع المستعمِر غير المتعارض مع السيادة الوطنية[1]، رغم تناقضه مع النهج الاقتصادي المتَّبع آنذاك. ما خلَّف اختلالات جوهرية على مختلف الأصعدة ذات الصلة، دعت المشرع إلى التدخل التدريجي بإصدار مجموعة من النصوص، وُجِّهَت تارة، إلى القطاع العام[2] و تارة أخرى، إلى القطاع الخاص[3]. و مع ذلك، بقيت الأمور على حالها، لكن بنمط مغاير، اتّضح أساسا في لجوء المؤسسات العمومية إلى الاستعانة بالنصوص التي تهُم القطاع الخاص، كما هو الشأن مثلا في أحكام التفاوض الجماعي[4].

أعقب هذه الفترة بروز القانون الأساسي العام للعامل[5] و ما تمخَّض عنه من نصوصه تطبيقية كثيرة[6]، في خضم دستور 1976[7]، إذ سادت فكرة توحيد العمال و علاقات العمل[8] في كل القطاعات، بما في ذلك قطاع الإدارات العمومية، مع انفراد عماله ببعض الأحكام التنظيمية الخاصة[9].

غير أن الأمور مافتئت أن تغيَّرت جذريا على ضوء دستو1989[10]، بصدور تشريعات متفرقة[11]، مبنية مبدئيا على حرية التعاقد، لكن، رغم بعض النجاحات، إلا أنَّ الهدف لم يتحقق بعد بالمستوى المنتظَر، نتيجة استمرار تدخل الدولة في علاقات العمل، بشكل متفاوت، يوحي أحيانا إلى الاعتقاد أنْ لا شيء تغيَّر، لاسيما و أنَّ صوت أرباب العمل أصبح يتعالى في سبيل إضفاء مرونة أكثر على هذه العلاقات. و في المقابل لم تقف النقابات العمالية مكتوفة الأيدي، بل صعَّدت، بدورها، ضغوطها للحفاظ على ما تحقق لها من مكتسبات. هذا، دون إغفال الضغوطات القادمة من هيئات دولية مؤثرة (صندوق النقد الدولي، الاتحاد الأوربي...).

محاولات الإقناع المشترك حول فكرة مراجعة ما يمكن مراجعته، بالصورة التي تتوافق فيه مصالح كل الأطراف، مع أنَّ هذه الغاية صعبة الإدراك، تكللت أخيرا بوثيقة المشروع التمهيدي محل الدراسة، بعد مخاض عسير جمع الحكومة و الشركاء الاجتماعيين، بدأ فعليا في لقائهم، وجها لوجه، يومي 03 و 04 مارس 2005، و انتهى في شهر يوليو 2014، في صيغته المعلنة المرفقة بمذكرة عرضه[12]، التي ركّزت علي أنَّ هذا المسعى يرمي إلى تحقيق عدة غايات، من أهمها، صون حقوق و حريات و كرامة العامل، و حمايته من الأخطار المهنية و العمل غير القانوني والمزاحمة، و العناية بالفئات الخاصة، كالمعاقين والأطفال، و تشجيع الحوار الاجتماعي، و تشديد الرقابة.

و يأتي ذلك انعكاسا لمسار الإصلاحات التي انتهجتها البلاد، بالقيام بإعادة هيكلة القطاع الاقتصادي العمومي و تغيير أنظمة بعض النشاطات الإدارية نحو الإطار الاقتصادي[13] و حماية العمال الفاقدين لمناصب عملهم مبكرا لأسباب غير إرادية[14] و دعم التشغيل و الإدماج المهني[15]...الخ.

و مساهمة منا في تسليط الضوء على المشروع، قي قالب علمي، خصوصا و أنَّ الكثير من الدلالات تُشير، في تقديرنا، إلى أنَّه سيمر إلى البرلمان، على الأقل، في جل عناصره الأساسية ؛ فإنَّ قراءتنا له تهدف إلى التمعُن في ما يحمله من جديد، إثراءً لقانون العمل الجزائري، وإحاطته بما نراه مناسبا من ملاحظات و تصويبات، تحقيقا لهدفه الاجتماعي، دون الابتعاد عن مبدأ الحرية التعاقدية التي يفرضها الظرف الراهن.

مع إدراكنا بأنَّ استفاء الموضوع بكل تفاصيله بكيفية أعمق، يقتضي حيّزا أوسع، بالنظر إلى طابعه الخام و الضخم، و أهميته في المجتمع؛ فإننا نكتفي، في حاضر البحث، بقراءة المشروع، من حيث دراسة أهم التغييرات العامة التي تقترحها وثيقته، تاركين تحليل التغيرات التي شملت جزئيات محاوره الثمانية إلى مقال لاحق. و عليه، نرى أن الإشكالية المناسبة لهذه القراءة، تكمن في **معرفة أهم ما تضمَّنه المشروع من مراجعات عامة، مقارنة بالتشريعات السابقة، خاصة التشريع الحالي الذي يَعتبِره امتدادا له ؟**

للإجابة عن هذه الإشكالية، انتهجنا خطة بمبحثين: المبحث الأول يتناول أهم عناصر تميُّز المشروع، من حيث إطاره التنظيمي. أما المبحث الثاني، فيتطرق إلى أهم عناصر تميُّزه، من حيث إطار حمايته.

المبحث الأول : أهم عناصر تميُّز المشروع التمهيدي لقانون العمل، من حيث التنظيم

و لئن ظل و سيظل قانون العمل، كوحدة واحدة، قانونا اجتماعيا بطبعه، غايته حماية العمال من مساوئ تطبيق مبدأ سلطان الإرادة، و بالمحصِّلة اهتمام كل جزئياته و تفرعاتها، مهما تطورت، بتحقيق نفس الغاية، إلاَّ أنَّ هذه الحماية تبقى مرهونة بمدى استجابتها للإطار التنظيمي لمجالات وجودها.

أصحاب المشروع قرروا صياغة نص المشروع في تقنين واحد، أسوة بالكثيرمن القوانين المقارنَة، منها القانون الفرنسي[16](المطلب الأول)، و على تطوير التشريع الحالي بما يحتاجه من إضافات و تعديلات ذات بعد تنظيمي أيضا، أهمها ضبط مجال تطبيق قانون العمل، بنوع من الدقة و الوضوح (المطلب الثاني)، و تعزيز آليات الحوار الاجتماعي، للقضاء على الشوائب التي عطّلت مسيرته(المطلب الثالث).

المطلب الأول : تقنين قانون العمل

لأول مرة، سيكون في متناول المهتمين، من أساتذة و باحثين و طلبة و مسيِّرين و قضاة و محامين و ممثلي العمال و العمال أنفسهم و أصحاب العمل، في كل القطاعات، بما في ذلك قطاع الإدارات العمومية، و الجمهور ككل، وثيقة واحدة، تتضمن قانون العمل الجزائري، أي تجميع كل الأحكام ذات الصلة في تقنين واحد، تحقيقا لطموح سعينا إليه جميعا، بالنظر إلى الأهمية الكبرى للتقنينات، باعتبارها تتصف بالثبات و الاستقرار و عدم التعرض للتعديل، إلاَّ في نطاق محدود. مما يضفي

عليها المهابة و التقدير، و من ثَمّ جعلها أكثر دقة و إنصاف بالعدل، على خلاف التشريعات المتفرقة التي تتناول تنظيم مسائل محدودة، تكون قابلة عادة للتغيير و التبديل و الإلغاء. و بالتالي، فهي أقل مرتبة من التقنينات[17].

يحتوي مشروع التقنين الجديد، إضافة إلى كتابه التمهيدي، على ثمانية (8) كتب، وستمائة و واحد و ستين (661) مادة، و ست و عشرين (26) بابا، و خمس و سبعين(75) فصلا، و ثمان و ثمانين (88) قسما، ثلاثة (03) منها، مُوزَّعة على سبعة (07) فروع. و مقارنة بالقانون (التقنين) المدني[18]، نجد أنَّ الأخير لا يحتوي إلا على أربعة (4) كتب. لكنه يفوقه، من حيث عدد المواد. والأمر نفسه بالنسبة للقانون (التقنين) التجاري[19] الذي يشمل خمسة (5) كتب و 840 مادة (4). مع التوضيح إلى أن بعض الأحكام النادرة في المشروع مُكرَّرة في مضمونها و صياغتها، على غرار المادتين 482 و 499.

قياسا على التقنيين المدني و التجاري مردُّه من جهة، اشتراكهما مع قانون العمل في الانتماء تقليديا إلى قسم القانون الخاص ومن جهة أخرى، كون الأول(القانون المدني) هو الأصل، أي الشريعة العامة التي يُرجَع إليها صراحة أو ضمنا في الحالات التي تغيب فيها الأحكام الخاصة في قانون العمل، مثل أركان عقد العمل وتقادم الأجور[20]، و كون الثاني (التقنين التجاري) مقنن، شأنه شأن التقنين المدني، منذ سنة 1975، خلافا لقانون العمل التي تأخّر تجميعه في وثيقة واحدة. و بمقارنته، على سبيل المثال، بمُدوَّنة الشغل المغربية[21]، نلاحظ أنها أقل حجما منه، من حيث عدد الكتب (07 مقابل 08) و المواد (589 مقابل661) .

المطلب الثاني : ضبط نطاق تطبيق قانون العمل

عرَّفت أحكام الباب الثاني من الكتاب التمهيدي من نص المشروع، العامل و صاحب العمل، كلَّ طرف على حدا، و بصيغة المفرَد، على خلاف تعريف قانون علاقات العمل الساري[22] الذي اقتصر على تعريف العامل فقط، بصيغة الجمع. كما أُكتُمِلَ التعريف الجديد بعبارتين إيضاحيتي : الأولى تتعلق بالأجر، مؤدّاها اعتبار العلاقة علاقة عمل، مهما كانت طبيعة الأجر و طريقة دفعه. أمّا العبارة الثانية، فتشير إلى أنَّ هذه العلاقة، لكي تخضع لقانون العمل، لابد أن يقوم العامل بعمله تحت سلطة صاحب العمل. و هي الإشارة الغائبة عن القانون الحالي[23] الذي اكتفى بذكر عبارة: " لحساب صاحب العمل".

