**المحاضرة 1: مصادر قانون العمل**

تنقسم مصادر قانون العمل من حيث أهميتها و أولويتها إلى مصادر وطنية و مصادر دولية باعتبار الدولة الحديثة عضو في المجتمع الدولي.

**أولا: المصادر الوطنية**

نجد في قانون العمل الجزائري المصادر الكلاسيكية للقانون الداخلي أي الدستور،التشريع و النصوص التنظيمية من جهة و القضاء و الفقه من جهة أخرى.كما نجد قواعد أخرى تنظم علاقات العمل لا تصدر عن السلطة العامة و إنما عن أطراف العمل أي الهيئة المستخدمة و ممثلي العمال. إذ يعتبر هذا المصر الأخير ميزة من مميزات قانون العمل و عليه تقسم مصادر قانون العمل إلى المصادر الرسمية و المصادر التفسيرية.

1. **المصادر الرسمية:**

تتمثل في مصادر القانون مرتبة وفقا لمبدأ تدرج القوانين.

ا/ المبادئ الدستورية:

تحتل المبادئ الدستورية في الجزائر شأنها شأن كافة الدول المكانة الأولى في السلم التشريعي الوطني و بالتالي هي المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف النشاطات منها ما يتعلق بعلاقات العمل.اذ تضمن الدستور المبادئ الأساسية للعمل لاسيما ما يتعلق بالحقوق و الحريات كالحق في العمل، الإضراب، الحق في الراحة ، الحق النقابي، الحق في الحماية و الأمن و الحق في الضمان الاجتماعي.

ب/ النصوص القانونية:

و هي الأعمال الصادرة عن السلطة التشريعية و المتمثلة في البرلمان و تعتبر ترجمة قانونية لأحكام و مبادئ الدستور التي لا تعتبر كافية لتنظيم عالم الشغل. باعتبارها مجموعة مبادئ عامة لابد أن تفصل بموجب نصوص قانونية.

و تطبيقا للأحكام الدستورية صدرت عدة تشريعات خاصة بقطاع العمل و علاقات العمل و تنظيم الحقوق و الالتزامات المترتبة عنها، باعتبار أن عملية التشريع في مجال قانون العمل و الضمان الاجتماعي و ممارسة الحق النقابي تعتبر من صلاحيات البرلمان.

منها :

- قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل.

- قانون 90/02 المتعلق بالنزاع الجماعي.

- قانون 90/04 المتعلق بتسوية النزاع الفردي.

- قانون 90/14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

ج/ النصوص التنظيمية

تتمثل هذه الوسيلة ي المراسيم الصادرة عن الحكومة بالدرجة الأولى ثم عن وزير العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني.

فذاتية و تنوع مجالات النشاط في العمل جعلت النصوص التشريعية عاجزة عن تنظيم أدق التفاصيل في المسائل التي تنص عليها و ما تنتج من أثار و هو الأمر الذي حتم ترك ما يتعلق بعلاقات العمل من الناحية العملية و التقنية إلى الوسيلة الأكثر مرونة و هي النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها.

تتنوع هذه النصوص من مراسيم رئاسية، تنفيذية، قرارات و تعليمات تصدر عن السلطة التنفيذية أي الوزراء في حدود صلاحياتهم المفوضة إليهم.

و من بين النصوص التنظيمية المرسوم 90/289 المتعلق بكيفيات انتخاب مندوبي المستخدمين و المرسوم التنفيذي 91/273 المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة المعدل و المتمم.

1. **المصادر المهنية:**

تتميز قواعد قانون العمل بذاتية مصدرها و واقعية أحكامها، فترتب عنها ظهور فئة من المصادر غير الرسمية غير التي ينشئها القانون أو السلطة الرسمية. تتمثل هذه المصادر في العرف، العادات المهنية و الاتفاقيات الجماعية.

**ا/ العرف و العادات المهنية:**

للعرف أهمية بالغة في مجال قانون العمل، لأن الكثير من الأحكام القانونية يعود مصدرها المادي إلى العرف و العادات المهنية، منها ممارسة الحق النقابي، حق العامل في التعويض عن التسريح التعسفي، الحق في مهلة الإخطار، الحق في الإجازة مدفوعة الأجر.