ولتفادي الإشكالات التي ظهرت خلال العمل بالنصوص الجاري بها العمل[24]، ولو تطلّب ذلك المزيد من الأحكام، يسعى المشروع إلى ضبط فئات الأشخاص المشمولين بمجال تطبيق قانون العمل بدقة. و يتعلق الأمر بالعمال و أصحاب العمل الذين تربطهم علاقة العمل التابع، إضافة إلى المتمهنين الذين يتابعون تكوينا ميدانيا لدى أصحاب العمل، عن طريق التمهين[25]، مهما كانت النشاطات التي يمارسونها، صناعية أو تجارية أو حرفية أو فلاحيه أو خدمية، في القطاعين العام و الخاص، ليليها، لأجل التوضيح أكثر، ذكر بعض الأصناف من الأشخاص بعينها، و هم أصحاب العمل الذين ينشطون في أعمال حرة و هيئات الضمان الاجتماعي و التعاضديات الاجتماعية و النقابات و الجمعيات، لتكون علاقاتهم بعمالهم (و مُتمهِنيهم) تحت طائلة أحكامه. كما تم الاعتراف لمجموعة من الطوائف العمالية المحدَّدة (مسيّرو المؤسسات،

الفنانون، الصحفيون المهنيون، العمال في المنزل، مستخدَمو البيوت...) بوضعيات خاصة، تُبيِّنُ طبيعتها عن طريق التنظيم، في إطار خضوعها للقواعد العامة لقانون العمل. مع التنويه إلى أن المشروع وسَّع من قائمة هذه المجموعة، مقارنة بتلك المحددة في أحكام المادة 04 من القانون الحالي[26]، حيث أضيف إليها الرياضيون المحترفون و بوابو العمارات وعمال الفلاحة و العمال الذين يشتغلون في قطاع الحرف التقليدية. و مع ذلك، نرى أنه كان على مقدِّمي المشروع التناغم مع النامي السريع لاستعمال التكنولوجيات الجديدة للإعلام و الاتصال في مجال العمل، أو ما أصبح يُطلَق عليه مصطلح : العمل عن بعد[27] (Le télétravail)، وأبرز أشكاله : العمل في المنزل بواسطة التكنولوجيات الجديدة للإعلام و الاتصال (Le télétravail à domicile)، خاصة و أنَّ هذه الطريقة في العمل أضحت تجلب اهتمام العمال و أصحاب العمل و المجتمع ككل، لاعتبارات اقتصادية و اجتماعية و غيرها. لذلك، لابد من تدخل المشرع أكثر لتأطير علاقة العمل في المنزل خصوصا[28] و علاقات العمل عن بعد عموما، لاختلافها عن علاقات العمل العادية في عنصر التبعية، على الأقل، في صورتها التقليدية.

أما الفئات العمالية التي أُستُثنيت من نطاق تطبيق نص المشروع، بصفة كلية، فتتمثل في فئة المستخدَمين المدنيين و العسكريين التابعين لأجهزة للدفاع الوطني، لاعتبارات لها علاقة بوظيفته و ضرورة انفراده بأحكام قانونية خاصة.[29]، في حين أن فئة الموظفين و الأعوان المتعاقدين العاملين في الهيئات و الإدارات العمومية للدولة و الولايات و البلديات، والهيئات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية[30] و فئة القضاة[31]، فقد أُستثنيتا جزئيا، بمعنى أنهما تخضعان للأحكام الواردة في هذا المشروع ذات العلاقة بالحق ألنقابي و الوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها، والخدمات الاجتماعية (و بالمسائل التي يقرها صراحة، بالنسبة للفئة الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية)، بينما تنطبق عليهما أحكام قانونيهما الأساسيين في باقي عناصر علاقاتهما بإداراتهما المستخدمة.

سعي عارضي نص المشروع لتجنب النقاط الغامضة، لم يمنع استمرار بعضها، إذ أُغْفِلت فئات من العمال، فيما إذا كانوا خاضعين لمجال تطبيقه، كليا أو جزئيا، أم لا !؟، وهم :

– أفراد أسرة صاحب العمل، لاسيما وأنِّ هؤلاء قد يتعرضون لمخاطر خطيرة ناتجة عن العمل. لذلك، كان من المستحسن معرفة موقف المشروع بجلاء. مع أننا نعترف بوجود بعض التشريعات العربية التي أقصتهم من مجال تطبيق قانون العمل[32]، لاعتبارات تهدف بالدرجة الأولى، إلى الحفاظ على العلاقات الأسرية[33]، إلاَّ أننا لسنا مع هذا الطرح، بالنظر إلى مقتضيات النظام العام الاجتماعي التي تُحتِّم إخضاعهم لقانون العمل، و لو في حدوده الدنيا. كما نحبذ اشتمال هذا الأخير لتعريف خاص بالأسرة، يكون متميِّزا عن التعريف الذي ورد في أحكام المادة 32 من القانون لمدني[34]، تفاديا لأي تأويل قد يُستغل للمساس بحقوق العمال، خاصة و أنَّ بعض أصناف العمال الخاضعين لقانون العمل، يسمح لهم هذا الأخير الاستعانة بأفراد من عائلاتهم[35]

– العمال العرضيون الذين يستخدمهم الخواص قي أشغال مؤقتة خاصة. فهم لا يدخلون ضمن فئة مستخدَمي البيوت المنصوص عليها في المشروع ضمن الفئات العمالية الخاصة الخاضعين للأحكام العامة لقانون العمل[36]، و لا ضمن صنف

المقاولين[37]، لاسيما و أن عدد هؤلاء العمال جد معتبر في المجتمع الذي يُفضِّل أفراده، في معظمهم، اللجوء إلى هذه العمالة هروبا من ارتفاع التكلفة. لذا، من الضروري اعتناء قانون العمل بهذه الفئة، للحفاظ على الأقل، على حقوقها الفردية الأساسية، كالأجر و الحماية من أخطار العمل.

– فئة موظفِّي و أعوان البرلمان بغرفتيه، الذين تم إقصائهم من مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي[38]، بموجب مادته الثانية، و أصبحوا ينفردون بقانونين أساسيين [39]، شأنهم شأن فئة القضاة[40]، يُميِّزانهم عن العمال الآخرين، بمن فيهم العمال الخاضعين لقانون العمل. و بالتالي، من الأفضل ذكرهم بصريح العبارة، رفقة فئة عمال الهيئات والإدارات العمومية، وفئة القضاة، لاسيما و أن المادة 22 من هذين القانونين الأساسيين تُخوّلهم التمتع بالضمانات و الحقوق المعترف بها لموظفي الدولة.

– مستخدَمو الأحزاب السياسية، حيث لم يتطرق إليهم المشروع بالدقة التي اعتمدها بشأن بعض الأصناف من الهيئات المستخدمة المشار إليها بعينها، كالنقابات[41] و الجمعيات[42]، تجنبا لأي تأويل قد يُستغَّل للإفلات من مقتضيات القانون، من حيث مجال تطبيقه، كما سبق ذكره. وعليه، من الأنسب أن يُعبِّر المشرِّع بصراحة عن موقفه تجاه هؤلاء، دائمين كانوا (إداريون، أعوان أمن...)، أو مؤقتين، مثل مُدّعِمي الحملات الانتخابية. و نحن نساند استفادتهم من تغطية قانون العمل، كسائر عمال النقابات و الجمعيات. و مهما يكن، فالعمال الأجراء الذين يشتغلون في الهيئات السياسية و النقابية و الجمعوية يتميَّزون بكونهم مناضلين في صفوف هذه الهيئات التي عليها أنْ تكون أكثر حرصا على تطبيق قانون العمل، من منطلق أنها تؤدي مهاما نبيلة [43].

المطلب الثالث : تعزيز آليات الحوار الاجتماعي

تحليل التشريع الحالي المنظم لعلاقات العمل، من قبل الدارسين المتخصصين، أفضى إلى نتيجة مفادها، ضرورة مراجعة أحكامه، حتى تتناسب مع تطور الوعي النقابي و التفاوضي للشركاء الاجتماعيين و جعلها أكثر مرونة، لتواكب التطورات الاقتصادية و الاجتماعية و حتى التنظيمية، داخليا و خارجيا[44].

فرغم الخطوات العملاقة التي قطعتها الأنظمة القانونية على ضوء دستور 1989، المختلف عن سابقيه، إذ كرَّس مبدأ حرية التعاقد و تقليص تدخل الدولة، و ظهر ذلك، بالنسبة لعالم الشغل، ولو نسبيا، في التشريعات التي رأت النور، في معظمها، في السداسي الأول من سنة 1990، مع الإبقاء على سريان بعض النصوص التقنية الصادرة في ظل دستور1976[45]، إلاَّ أنَّ الواقع لم ينسجم تماما مع هذا التحوّل. و هو ما وقفت عنده مذكرة تقديم نص المشروع التي جاء فيها أنَّ إثراء الجهاز القانوني لحالي يستند إلى تقييم الصعوبات التي واجهت تطبيقه في الميدان، و يستجيب لانشغالات الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين، قصد إضفاء التصحيحات الضرورية عليه، على أساس النظرة الاقتصادية المبنية على مرونة سوق العمل، المؤدية إلى تحرير المؤسسة من المعوقات و تمكينها من التطور. ويعتبر النظام ألاتفاقي أحد أهم أدوات هذا التطور.

ولتفعيل هذه الأداة أكثر، لابد أن نتعرف بعمق على الأسباب القانونية و العملية التي تقف وراء تعثرها. نستهلها بذات الوجه القانوني الذي يظهر في طبيعة دور الدولة في تنظيم علاقة العمل، إذْ أنَّ تدخلها في مسائل معيَّنة، هي من صميم مبدأ حرية التعاقد، و عدم تدخلها في مسائل أخرى ذات أهمية قصوى في تقوية هذا المبدأ، أثَّر تأثيرا سلبيا على تطورا لقانون ألاتفاقي، لدرجة أننا نتخيل أحيانا أنَّ الأمور لم تتغير منذ العهد الاشتراكي، بسبب التشريعات نفسها، التي تشمل أحكاما تَحُد من حرية طرفي علاقة العمل، كحال أحكام عقود العمل محددة المدة، حيث يُقيَّد صاحب العمل باللجوء إليها في حالات معيَّنة، لا يمكن الخروج عليها، و إلاَّ صارت عقودا غير محددة المدة بقوة القانون[46]، بل إنَّ التراجع في حرية التعاقد ازداد حدة على اثْر إعادة النظر الجزئية في بعض قوانين 1990 و نصوصها التنظيمية، مثل تتمة أحكام قانون علاقة العمل الخاصة بعقود العمل محددة المدة، المشار إليها سالفا، بإضافة حالة خامسة لحالات اللجوء إليها الأربعة، متمثلة في " حالة النشاطات و الأشغال ذات المدة المحددة أو المؤقتة بحكم طبيعتها، كما أُستُحدِث حكم جزائي، يعاقَب بمقتضاه صاحب العمل الذي يخالف أحكام اللجوء إلى هذا النوع من العقود، بغرامة مالية تتراوح ما بين1000 دج و 2000 دج، مطبقة حسب عدد المخالفات[47].

وإذا كان هناك من يبرر تدخل الدولة المباشر و المفرط، في صيغته الحالية، في تنظيم علاقة العمل، بضرورة حماية طرفها الضعيف، أي العامل، فإننا نرد عليه أن الأخيرة لا يجب أن تقتصر وفق هذه الصيغة فقط، حتى و لو كانت حتمية، لكونها تجعله ضعيفا ذاتيا و مُتَّكلا دوما على مساعدة الدولة. كما أن هذه الوضعية لا تساعد على تطور القانون ألاتفاقي، لاسيما قي القطاع الخاص الذي يعرِف تأخرا ملحوظا في مجال التفاوض الجماعي، حيث أن عدد الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية المسجلة على مستواه قليل بالمقارنة مع القطاع العام[48]، و جُل الموجود منه نابع من الرغبة المزاجية لأصحاب العمل.

مردُّ الضعف الكبير في تبلور القانون ألاتفاقي في القطاع الخاص، يكمن أساسا في الانعدام شبه الكلي للتمثيل النقابي للعمال داخله، بما في ذلك المؤسسات الكبرى التي تستخدِم آلاف العمال، على عكس القطاع العام الذي يشهد شبه تضخم في استيعاب التواجد النقابي للعمال، خاصة في قطاع الهيئات و الإدارات العمومية، إذ أنَّ أكثرية النقابات العمالية تنشط على مستوى هذا الأخير، و بعضها القليل يتواجد في المؤسسات العمومية غير الإدارية (الخاضعة لقانون العمل)، و في مقدمتها الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

بالنسبة للأسباب العملية، التي لا تقل أهمية عن مثيلاتها القانونية، فقد ساهمت بدورها، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، في عدم بلوغ الغاية المرجوة من قانون العمل الصادرة نصوصه منذ بداية التسعينات. و هي تعود إلى عدة نقائص، يُمكِن حصرها في ضعف أو انعدام فرص نجاح الاتفاقيات الجماعية المبرمة، كنتيجة للأزمات المالية التي واجهت المؤسسات المستخدمة، خاصة العمومية منها، باعتبارها أكبر حجما و أكثرها امتصاصا لليد العاملة، حيث أصبح من غير مقدورها تنفيذ التزاماتها الاتفاقية. كما ساد من جهة، عدم الثقة بين مسيري المؤسسات العمومية و المنظمات النقابية، مما انعكس سلبا على مضمون هذه الاتفاقيات الذي لم يخرج عن تكرار الأحكام القانونية و من جهة ثانية، ضعف أداءات ممثلي هذه

المنظمات التي يحتكرها تقريبا الاتحاد العام للعمال الجزائريين، إضافة إلى عدم استقلالية المؤسسات العمومية، حيث وجدا مسيروها صعوبات في التوفيق بين واجب الالتزام بإملاءات أجهزة الرقابة و تلبية مطالب العمال[49].

مع ذلك، و على الرغم من أن المشروع وُجِد ليقضي على المعوقات التي تقف حجرة عثرة أمام تطور القانون ألاتفاقي في علاقات العمل، وفق ما بيناه آنفا ؛ و على الرغم أيضا من أنَّ الحكومة، أسست جهدها على ضمان توازن مصالح العمال و المستخدِمين، و أكدت على تدعيم حماية العمال و تشديد العقوبات الإدارية و الجنائية ضد المخالفين، إلاّ أننا نعتقد أنَّ هذا الجهد يبقى غير كافي في تحقيق قانون اتفاقي متطور يستجيب لكل المقاييس، في ظل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي تعرفها البلاد.

و لن يتأتى ذلك، إلا بتصحيح الثغرات المسجلة في الأحكام الحالية المنظمة لحق التفاوض الجماعي، المؤسِّس للقانون ألاتفاقي، و المعادة في معظمها، لكن بشيء من التفصيل ضمن نص المشروع[50]، سواءً تعلق الأمر بالمؤسسات العمومية التي على المشرع أن يعمل على تشجيع أطراف علاقة العمل فيها على التكوين و تحسين أداء اتهما، لصنع اتفاقيات و اتفاقات جماعية نوعية و قابلة للتنفيذ، أو بالقطاع الخاص الذي يستوجب رعاية و اهتماما كبيرين، لتمكين عماله من ممارسة هذا الحق بالتزامن مع تمتعهم بالحق النقابي، و الذي يبدو أن المشروع لم يُقدِّم جديدا جوهريا بشأنه، باستثناء قليل من الأحكام، أغلبها مرتبط بتغليظ العقوبات الجزائية وبمسائل إجرائية بحتة. ما يعني أن غياب التمثيل النقابي للعمال في القطاع الخاص سيستمر، بالنظر إلى عدم فعالية أحكام القانون(بما فيه النص المقترح) التي تكتفي فقط بالنص على إمكانية إنشاء الهياكل النقابية من طرف المنظمات النقابية العمالية داخل المؤسسة المستخدمة لتمثيل أعضائها، أي أن ممارسة العمال لحقهم النقابي متوقفة، قبل كل شيء، على جرأتهم. و مادامت هذه الجرأة صعبة المنال، إنْ لم تكن مستحيلة، خشية ردود أفعال أصحاب العمل، التي قد تكون قاسية عليهم، أقلُّها الطرد من العمل؛ فإنهم يتفادون المغامرة و يفضلون البقاء على حالهم، في ظل الانعدام شبه الكلي للمنظمات النقابية العمالية الناشطة في هذا القطاع و تراخي الموجود منها في أخذ زمام المبادرة لتمكين هؤلاء العمال من حقهم، حيث تحتاج إلى تحفيز أكبر، لتلافي الانزواء فقط في القطاع العمومي بحجج غير موضوعية.

وأمام هذا الواقع، وبالاستناد إلى قواعد النظام العام الاجتماعي، باعتبارها الضامنة للحدود الدنيا لحقوق العمال، إذْ لا يجوز حرمانهم منها كليا أو جزئيا، بأي حال من الأحول[51]، منها الحق النقابي، من منطلق أنه ليس للعمال من سبيل لموازنة مركزهم الضعيف اقتصاديا مع المركز القوي لأصحاب العمل المستمَد من ملكيتهم لرأس المال، سوى استخدام قوتهم الجماعية من خلال التنظيم[52]، باعتبارها الوسيلة المثلى و الدائمة للقضاء على عدم تكافؤ المركزين؛ من البديهي أن نصبو إلى المزيد من تدخلات المشرع الجزائري في توفير كل الضمانات التي تحمي هذا الحق من العراقيل التي تواجهه على مستوى القطاع الخاص بالذات. و لِمَ لا يُمكَّن العمال من ممارسته الفعلية بصفة فردية و مباشرة، أو فرضها داخل المؤسسة المستخدمة، باستعمال كافة الوسائل القانونية الإضافية [53]، و لو كمرحلة انتقالية و استعجاليه، ريثما يتبلور الحس الجماعي بأهمية الحركة النقابية، وذلك تدعيما للأحكام الواردة بهذا الصدد!؟

لا يقتصر الحوار الاجتماعي على المستويات الدنيا، بكل آلياتها، أقواها التفاوض الجماعي الذي يدور يجري داخل المؤسسة المستخدمة أو بين مجموعة من المستخدِمين أو المنظمات التي تمثلهم، من جهة و المنظمات النقابية للعمال، من جهة أخرى، إنّما يشمل أيضا مستويات أعلى، منها حوار الحكومة و المنظمات النقابية للعمال و أصحاب العمل، الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو ما يُطلَق عليها مصطلح "الثلاثية".

و رغم أهمية الحوار الاجتماعي القائم على هذا النحو، مثله مثل الأشكال الأخرى، في استتباب و ترقية السلم الاجتماعي و الاقتصادي، من خلال النتائج التي تم التوصل إليها منذ أول لقاء فعلي جمع الأطراف الثلاثة سنة 1991[54]، إلى آخر لقاء لها بالجزائر العاصمة في يوم الخامس من شهر جوان (2016)[55]، استنادا لمختلف الاتفاقيات و التوصيات الدولية التي تبنتها الجزائر[56]؛ فإنَّ قانون العمل الحالي يفتقر إلى أيّة إشارة صريحة حوله. ذاك ما يحاول المشروع تداركه، حيث خصَّص فصلا متكونا من خمس(05) مواد، قدّم فيه تعريفا للحوار الاجتماعي، ثم اتبَعه بتحديد، على سبيل التركيز، طريقتين للتحاور: الطريقة الأولى أبقت على ما هو متعارَف عليه، أي الثلاثية التي تشترك فيها الحكومة و منظمات أصحاب العمل و العمال. أمّا الطريقة الثانية، فتُسمى بالثنائية، و تجمع الحكومة بممثلي منظمات أصحاب العمل أو العمال، أو تلك التي تَظُم ممثلي منظمات أصحاب العمل و العمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني (المادة 219) . و يتولى رئاسة الاجتماعات الوزير الأول أو من يمثله(المادة 121) و يُكلَّف وزير ا لعمل بمهمة تحضيرها و تنظيمها بالتنسيق مع الوزراء المعنيين و ممثلي العمال و المستخدِمين (المادة 123).

إقحام الحوار الاجتماعي بهذه الصيغة، ضمن تقنين العمل المنتظر سيساهم لا محالة، إلى جانب صيغة التفاوض الجماعي المعروفة، في تحقيق الهدف، غير أننا نعتقد أن المقترحات المقدَّمة تبقى ناقصة الجدوى إذا لم ترافقها أحكام أخرى، بسبب طبيعة نتائج هذا النمط من الحوار، باعتبارها التزامات معنوية و أحيانا سياسية. فهي مجرد بروتوكولات تَتطلَّب لتنفيذها **إبرام** اتفاقيات و اتفاقات جماعية بين الشركاء الاجتماعيين بالمؤسسات أو ضمن النطاقات التي تعلوها درجة، مثل الاتفاقيات القطاعية، أو إصدار نصوص تنظيمية[57]. فمادام الحوار الاجتماعي على هذا الشكل و دون آثار قانونية مُلزِمة، خلافا للاتفاقيات الناتجة عن التفاوض الجماعي التي تُعتبَر قواعدها من النظام العام و مخالفتها قد تُشكِّل أفعالا مجرَّمة [58]، فإنه لن يحقق غرضه. و قد لوحظ تلكؤ الكثير من المؤسسات، خاصة في القطاع الخاص، في تطبيق هذه النتائج، بل أن البعض طعن أصلا في مصداقية تمثيل المنظمات النقابية و غيرها المشارِكة باسم العمال و أصحاب العمل في الثلاثيات السابقة. لذلك، لابد من إيجاد آليات تُرتِّب آثارا قانونية تشبه آليات التفاوض الجماعي، كإلزامية تطبيق ما تتمخض عنه اجتماعات الثلاثية و الثنائية من نتائج. كما ينبغي التطرق أيضا، في سياق الحديث عن الحوار الاجتماعي، بصيغتيْه، إلى الأجهزة الأخرى المهتمة به، على مستوى المؤسسة المستخدمة، كلجنة النظافة و الآمن[59]، و لجنة المشاركة[60]، أو في نطاق أوسع، كالمجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي[61] و اللجنة الوطنية للتحكيم في نزاعات العمل الجماعية[62].