و كما هو معروف لدا الفقه القانوني فهناك فرق بين كل من العرف و العادة المهنية لعدم توفرها على نفس الشروط.فإذا كان العرف يقوم على شرطين أساسيين هما الركنين المادي و المعنوي المتمثل في السلوك الذي يجب إتباعه من جهة و الاعتقاد بالزاميته من جهة أخرى فإن العادة المهنية لا تتطلب سوى الركن المادي فقط.

**ب/ الاتفاقيات الجماعية:**

تعتبر الاتفاقيات الجماعية و العقود المشتركة مصدر خاص لقانون العمل، حدد المشرع أحكامها بالمواد 114الى 134 من قانون 90/11 على أن تتوفر على جملة من الشروط الموضوعية و الشكلية بأن تكون مكتوبة و محل إشهار في وسط العمال مع تسجيلها بمفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة.

و تسمى بالعقد الجماعي أيضا و هي اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل و ظروفه في ما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ، تبرم بين منظمة أو عدة منطمات نقابية تمثيلية أو مندوبي المستخدمين و بين صاحب العمل أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية لأصحاب العمل من جهة ثانية. تهدف إلى وضع أحكام و مبادئ أكثر نفعا للعمال من الأحكام المقررة قانونا تحت طائلة البطلان.

تلزم الاتفاقيات الجماعية باحترام كل من وقع عليها أو انظم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها طبقا للمادة 127 من قانون العمل.

كما أنه غالبا ما يحيل تشري العمل تنظيم المسائل العمالية إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل كما هو الأمر بالنسبة إلى منحة العطلة الإضافية في ولايات الجنوب التي تحددها الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية طبقا للمادة 6 من الأمر 21/96.

و يتميز الاتفاق الجماعي عن الاتفاقية الجماعية كونه يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية و يمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية.

**ج/ النظام الداخلي.**

يعتبر النظام الداخلي من المصادر المهنية لقانون العمل، يتولى صاحب العمل إعداده دون مشاركة العمال كلما تجاوز عدد العمال 20 عاملا. باعتباره مجموعة من اللوائح التنظيمية التي تتضمن مجموعة من التعليمات، الأوامر، التوجيهات ، التدابير الأمنية و النظم الخاصة بتنظيم علاقة العمل في المؤسسة المستخدمة من الناحية التقنية، التمنية و الصحية الإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة على مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين ، الاتفاقيات الجماعية ، عقود العمل الفردية، النظام الداخلي بهدف المحافظة على الاستقرار و الأمن في أماكن العمل.

1. **- المصادر التفسيرية:**

يلعب كل من الفقه و القضاء دورا هاما في تطبيق القانون و تفسيره و استكمال النقص الذي قد يلاحظ عليه و إزالة الغموض الذي قد يشوب بعض النصوص. فهناك إجماع لاعتبارها مصدرا ماديا للكثير من الأحكام التشريعية أو التنظيمية أو الاتفاقية من خلال المبادئ التي يستقر عليها القضاء بمناسبة الفصل في مختلف الدعاوى المرفوعة إليه.

مما يدفع بالسلطات التشريعية و التنظيمية و الهيئات المهنية إلى تبني المبادئ القضائية حرصا على استقرار المعاملات في ما بن أطراف علاقة العمل. فضلا عن دور القاضي في الفصل في النزاعات المعروضة أمامه حتى في غياب النص القانوني، التنظيمي و ألاتفاقي تحت طائلة جريمة إنكار العدالة.

كما تلعب الآراء الفقهية دورا بالغا في مساعدة الهيئات التشريعية و القضائية بمختلف الدراسات و الأبحاث التي تمكنه من وضع حلول لمختلف الإشكالات التي تطرأ على عالم الشغل.

**ثانيا: المصادر الدولية:**

تعتبر المعاهدات من المصادر الرسمية للقاعدة القانونية طبقا للقاعدة الدستورية التي تجعل من المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية تسمو على القانون، و تغطي هذه القاعدة المعاهدات الثنائية من جهة و المعاهدات الدولية الصادرة عن المنظمات الدولية للعمل من جهة أخرى.