المبحث الثاني :

أهم عناصر تميُّز المشروع التمهيدي لقانون العمل، من حيث الحماية

تَراجُع سلطة القانون لحساب القواعد التي يتوافق عليها أطراف علاقة العمل، لا يعني البتة تنصل الدولة من مسؤولياتها الاجتماعية تجاه العمال الأجراء أو الساعين لكي يكونوا عمالا أجراء، المعرَّضين للخطر الاجتماعي و الاقتصادي أكثر من غيرهم، في ظل التحولات العميقة التي تعرفها البلاد، خصوصا و أنّ التجربة المعاشة منذ سنة 1990، أفرزت نقاط ضُعف، وصلت إلى حد انتهاك حرية التعاقد وفق ما تُمليه الأحكام العامة للقانون المدني العاجزة على مواجهة الإشكالات المثارة حول العمل الجبري، باعتباره يتخطى حدود الإذعان الذي أصبح يُعشش في عقد العمل بالذات. مما استرعى انتباه مقترِحي المشروع و جعلهم خصَّصون أحكام المواد 155، 156، 157 و 262 منه لتحديد مفهوم خاص للعمل الجبري و تجريمه (المطلب الأول).

و يقودنا هذا الموضوع الذي يتفرَّع كعنصر من عناصر محور علاقات العمل الفردية، حسب نص المشروع، إلى التطرق إلى عنصر آخر من نفس المحور، يتمثل أساسا في ظاهرة الغش في المجالات الاجتماعية. فرغم التحسينات الجزئية التي مسَّت التشريعات الحالية و تدعيمها بتشريعات أخرى، بعضها حلّ محلّ تشريعات صدرت خلال الأيام الأولى لاستقلال البلاد[63]؛ أثبت محدوديتها باعتراف الجهات الرسمية المختصة[64]. و هو ما دعا أصحاب المشروع الذين عنوَنوا الظاهرة باسم العمل غير القانوني (Le travail illégal) إلى اقتراح عدة آليات، بعضها جديد، بهدف تدعيم الوقاية منه و مكافحته، و أدرجوا أيضا، ضمنه الغش في المجلات الاقتصادية والجبائية، لصلتها بالغش في المجال الاجتماعي، و حدَّدوا صوره(المطلب الثاني). و نعتبر أنَّ الأحكام التي سِيقت في موضوعي العمل الجبري و غير القانوني في نص المشروع، هي بالتأكيد ضمانات قانونية جديدة، رفقة ما طرأ على الأحكام الجزائية من تشديد للعقوبات، خاصة المالية منها و اتساعها لتشمل أفعالا أخرى.(المطلب الثالث).

المطلب الأول : تحديد معنى العمل الجبري و تجريمه

لا يتضمن قانون العمل الجزائري، على غرار الكثير من القوانين المقارنة، أحكاما خاصة بعيوب الرضا في عقد العمل، الشيء الذي حتَّم اللجوء إلى الأحكام العامة الواردة في المواد من79 إلى 91 من القانون المدني[65]، التي تجعل العقد قابلا للإبطال، خاصة و أنه يُعتبر في نظر الفقهاء، منهم الأستاذ محفوظ لعشب[66]، من بين أشهر عقود الإذعان، إذ يجد العامل نفسه مضطرا لقبول شروط صاحب العمل دون مناقشة، رغم تدخل الدولة الرامي إلى ضمان نوع من التوازن بين مصالحهما، عن طريق، بالدرجة الأولى، إلزام صاحب العمل، باعتباره الطرف المهيمن في علاقة العمل، بمجموعة من الضوابط قد تؤدي مخالفتها في بعض الحالات إلي قيام مسؤوليته الجنائية [67]، بصرف النظر التداعيات الإدارية السلبية عليه[68].

و يُعَد الإكراه أحد العيبين الأساسين، رفقة عيب الغش و التدليس، الذين يؤثران على عقود الإذعان[69]. و دون الحديث عن طابعه الحسي، يمكن أن يكتسي طابعا معنويا، كما هو الِشأن في عقد العمل، يجعل العامل الذي يواجه ظروفا معيشية صعبة يَقبَل ما يُعرَض عليه من أجر من طرف المستخدِم، خاصة عندما ينفرد هذا الأخير بمنشأة تستخدم اختصاص العامل[70]، بل أن الإكراه يزداد جسامة ليأخذ منحنيات أخرى أكثر خطورة، كالمساومة الفظيعة على اليد العاملة. الأمر الذي

أخذته بالحسبان أحكام الفقرة الثالثة من المادة 88 من القانون المدني[71]، التي تقضي بضرورة مراعاة جنس و سن الشخص المكره و حالته الاجتماعية و الصحية وكل الظروف الأخرى التي ترفع من جسامة الإكراه، بغية إبطال العقد.

لكن رغم أهمية الأحكام العامة في مواجهة ما تتعرض له إرادة العامل من أكراه أو ضغط، لكونه الحلقة الضعيفة في علاقة العمل، و محاولة حمايتها بالشكل الذي يحافظ على مبدأ توازنها مع إرادة صاحب العمل، إلا أن ذلك لم يقض على كل المعوقات التي تحول دون تحقيق هذا التوازن، لاعتبارات مردها خصوصية علاقات العمل و تطورها، في ظل الوضعية السائدة التي يطبعها عدم تفعيل الآليات الذاتية الكفيلة بضمان حده الأدنى، لعدة أسباب، منها غياب التمثيل النقابي، لاسيما في القطاع الخاص الذي يزداد ضخامة، بالتزامن مع التحولات الاقتصادية و الهيكلية التي تعرفها البلاد.

و إزاء هذه الوضعية، بادر واضعو المشروع إلى تضمينه أحكاما تحدد معنى العمل الجبري الذي يُقصَد به كل عمل أو خدمة تُطلب من شخص تحت التهديد بعقوبات ما، و لا يقوم بها بمحض إرادته (المادة 158)، ثم أوصت بتحريمه (المادة 160) وتجريمه (المادة 262)، حيث تتراوح عقوبة الحبس من سنتين إلى عشر سنوات، و قد تصل الغرامة، في حالة العود، إلى1000.000 دج، و تجنبا لأي التباس، أبرزت أحكام المادة 159 منه بعض الأعمال التي لا تدخل ضمن نطاق العمل الجبري الممنوع، مثل الخدمة الوطنية، و العمل الهادف إلى تحقيق مصلحة عامة، طبقا لما يقتضيه القانون.

ما يمكن قوله بهذا الصدد، هو تثمين هذه المبادرة، بالرغم من حاجتها إلى تدقيق أكثر و حتمية صياغتها بشكل واضح لا يترك مجالا للتأويل، لتتسع لكل أنواع العمل الجبري المفترضة، مهما كان الضغط المستخدَم ضد العامل، بما في ذلك، الضغط المعنوي.

المطلب الثاني : تدعيم الوقاية من العمل غير القانوني و مكافحته

تفاقم ظاهرة العمل غير القانوني، بمختلف صوره، خاصة في السنين الأخيرة، نتيجة التحولات الداخلية التي ذكرناها آنفا، و الأوضاع التي يشهدها المحيط القريب و البعيد على حد سواء (الهجرة السرية، عدم استقرار الوضع الاقتصادي والأمني لبلدان الجوار...)، حتَّم على الدولة اتخاذ عدة تدابير تكميلية للوقاية منها و مكافحتها، حيث لم تَعُد الأحكام التقليدية كافية، بما في ذلك الأحكام الردعية، المتمثلة خصوصا في المعاقبة الجزائية، على الرغم من تشديدها ضمن النصوص القانونية المتعاقبة، آخرها ما تم اقتراحه ضمن نص المشروع الذي لم يشذ عن هذه القاعدة وأوصى بمضاعفة العقوبات، خصوصا المالية منها.

في هذا السياق، قدّم نص المشروع تعريفا شاملا للعمل غير القانوني، بوصفه مجموعة المناورات الاحتيالية الهادفة للتهرب أو محاولة التهرب، كليا أو جزئيا، من تطبيق القواعد ذات الصلة بممارسة نشاط اقتصادي في ظل التشريع و التنظيم المتعلقين بالمجالات الاجتماعية و الاقتصادية و الجبائية (المادة 136)، و ذكرت نفس المادة، على سبيل التركيز و ليس الحصر، أربع 04 صور منه، منها صورة النشاط الخفي(L'activité dissimulée) ، الذي أحيل تعريفه إلى نص المادة الموالية (137)، باعتباره كل نشاط ممارس في نطاق عمل رئيسي أو ثانوي غير مسجل و/أو غير مشمول بقواعد المحاسبة الرسمية المكتوبة، و صورة المساومة على اليد العاملة(Le marchandage de main d'oeuvre)، التي

تعني كل تصرف يقوم به شخص طبيعي أو معنوي يرمي، على وجه الخصوص، إلى توظيف يد عاملة، بقصد وضعها في متناول الغير، مقابل ربح مالي ناتج عن الفارق بين المبالغ الجزافية التي يتلقاها بالمناسبة من الغير والأجور المدفوعة فعليا من طرفه إلى هذه اليد العاملة (المادة 140).

جديد النص، يتمثل إذن في التعريفات القانونية الخاصة التي خصَّت العمل غير القانوني ككل، واثنتين من صوره، متمثلتين في النشاط الخفي و المساومة على اليد العاملة، كل صورة على حدا. و ذاك يُعَدُّ نقلة نوعية لم تعرفها المنظومة القانونية الوطنية من قبل[72]، لتفادي الإشكالات الميدانية التي تطورت بفعل عدة عوامل أبرزها ارتفاع نسب البطالة و تنامي القطاع الخاص، في ظل تشجيع الدولة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالدعم الاجتماعي المباشِر، عبر مختلف أجهزته[73] أو بتوفير آليات تحفيز أصحاب الأموال نحو الاستثمار، عملا بالتشريعات الواردة بهذا الشأن، منها الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20-06-2001، المتعلق بتطوير الاستثمار[74]، المتبوع في نفس السنة (2001) بقانون ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة [75]، الذي اِعتَبرت مادته العشرون (20) المناولة (المقاولة الفرعية أو من الباطن)[76] الأداة المفضَّلة لتكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

و إذا كان لهذه النصوص الصدى الايجابي في نمو قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كمّا و نوعا[77]، بما فيها المؤسسات العاملة في شكل مناولات، و بالتالي تعزيز الاقتصاد الوطني و امتصاص البطالة، رغم الصعوبات التي لا زالت تواجهها، فإنَّ ذلك لم يمنع، في المقابل، من استفحال ظاهرة العمل غير القانوني، بمختلف صوره، إحداها صورة المساومة على اليد العاملة التي تتمثل في استغلال بعض المناولين الإطار القانوني المنظِّم لعقد المناولة، خاصة في قطاع الخدمات المقدَّمة للمؤسسات الكبرى، منها أساسا المؤسسات البترولية العاملة في الجنوب الجزائري، التي تخلت عن التكفل بهذه الخدمات مباشرة لدواع اقتصادية[78] و استثنائية[79] لفائدتهم، عن طريق استخدامهم للعمال بوضعهم في متناول هذه المؤسسات الكبرى وحرمانهم من أبسط حقوقهم، إلاَّ ما ندر. الشيء الذي كانت له ردود فعل غاضبة من طرف الشباب خاصة، جعلت الدولة تتدخل عبر توجيه عدة تعليمات للمؤسسات المستخدِمة، لاسيما تلك المتواجدة قي جنوب الوطن، تأمرهم فيها بضرورة مراعاة حقوق العمال، منها التعليمة الصادرة بتاريخ 11 مارس 2013 عن الوزير الأول[80] التي نصت على مجموعة من التدابير، أبرزها تمكين عمال المناولات من تقاضي أجور لا تقل عن 80% من الأجور التي تدفعها المؤسسات الكبرى لعمالها، مع التهديد بفرض عقوبات على المناولات المخالفة، كإمكانية تجميد السجل التجاري و فسخ عقود المناولة. و مع ذلك لا تغيير مهم طرأ على الوضعية السائدة، مما يستدعي إيجاد شروط أكثر مُلائَمة مع المستجدات التي يعرفها عالم الشغل.

بالموازاة مع ما تبناه من تعريف للغش في المجالات الاجتماعية و الاقتصادية و الجبائية، و ما رافقها منن إجراءات مُعتادة، تحيَّنت أكثر لمواجهة هذه الخروقات، أورد نص المشروع (المواد من 144 الى157) تدابير إضافية ذات قالب تشريعي محض، أحيل توضيح بعضها للتنظيم، بعد ما ظلت في مجملها عبارة عن أعمال مصدرها اجتهادات من الحكومة، إلا استثناء، و تكمن هذه التدابير في:

- إنشاء، بشكل دائم، لجنة وطنية، يترأسها الوزير الأول، و لجان محلية، يترأسها الولاة، تظم أجهزة عمومية مختلفة (15 قطاعا وزاريا)، تّكلَّفُ بمهمة الوقاية من العمل غير القانوني و مكافحته.

- مشاركة أعوان المراقبة التابعين للأجهزة الإدارية المختصة الأخرى في مراقبة العمل غير القانوني، إلى جانب مفتشي العمل و مراقبي مضلالح الضمان الاجتماعي، كأعوان الضبطية القضائية، و مراقبي التجارة و الضرائب و الجمارك. مع السماح لجميع هذه الأجهزة واللجان بتبادل المعلومات و الوثائق ذات الصلة.

- إلزام مصالح وزارات العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي، والداخلية، والشؤون الخارجية، والمالية، و العدل، المختصة بمتابعة ملف العمالة الأجنبية، بالتعاون المشترك (المادتان453 و454).

المطلب الثالث: تشديد و اتساع الأحكام الجزائية، خاصة في جانبها المالي،

جاءت المواد 54، 55 و 56 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015[81] متناغمة مع ما طّرَحه المشروع من أحكام جزائية بالنسبة للغرامات، حيث أعيد النظر في محتوى المادتين 140، 149 من قانون علاقة العمل[82] و المادتين 19 و 23 من قانون تشغيل الأجانب[83]، بالزيادة في مبالغ الغرامات التي تضاعفت في مخالفتين (تشغيل العمال القصر و احترام الأجر الوطني الأدنى المضمون و الأجر المحدد في الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي) عشر مرات، وفي مخالفة واحدة، (عدم إرسال صاحب العمل لإشعار نقض عقد العمل و القائمة السوية للعمال الأجانب) خمس مرات، وفي مخالفة واحدة أيضا(تشغيل العمال الأجانب) مرتين اثنتين. ونلاحظ أنَّ الفقرة الثانية من المادة 140، المشار إليها آنفا، المتضمنة عقوبة الحبس، في حالة العود في جريمة تشغيل العمال القصر قد حُذِفت في قانون المالية المذكور و أُبقِي فقط على الغرامة. ما يفيد بمراجعة موقف المشرع التي لم تقتصر فقط على الغرامة، بالرفع من قيمتها، و إنما شملت أيضا العقوبة البدنية التي أزيلت في هذه الحالة بالذات، رغم أنَّ الحكم المقترَح في المشروع حول نفس المخالفة، يصبُّ في اتجاه مخالِف، إذ حافظ على العقوبتين معا (جمعا أو اختيارا) بتغليظهما (المادة 239).

ولا يقتصر هذا الاتجاه على حالة بعينها، بل يشمل حالات مماثلة، كجريمة الاعتراض على تنفيذ الحل القضائي للمنظمات النقابية، المعاقَب عليها حسب نص المشروع (المادة 564) بالحبس من ستة أشهر إلي ثلاث سنوات و بغرامة مالية تتراوح ما بين 100.000 دج و 200.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، بينما حُدِّدت في النص الحالي[84] بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر و بغرامة مالية تتراوح مابين 5000 دج و 20.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

و قدّم المشروع مقترحات إضافية في نفس الموضوع، منها :

مضاعفة الغرامة، لتصل إلى مائة مرة، كما حدث للمخالفة المتعلقة بعدم تسليم قواسم الأجور و إغفال عناصرها (المادة 256)، إذ حُدِّد أدناها ب 50000 دج و أقصاها ب 100000 دج، بدلا عن الغرامة الحالية التي تتراوح ما بين 500دج و 1000 دج[85]، مع أننا نشك في هذه الغرامة التي ربما وقع بشأنها خطأ مادي، بالنظر إلى مبلغها المبالَغ فيه، خاصة و أنّها تُطبَّق حسب عدد العمال.

مُضاعفة الغرامة و إزالة عقوبة الحبس؛ و هو ما تقرر مثلا في جريمة التمييز بين العمال (المادة 243)، التي اكتفت العقوبة فيها بالغرامة من 100.000 د.ج إلى 200.000 دج، و مضاعفتها مرة واحدة في حالة العود، في حين نص القانون الساري[86] على الغرامة من 2000 دج إلى 5000 دج، و في حالة العود، تُشدَّد العقوبة إلى الغرامة التي تتراوح ما بين 2000 دج و 10.000 دج و بالحبس لمدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

استحداث أحكام جزائية جديدة، مثل الأحكام الخاصة بجرائم عدم تبليغ العامل رقم انتسابه للضمان الاجتماعي المادة (241) وعدم تسليمه شهادة العمل (المادة 253).

مُضاعفة الحد الأدنى للغرامة و ترك الباقي على حاله، مثلما وقع لجريمة تقديم معلومات غير صحيحة و وثائق مزورة للوسطاء و الحكّام الذين تُناط إليهم مهمة تسوية منازعات العمل الجماعية (المادة 364)، إذ تتراوح الغرامة ما بين 10.000 دج و 20.000، و الحبس من شهرين إلى ستة أشهر؛ و هي نفس العقوبة المقررة في القانون الحالي[87]، باستثناء ما تغير في قيمة الغرامة.

إزالة صفة التجريم لبعض الأفعال؛ منها ما نصت عليه المادة 257 من المشروع التي اقتصرت عقوبة الغرامة المقترَحة بشأنها على المخالفة المترتبة على عدم احترام الأجرالوطن الأدنى المضمون فقط، في حين أن المادة 149 من القانون الحالي[88] وسَّعت نطاق تطبيق نفس العقوبة (لغرامة) لتشمل أيضا فعل عدم احترام الحد الأدنى للأجر المحدد في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل.

و غيَّب نص المشروع مسائلا أخرى عالجتها التشريعات الحالية، منها ما تناولته أحكام المادة 155 من القانون المشار إليه للتو[89]، التي تجيز للمخالفين من وضع حد للمتابعة الجنائية المباشرَة ضدهم بدفع غرامة الصلح، تساوي الحد الأدنى من الغرامة المنصوص عليها قانونا، و تركت فقرتُها الثانية توضيح كيفيات تطبيق هذا الإجراء للتنظيم، غير أنَّ الأخير لم ير النور إلى اليوم، و بقيت هذه المادة حبرا على ورق، وبالتالي، نعتبر هذا الاقتراح بمثابة تحصيل حاصل. كما أُعيد النظر في تعريف حالة العود بمقتضى أحكام مادته265، التي تتوقف على ارتكاب المخالف **لنفس المخالفة** المتابَع و المدان نهائيا بسببها من طرف الجهات القضائية المختصة خلال ألاثني عشر شهرا السابقة للواقعة الملاحَقة، بينما استخدمت المادة 139 من القانون الحالي[90] عبارة ''**مخالفة مماثلة** ''. و من جهتها، قضت أحكام المادة 263 من نص المشروع المقترَح صراحة بإمكانية تسليط عقوبات تكميلية على المخالفين من قِبل القضاء المختص.