**ا/ المعاهدات الثنائية.**

هي التي تبرم بين دولتين على الأقل و تحدد القواعد التي تطبق على العمال الأجانب، و تكون هذه المعاهدة ملزمة بعد المصادقة عليها. منها المعاهدات المتعددة بين الجزائر و فرنسا لأهمية اليد العاملة الجزائرية بفرنسا، كما توجد معاهدات بين الجزائر و الاتحاد الأوروبي.

بالإضافة إلى المعاهدات بين الجزائر و دول المغرب العربي.

**ب/ الاتفاقيات الدولية للعمل.**

يتميز قانون العمل بالنزعة الدولية لتشابه و تطابق أحكامه أحيانا في الكثير من التشريعات المقارنة و في هذا الشأن توجد منظمات دولية للعمل كالمنظمة العربية للعمل التي تم الإعلان عن إنشائها في المؤتمر الذي انعقد بالقاهرة سنة 1971 كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية.

تنحصر أهدافها في العمل و الاهتمام بالقضايا العربية على اختلاف أشكالها و مواضيعها بكل البلدان العربية.

من اختصاصها نذكر:

- تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل.

- توحيد التشريعات العربية في ميدان العمل.

- القيام بدراسات و أبحاث في المواضيع العمالية.

- وضع خطة لنظام التضامن الاجتماعي.

- وضع خطة للتدريب المهني.

- إعداد القاموس العربي للعمل.

كما توجد المنظمة الدولية للعمل التي أنشئت بمعاهدة فرساي سنة 1919 و هي إحدى المنظمات المتخصصة التابعة لمنظمة الأمم المتحدة و هي متخصصة في تسوية ظروف العمال بالنسبة إلى الدول التي تنتمي إليها. و تتشكل من ثلاث هياكل:

* مؤتمر العمل الدولي و هو أعلى سلطة في المنظمة يتكون من ممثلي الدول في المنطقة بنسبة 4 أعضاء عن كل دولة موزعين على النحو الأتي: ممثلين عن الحكومة، ممثل عن أصحاب العمل و أخر عن العمال أو النقابات الأكثر تمثيلا في الدولة، ينعقد المؤتمر مرة كل سنة.
* مجلس الإدارة هو الهيئة التنفيذية تهتم بتحضير جدول أعمال المؤتمر تتكون من 50 عضو على الأقل منتخبين لمدة 3 سنوات، تجتمع 3 مرات بالسنة.
* مكتب العمل الدولي هو الجهاز المكلف بجمع و توزيع المعلومات المتعلقة بحالة العمال و شؤون العمل و إجراء التحقيقات التي يتطلبها المؤتمر و إقامة العلاقات مع الدول و مع أوساط العمل.

صدر عن المنظمة العديد من الاتفاقيات الدولية بلغت 188 سنة 2007 إلا أنها لا تكون ملزمة إلا بعد المصادقة عليها. و صادقت الجزائر على 58 منها تعلق موضوعها بمختلف جوانب علاقات العمل ، ظروف العمل منها:

* ما يتعلق بالحقوق الأساسية للعامل الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بممارسة الحق النقابي و رقم 98 المتعلقة بحق الاجتماع ،التفاوض و التنظيم.
* ما يتعلق بظروف العمل كالعمل الليلي، منع المستخدم من تشغيل العاملات و الأطفال بالأعمال الليلية، الاتفاقية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل المصادق عليها بموجب المرسوم 85-518.
* ما يتعلق بإدارة العمل، علاقات العمل الخاصة بفئات معينة كالعمال الأجانب.

إلى جانب الاتفاقيات يصدر عن المنظمة توصيات و هي غير ملزمة و لا تحتاج إلى تصديق و تتمثل في رغبات المنظمة في المسائل التي لم يصدر اتفاق حولها فتكون هذه التوصيات محل نشر و يبقى للدول الخيار في تطبيقها.

كما تقوم المنظمة بواسطة الخبراء الدوليين العاملين لديها بجمع المعلومات و الإحصائيات اللازمة عن حالة العمل و العمال بهدف تطوير تشريعات العمل الدولية و مساعدة الدول على تحديث قوانينها الاجتماعية بما يتماشى و نظمها الاجتماعية و الاقتصادية.