خاتمة

في السابع و العشرين من شهر أكتوبر من السنة الفارطة 2015، طُرِح تساؤل كعنوان ليوم دراسي أشرَف عليه مخبر القانون الاجتماعي بجامعة أحمد بن أحمد بوهران، موضوعه البحث عن مستقبل تشريع العمل(في الجزائر) بعد ربع قرن من وجوده. ما يُعَدّ مناسبة مهمة أبرزت مدى الانشغال الكبير الذي يُبديه أفراد المجتمع عامة والمهتمين خاصة، حول واقع هذا التشريع وآفاقه، في ظل عمليات الإصلاح التي تُجرى عليه، باعتباره انعكاسٌ لِما توخاه دستور 1989، إذ غيَّر من المعطيات التي تربط فكرة المساواة (الاجتماعية) بفكرة الحرية، و أمست هذه الأخيرة المعتمِدة على مبدأ سلطان الإرادة (العقد) تتقدم

على حساب الأولى (المساواة) المستمِدَّة كيانها من تدخل الدولة (القانون) الذي طالما ظل سائدا طوال الفترة التي تلت الاستقلال (1962) إلى غاية أواخر الثمانينات (1989)، بل إنَّ فكرة المساواة تبدَّلت و غدت منفتحة على فكرة الحرية، و فكرة المساواة لم تَعُدْ تتناقض مع مبدأ الاختلاف، كما أنَّ الاعتراف بالمصالح المشترَكة للعمال لا يقصي الخصوصية الفردية المبنية على الاقتصاد الحر. و مهما يكن، فإنَّ الآمال المنتظَرة من الإصلاحات تكمن في أنْ لا يؤدي تحرير علاقة العمل بين هؤلاء و مستخدِميهم إلى تراجع **مبدأ** المساواة[91].

استجابة المشروع لهذه الآمال تَظهر جلية أو هكذا يبدو، و قد لمسنا هذا الانطباع قبل الاطلاع على فحواه، من خلال مذكرة عرضه التي أكدت على أنَّ هدفه يتمثل في **إدخال و تليين بعض الآليات التي تُعزز مقاربة أفضل لمجال العلاقات الاجتماعية المهنية في تسيير الموارد البشرية. و لتحقيق هذا الهدف، أصبح من الضرورة بمكان إدراج هذا المشروع ضمن رؤية اقتصادية أساسها مرونة سوق العمل، لتحرير المؤسسة من القيود العديدة و تمكينها من التطور**. بمعنى تقليص دور الدولة إلى الحد الذي لا يُهدِّد حقوق العمال، أي بعبارة أدق، تدعيم حماية المكتسبات الاجتماعية و التمثيل الجماعي للعمال في المؤسسة، و تطوير سياسة التعاقد بتفضيل التفاوض بين الشركاء الاجتماعيين[92]. و قد اجتهد أصحاب المشروع في مراجعة أحكام التشريع الصادرة منذ سنة 1990، عن طريق التخلي كليا عن البعض منها، مِثل الحكم المتعلق غرامات الصلح، والإبقاء على الأهم منها دون تغيير يّلحَظ، مِثل أحكام الراحة الأسبوعية والأعياد، و تحيين أو تعديل العديد منها، مِثل الأحكام الجزائية، و إضافة أحكام أخرى، بعضها يُدعِّم الأحكام الحالية، مِثل أحكام بعض صور لعمل غير القانوني و الحوار الاجتماعي، بما في ذلك التفاوض الجماعي، و بعضها الأخر يعالج مسائلا جديدة، دخلت قاموس العمل الجزائري، كمسألتي العمل الجبري و المساومة على اليد العاملة. و كل ذلك صِيغَ في وثيقة واحدة لملمت شتات نصوص هذا القانون، و سعت إلى ضبط مجال تطبيقه.

لا يزال المشروع قيد الإثراء، و نعتقد أن هذه العملية ستتعمق أكثر و ستأخذ مزيدا من الوقت، لتزامنها مع مراجعة الدستور **الأخيرة**[93]، **الذي نص** في مادته 37 على حرية الاستثمار و التجارة والتزام الدولة بتحسين مناخ الأعمال و تشجيع ازدهر المؤسسات دون تمييز، خدمة للاقتصاد الوطني. و هذه إشارة واضحة لا تقبل التأويل، تؤكد على عزم الدولة على تحرير الاقتصاد من جميع القيود في المستقبل القريب، وبالتالي على قانون العمل القادم التأقلم مع هذه المستجدات الدستورية، ليكون مَسْرَحا لصراع متجدد يثور بين الحرية العقدية و المساواة الاجتماعية الموروثة عن حقبة الاقتصاد الموجَّه الذي تبنته البلاد بحذافيره خلال ما يُقارِب ثلاثين سنة من (1962 إلى 1989) و بتردد ملحوظ دام لأكثر من ربع قرن (1990 إلى 2017).

وفي انتظار ما يكشِفُه هذا المستقبل، لا بأس أن نُلخِّص ما نوَدُّ اقتراحه من تصويبات على نص المشروع التمهيدي لقانون العمل، في صيغته الحالية، لِينسَجمَ مع المرحلة الجديدة دون إفراط أو تفريط، حيث نأمل في ضرورة توفير ضمانات إضافية فعالة لممارسة العمال لحقهم النقابي (الجماعي)، لكونه الوسيلة الفعالة و الدائمة لموازنة قوتهم الفردية الضعيفة مع القوة الاقتصادية الكبيرة لأصحاب العمل، وبالمحصلة، تمكينهم من التحاور الند للند في إطار قانوني مُحْكَم يراعي مصلحة الجميع.

مع السهر أيضاً على ضبط مجال تطبيق هذا القانون، لتفادي الإشكالات التي قد تُطرَح في الميدان، و تطويره أكثر ليتماشى و التكنولوجيات الحديثة للإعلام و الاتصال.

المراجع :

أولا : المؤلفات :

I – باللغة العربية :

1- أحمد سي علي، مدخل للعلوم القانونية : النظرية و التطبيق في القوانين الجزائرية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2009.

2- أحمية سليمان، المعايير العربية و الدولية للحوار الاجتماعي و المفاوضة الجماعية، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، بدون تاريخ النشر.

3- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.

4- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، 2011.

5- محفوظ لعشب، الإذعان في القانون المدني الجزائري و المقارن، المؤسسة الوطنية للكتاب،الجزائر، 1990.

6- محفوظ لعشب، المبادئ العامة للقانون المدني الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.

7- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل : علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مكتبة دار السلام للطباعة و النشر و التوزيع، المغرب، 2005.

8- همام محمود همام زهران، قانون العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2007.

9- يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل : رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2008.

II – باللغة الفرنسية :

1- Dominique Grandquillot, L'essentiel du droit du travail 2013, 13e édition, Gualilo édition ; Paris France, 2013.

2- François Duquesne, Droit du travail, 2e édition ;Gualilo édition, Paris France, 2006.

3- Leila Borsali Hamdane, Droit du travail ; Berti édition, 2014.

4- Mahammed Nasr-eddine Koriche, Droit du travail : Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, Détermination des conditions du travail, Une déréglementation sélective, Tome 2, OPU , 2009.

ثانيا :ا الرسائل الجامعية : (بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة وهران، 2013-2014).

ثالثا : التقارير الرسمية :

1- المفتشية العامة للعمل، تقرير الوضعية الاجتماعية لسنة2001، الجزائر، فبراير .2002.

2- المفتشية العامة للعمل، تقرير نشاط سنة 2010، نشرة مفتشية العمل، الجزائر، عدد 24، ديسمبر 2010.

رابعا : التشريعات الدولية و الوطنية :

I – الاتفاقيات الدولية : الاتفاقية الدولية رقم 144 لسنة 1976، المتعلقة بالحوار و التشاور الثلاثي.

II – الدساتير: دستور 1963، ج.ر، عدد 69 لسنة 1963، دستور 1976، ج.ر، عدد 94 لسنة 1976، دستور 1989، ج.ر، عدد 09 لسنة 1989 و دستور 1996، ج.ر، عدد 76 لسنة 1996(آخر مراجعة تضمنها القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06-03- 2016، ج ر، عدد 14 لسنة 2016).

III- النصوص التشريعية (بما في دلك نص مشروع قانون العمل محلّ الدراسة، رفقة مذكرة عرضه)

1- القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31-12-1962، المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، ج.ر،02 لسنة 1962.

2- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02-06-1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، عدد 46 لسنة 1966.

3- الأمر رقم 71-47 المؤرخ في 16-11-1971، المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر، عدد 101 لسنة 1971.

4- الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16-11-1971، المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ج.ر، عدد 101 لسنة 1971.

5- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29-04-1975، المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، ج.ر، عدد 39 لسنة 1975.

6- الأمر رقم 75-58 المؤرخ 26-09-1975، المتضمن القانون المدني، ج.ر، عدد 78 لسنة 1975.

7- الأمر رقم 75-79 المؤرخ في 26-09-1975، المتضمن القانون التجاري، ج.ر، عدد101 لسنة 1975.

8- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05-08-1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر، عدد 32 لسنة 1978.

9- القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27-06-1981، المتعلق بالتمهين (المعدل و المتمم)، ج.ر، عدد26 لسنة 1981.

10- القانون رقم 81-10، المؤرخ في 11-07-1981، المتعلق بتشغيل العمال الأجانب، ج.ر، عدد 28 لسنة 1981.

11- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27-02-1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر، عدد 09 لسنة 1982.

12- القانون رقم 83-14، المؤرخ في 02-07-1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر، عدد 28 لسنة 1983.

13- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 29-01-1988، المتعلق بالوقاية الصحية و طب العمل، ج.ر، عدد 04 لسنة 1988.

14- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06-02-1990، المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب (المعدل والمتمم)، ج.ر، عدد 06 لسنة *1990*.

15- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06-02-1990، المتعلق بمفتشية العمل(المعدل و لمتمم)، ج.ر، عدد 06 لسنة 1990.

16- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06-02-1990، المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية(المعدل)، ج.ر، عدد 06 لسنة 1990.

17- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990، المتعلق بعلاقات العمل (المعدل و المتمم)، ج.ر، عدد 17 لسنة 1990.

18- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02-06-1990، المتعلق بممارسة الحق النقابي(المعدل و المتمم)، ج.ر، عدد 23 لسنة 1990.

19- المرسوم التشريعي رقم 93-16 المؤرخ في 04-12-1993، المحدد لشروط ممارسة أعمال حراسة الأموال و المواد الحساسة، ج.ر، عدد 80 لسنة 1993.

20- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26-05-1994، المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر، عدد 34 لسنة 1994.

21- المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 -05-1994، المحدث للتقاعد المسبق، ج.ر، عدد 34 لسنة 1994.

22- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26-05-1994، المحدث للتامين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم لا إراديا لأسباب اقتصادية، المعدل و المتمم، ج.ر، عدد 34 لسنة 1994.

23- القانون رقم 2000- 03 المؤرخ في 05-08-2000، المحدد للقواعد العامة المتعلقة بالبريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية، ج.ر، عدد 48 لسنة 2000.

24- الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20-06-2001، المتعلق بتطوير الاستثمار، ج.ر، عدد 47 لسنة 2001.

25- القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12-12-2001، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، ج.ر، عدد 77 لسنة 2001.

26 القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 06-09-2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاة، ج.ر، عدد 57 لسنة 2004.

27- القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25-12-2004، المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة الشغل، ج.ر، عدد 83 لسنة 2004.

28- الأمر رقم 06-02 المؤرخ في 28-02-2006، المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، ج.ر، عدد 12 لسنة 2006.

29- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 16-07-2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، عدد 46 لسنة 2006.

30- القانون رقم 12-06 المؤرخ في 12-01-2012، المتعلق بالجمعيات، ج.ر، عدد02 لسنة 2012.

31- القانون رقم 14-10 المؤرخ في 30-12-2014، المتضمن قانون المالية لسنة 2015، ج. ر، عدد 78 لسنة 2014.

32- القانون رقم 15-01 المؤرخ في 23-07-2015، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج.ر، عدد 40 لسنة 2015.

33- اللائحة المؤرخة في02-03-2010، المتضمنة القانون الأساسي الخاص بموظفي المجلس الشعبي الوطني، ج.ر، عدد 37 لسنة 2010.

34- اللائحة المؤرخة في11-03-2010، المتضمنة القانون الأساسي لخاص بموظفي مجلس الأمة، ج.ر، عدد 37 لسنة 2010.

35- نص المشروع التمهيدي للقانون المتضمن قانون (تقنين) العمل، رفقة مذكرة تقديمه، صادرين في شهر يوليو 2014 عن وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي.

IV- النصوص التنظيمية :

1- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23-03-1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، ج.ر، عدد 13 لسنة 1985.

2- المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22-12-1990، المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية المختصة في تسوية منازعات العمل الجماعية و تنظيمها و عملها، ج.ر، عدد 01 لسنة 1991.

3- المرسوم الرئاسي رقم 93-25 المؤرخ 05-10-1993، المتضمن إنشاء المجلس الاقتصادي و الاجتماعي، ج.ر، عدد 64 لسنة 1993.

4- المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02-07-1996، المتعلق بدعم تشغيل الشباب، ج.ر، عدد 41 لسنة 1996.

5- المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08-12-1997، المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج.ر، عدد 82 لسنة 1997.

6- المرسوم الرئاسي رقم 03-515 المؤرخ في 30-12-2003، المتعلق بإحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 50 سنة، ج.ر، عدد 84 لسنة 2003.

7- المرسوم الرئاسي رقم 04-13 المؤرخ في 22-11-2004، التعلق بجهاز القرض المصغر، ج.ر، عدد 06 لسنة 2004.

8- المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19-04-2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج.ر، عدد 22 لسنة 2008.

V- التشريعات المقارنة :

1-قانون العمل الفرنسي

2-القانون رقم 99-65، المتعلق بمدونة الشغل المغربية، ج.ر. المملكة المغربية، عدد 5167 لسنة 2003.

3- قانون العمل المصري رقم 12-2003 المؤرخ في 10-06-2003، ج.ر، عدد 14 لسنة 2003.

4 – قانون العمل الأردني رقم 08-1996 المؤرخ في 02-03-1996.

سادسا : قرارات الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا: (قرار رقم 358712 الصادر بتاريخ 08-11-2006، مجلة المحكمة العليا، العدد 02 لسنة 2006).

سابعا : المواقع الالكترونية :

1- تعليمة الوزير الأول موجهة إلى ولاة جنوب البلاد بتاريخ 11-03-2013، لمجابهة تصرفات شركات المناولة العاملة في جنوب الوطن في حق العمال، متاحة في الموقع الرسمي : (www.cg.gov.dz)

2- مقال صادر في05-07-2015، بعنوان المناولة أداة لفرط استغلال العمال و إضعاف تنظيمهم، متاح في موقع جريدة المناضلة المغربية : (www.elmonadilah.info).

3- مقال صادر في 26-11-2015، بعنوان نسبة زوال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر تساوي 08 % سنويا، متاح في موقع وكالة الأنباء الجزائرية : (www.aps.dz).

[1] القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31-12-1262، يتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية،ح.ر، عدد 02 لسنة 1963.

[2] منها الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02-06-1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، عدد 46 لسنة 1966، و الأمر رقم 71-47 المؤرخ في 16-11-1971، يتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر، عدد 101 لسنة 1971.

[3] منها الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16-11-1971، يتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ج.ر، عدد 101 لسنة 1971، و الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29-04-1975، يتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، ج.ر، عدد 39 لسنة 1975.

[4] أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص 12.

[5] القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05-08-1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر، عدد 32 لسنة 1978.

[6] من أهمها، القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27-02-1982،يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر، عدد 09 لسنة 1982.

[7] ج.ر، عدد 94 لسنة 1976.

[8] Mahammed Nasr-Eddine Koriche ,Droit du travail ; Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat ;Détermination des conditions du travail, une déréglementation sélective ;tome 2 ; OPU ;2009 ; p 163.

[9] منها، المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23-03-1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية، ج.ر، عدد 13 لسنة 1985.

[10] ج.ر، عدد 09 لسنة 1989

[11] منها القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06-02-1990، يتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، ج.ر، عدد 06 لسنة 1990، و القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990، يتعلق بعلاقات العمل،ج.ر، عدد 17 لسنة 1990، و القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02-06-1990، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج.ر، عدد 23 لسنة 1990.

[12] الوثيقتان المتوفرتان لدينا مكتوبتان باللغة الفرنسية، و قد تحصلنا على نسختيهما الورقيتين خلال مشاركتنا في جانب من عملية إثراء نص المشروع، بدعوة من الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

و يمكن الاطلاع على النص عبر بعض المواقع الالكترونية، منها :

/www.jcalgerie.be/wp…/ Avant- Projet- De- Loi -Portant- Code- Du –travail..

[13] كما وقع لقطاع البريد و تكنولوجيات الاتصال و الإعلام، بمقتضى القانون رقم 2000-03 المؤرخ في 05-08-2000، يحدد القواعد العامة المتعلقة بالبريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية، ج.ر، عدد 48 لسنة 2000، بحيث صارت أغلبية عماله خاضعة لقانون العمل(مؤسستا بريد الجزائر و اتصالات الجزائر).

[14] المراسيم التشريعية أرقام 09 و 10 و 11، المؤرخة في29-05-1994، المتعلقة على التوالي، بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، و التقاعد المسبق، و التأمين على البطالة، ج.ر، عدد 34 لسنة 1994.

[15] راجع مثلا جهاز المساعدة على الإدماج المهني الموجه للشباب طالبي العمل المبتدئين (المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في19-04-2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج.ر، عدد 22 لسنة 2008).

[16] يشمل تقنين (Code) العمل الفرنسي جزئا تشريعيا (Partie législative) يشار إليه بحرف (L) و جزئا تنظيميا (Partie reglementaire) يشار إليه بحرف (R) بالنسبة للمراسيم في مجلس الدولة وبحرف (D) بالنسبة للمراسيم البسيطة. مع الترميز برقم القسم(Partie)، ثم رقم الكتاب(Livre)، ثم رقم الباب(Titre)، ثم رقم الفصل (Chapitre)، ثم أخيرا رقم المادة (Article) / راجع:

Dominique Grandguillot , L'essentiel du droit du travail 2013 ;13e édition ; Gualilo éditeur, Paris, 2013, P 20

[17] احمد سي علي، مدخل للعلوم القانونية: النظرية و التطبيق في القوانين الجزائرية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، 2009، ص224.

[18] الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26-09-1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر، عدد 78 لسنة 1975.

[19] الأمر رقم 75-79 المؤرخ في 26-09-1975، يتضمن القانون التجاري، ج.ر، عدد 101 لسنة 1975.

[20] نصت أحكام المادة 134 من المشروع صراحة على اللجوء إلى قواعد القانون المدني فيما يخص مسألة تقادم الحق في الأجور، في حين أن قانون علاقات العمل الحالي (القانون رقم 90-11، السالف الذكر) يقتصر فقط على الإحالة الضمنية.

[21] القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية، عدد 5167 لسنة 2003.

[22] القانون رقم 90-11- السالف الذكر.

[23] القانون رقم 90-11- السالف الذكر.

[24] كمثال على ذلك، القضية التي أثيرت على مستوى المحكمة العليا(الغرفة الاجتماعية)، بشأن اختصاص القضاء العادي(الاجتماعي) من عدمه، في الفصل في نزاع عمل فردي جمع عاملا بإحدى المؤسسات المستخدِمة التابعة لوزارة الدفاع الوطني، حيث نقضت الحكم النهائي الصادر عن محكمة مليانة، القاضي بعدم اختصاص القضاء العادي في هذا النزاع، بحجة أن المؤسسة المستخدمة هي مؤسسة تابعة لوزارة الدفاع الوطني. و قد بررت المحكمة العليا قرارها، بصفة العامل كعامل مدني غير

شبيه، يخضع لقانون العمل و بالتالي إلى القضاء العادي.(قرار رقم 358712 بتاريخ 08-11-2006، مجلة المحكمة العليا، العدد 02 لسنة 2006، ص 299).

[25] يُنظَّم التمهين بموجب القانون رقم 81-07 المؤرخ في27-06-1981، يتعلق بالتمهين(المعدل و المتمم)، ج.ر، عدد 26 لسنة 1981.و نظرا لأهمية هذا النمط من التكوين المهني، أُدرجت ترقيته لأول مرة ضمن المادة 55 من وثيقة مراجعة الدستور الأخيرة التي تضمنها القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06-03-2016، ج ر، عدد 14 لسنة 2016).

[26] القانون رقم 90-11- السالف الذكر.

[27] يُستعمّل مصطلح : **العمل عن بعد** للدلالة على « Le télétravail » باللغة الفرنسية أو « Telework » باللغة الانجليزية، وفي رأينا، هذا المصطلح غير دقيق، لأنه يعني العمل عن بعد بكل ط رقه « Le travail à distance »، بينما يُقصَد به في هذه الحالة طريقة العمل عن بعد بواسطة التكنولوجيات الجديدة للإعلام و الاتصال

[28] تطبيقا لأحكام المادة 4 من القانون رقم 90- 11(السالف الذكر)، يُنظِّم المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08-12-1997، المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل (ج.ر، عدد 82-1997)

[29] الأمر رقم 06-02 المؤرخ في 28-02-2006، يتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، ج.ر، عدد 12 لسنة 2006.

[30] الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 16 -07-2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، عدد 46 لسنة 2006.

[31] الخاضعون للقانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 06-09-2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاة، ج.ر، عدد 57 لسنة 2004.

[32] منها قوانين العمل المصرية و الأردنية و اللبنانية

[33] همام محمد محمود زهران، قانون العمل عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 65.

[34] الأمر رقم 75-58 -السالف الذكر.

[35] المرسوم التنفيذي رقم 97-474- السالف الذكر..

[36] تحيل المادة 04 من القانون 90-11 (السالف الذكر) تحديد الأحكام الخاصة بمستخدمي البيوت إلي التنظيم (لم يصدر بعد).

[37] في إطار عقود المقاولة المنظمة بموجب أحكام الأمر رقم 75-58، السالف الذكر، خاصة مواده من 549 إلى 570.

[38] الأمر رقم 06-03- السالف الذكر.

[39] اللائحة المؤرخة في 02 -03-2010، تتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي المجلس الشعبي الوطني و اللائحة المؤرخة في 11-03-2010، تتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي مجلس الأمة، ج.ر، عدد 37 لسنة2010.

[40] القانون رقم 04-11- السالف الذكر..

[41] تؤسس المنظمة النقابية بموجب أحكام القانون رقم 90-14 (السالف الذكر)، خاصة المادة 08 منه.

[42] تؤسس الجمعية بموجب أحكام القانون رقم 12-06 المؤرخ في 12-01- 2012، يتعلق بالجمعيات، ج.ر، عدد 02 لسنة 2012.

[43] محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مكتبة دار السلام للطباعة و النشر و التوزيع، المغرب، 2005، ص558 و 559.

[44] أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 29.

[45] منها القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26-01- 1988، بتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، ج.ر، عدد 04 لسنة 1988.

[46] المادتان 12، 14 من القانون رقم 90-11- السالف الذكر.

[47] المادتان 2 و 21 من الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09-07- 1996، المعدل و المتمم لقانون علاقات العمل، ج.ر، عدد 43 لسنة 1996.

[48] حسب تقرير سنه 2001 حول الوضعية الاجتماعية، الصادر عن المفتية العامة للعمل وزارة العمل، بلغ عدد الاتفاقيات الجماعية المسجلة على مستوى القطاع العمومي145، في حين لم يتجاوز عددها 16 على مستوى القطاع الخاص.كما اقتصر عدد الاتفاقات الجماعية على مستوى هذا الأخير على 98، بينما وصل عددها في القطاع العمومي إلى 734.

[49] أحمية سليمان، المرجع السابق، ص من 26 إلى29.

50 بصرف النظر عن الأحكام الجزائية، يحتوي نص المشروع على 26 مادة مخصصة مباشرة للتفاوض الجماعي، بينما يشمل القانون الحالي(القانون رقم 90-11- السالف الذكر) على 21 مادة.

51 François Duquesne, Droit du travail ;2e édition, Gualino édition ,Paris ,2006,P 55.

(إستادا لرأي مجلس الدولة الفرنسي الصادر بتاريخ 22 مارس 1973).

52 يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي و الوطني للعمل، رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2008، ص 110.

53 بما في ذلك إلزام طرفي علاقة العمل الجماعية على التفاوض، على غرار بعض القوانين المقارنة، منها القانون الفرنسي، خاصة إذا علمنا أن نص المشروع لم يأت بأي جديد حوله و أبقى على طابعه الاختياري، إلاّ في حالة تقديم أحد الطرفين طلب التفاوض إلى الطرف الآخر، طبقا لأحكام المواد 123، 131، 132 و 133 من القانون رقم 90-11- السالف الذكر/ راجع كتاب بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، الأردن، 2011، ص123.

54 أول اجتماع للثلاثية تم خلال الفترة الممتدة من 18 إلى 22-11-1991 / راجع بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي: كلية الحقوق، جامعة وهران، 2014، ص 115. /مأخوذة عن عبد الله قاضية، تأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران، العدد 03 لسنة 2009، ص 127.

55 و هو اللقاء التاسع عشر.

56 صادقت الجزائر سنة 1993 على الاتفاقية الدولية للعمل رقم 144 المتعلقة بالحوار و التشاور الثلاثي لسنة 1976.

57 أحمية سليمان، المعايير العربية و الدولية للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، بدون تاريخ، ص 05.

58 راجع مثلا أحكام المادة 149 من القانون رقم 90-11- السالف الذكر.

59 القانون رقم 88-07- السالف الذكر.

60 المواد من 91 إلى 113 من القانون رقم 90-11- السالف الذكر.

61 المرسوم الرئاسي رقم 93-25 المؤرخ في 05-10-1993، يتضمن إنشاء المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، ج.ر، عدد 64 لسنة 1993.

62 المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22-12-1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في تسوية نزاعات العمل الجماعية وتنظيمها و عملها، ج.ر، عدد 01 لسنة 1991.

63 القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25-12-2004، يتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل، ج.ر، عدد 83 لسنة 2004.

64 يُعتبَر العمل غير القانوني من أولويات المحاور التي تُركّز علها مصالح مفتشية العمل في نشاطاتها السنوية. و كعيّنة، استهدفت معظم (أكثر من 73%) زيارات المراقبة التي قام بها مفتشو العمل في سنة 2010 القطاع الخاص، وأُستُغِلّت خصوصا لمكافحة عدم انتساب العمال للضمان الاجتماعي و احترام الأجر الوطني الأدنى المضمون و احترام إجراءات تنصيب العمال(راجع نشرة مفتشية العمل، رقم 24، الصادرة في ديسمبر 2010).

65 الأمر رقم 75-58- السالف الذكر.

66 محفوظ لعشب، عقد الإذعان في القانون المدني الجزائري و المقارن، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990، ص 120

67 كما هو الشأن مثلا في نص المادة 140 من القانون رقم 90-11 (السالف الذكر)، التي تعاقب على توظيف العامل القاصر الذي لم يبلغ السن القانونية، بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج. و في حالة العود تشدد العقوبة تصل العقوبة إلى الحبس من 15 يوم إلى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى الضعف.

68 مثل القرارات الإدارية التي يمكن أن يتحدها الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، لحماية العمال من أي خطر جسيم يوشك أن يقع، بعد إخطار مفتش العمل (المادة 11 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06-02-1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج.ر، عدد 06 لسنة 1990).

69 محفوظ لعشب، المبادئ العامة للقانون المدني الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 163/ مأخوذ عن :

G.Berlioz :Lecontrat d'adhésion, thèse ;Paris,1973, L.G.D.J 2eédition,1976,p 99.

70 المرجع السابق/ مأخوذ عن : Alex Well et François Terré : Droit civil, les obligations, 2e édition Dalloz 1975, p.95.

71 الأمر رقم 75-58- السالف الذكر.

[72] بالنسبة لصورتي العمل غير المصرح به و الوضعية غير القانونية للأجانب، فإن التشريع الحالي، خاصة القانون رقم 90-11 (السالف الذكر)، و القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02-07-1983،يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم، ج.ر، عدد 28 لسنة 1983، و القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11-07-1981، يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج.ر، عدد 28 لسنة 1981، قد احتواهما، من خلال العقوبات، خاصة الجنائية منها، المترتبة عن المخالفات المرتكبة في نطاقهما. مع الإشارة إلى أن صورتي النشاط الخفي و العمل غير المصرح به المختلفتين بحسب المشروع، مادام قد ذكرهما، كل واحدة على حدا، و أعطى تعريفا خاصا للصورة الأولى (النشاط الخفي)، تعتبران في ظل التشريع الحالي صورة واحدة، أخذت من الواقع العملي و في الغالب تسمية العمل الخفي (Travail au noir)، الذي يستوعب أيضا مخالفات تشغيل الأجانب.

[73] منها جهاز دعم تشغيل الشباب (المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02-07-1996، يتعلق بدعم تشغيل السباب، ج.ر، عدد 41 لسنة 1996)، و جهاز إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 50 سنة، (المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30-12-2003، ج.ر، عدد84 لسنة 2003، و جهاز القرض المصغر (المرسوم الرئاسي رقم 04-13 المؤرخ في 22-01-2004، يتعل بجهاز القرض المصغر، ج.ر، عدد 06 لسنة 2004).

[74] ج.ر، عدد 47 لسنة 2001. و قد تعرض هذا الأمر إلى عدة تعديلات، آخرها تم بموجب قانون المالية لسنة 2015، (ج.ر، عدد 78 لسنة 2014). كما أن الحكومة بصدد عرض قانون جديد على البرلمان.

[75] القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12-12-2001، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ج.ر، عدد 77 لسنة 1001

[76] الواردة في أحكام المادتين 564 و 565 من القانون المدني(الأمر رقم 75-58- السالف الذكر).

[77] حسب مقال منشور في موقع وكالة الإنباء الجزائرية بتاريخ 26-11-2015، تجاوز عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، 900000 وحدة (www.aps.dz).

[78] تلجا الشركات الكبرى إلى التعاقد مع المناولات للتخلص، دفعة واحدة، من متطلبات العمال و من عوامل الإنتاج الأقل مرد ودية و التفرغ لتلك التي تشكل قيمة مضافة عالية، قصد الربح أكثر/. راجع مقال بعنوان "المناولة أداة لفرط استغلال العمال و إضعاف تنظيمهم"، منشور في جريدة المناضلة، المغربية، بتاريخ 05-07-2015(www.almonadilah.info) .

[79] مثل الدوافع الأمنية / راجع أحكام المرسوم التشريعي رقم 93-16 المؤرخ في 04-12-1993، يحدد شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال و المواد الحساسة، ج.ر،عدد 80 لسنة 1993.

[80] منشورة في الموقع الالكتروني الرسمي للوزير الأول (www.cg.gov.dz).

[81] الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23-07-2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج.ر، عدد 40 لسنة 2015.

[82] القانون رقم 90-11- السالف الذكر.

[83] القانون رقم 81-10- السالف الذكر.

[84] المادة 61 من القانون رقم 90-14- السالف الذكر.

[85] المادة 148 من القانون رقم 90-11- السالف الذكر.

[86] المادة 142 من القانون رقم 90-11- السالف الذكر.

[87] المادة 54 من القانون قم 90-02، المؤرخ في 06-02-1990، يتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج.ر، عدد 06 لسنة 1990..

[88] القانون رقم 90- 11- السالف الذكر.

[89] القانون رقم 90-11- السالف الذكر.

[90] القانون رقم 90-11- السالف الذكر.

[91] Mahammed Nasr-Eddine koriche ,op.cit, p 167 et 168.;

[92] Leila Borsali Hamdane, Droit du travail, BERTI Edition, 2014 ;p 13.

[93] القانون رقم 16-01- السالف الذكر.