



جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص



جامعة بجاية
Tasdawit n'Bgayet
Université de Béjaïa

النظام العام الاجتماعي في علاقات العمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: المهن القانونية و القضائية

تحت إشراف الأستاذة:

- يعقوب زينة

من إعداد الطالبتين:

- إقريوان كريمة

- كبير أسية

أعضاء لجنة المناقشة:

-الأستاذة(ة):إخلف سامية، جامعة عبد الرحمان ميرة- بجايةرئيسا

د. يعقوب زينة، أستاذ محاضر أ، جامعة عبد الرحمان ميرة -بجايةمشرفا

-الأستاذة(ة):عشاش حفيظة، جامعة عبد الرحمان ميرة - بجايةممتحنا

السنة الجامعية: 2025/ 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

أهدي تخرجي إلى من أحمل إسمه بكل فخر، لتتنام بسلام و تفتخر بإبنتك عند أهل السماء "أبي"
إلى من آمنت بي و شجعتني في كل خطوة "أمي"
هو ناجحي، لكن لا يكتمل إلا بوجودكم "إخوتي"
إلى "أساتذتي الكرام"، الذين ألهموني أن أبحث عن الحقيقة وأن أمن بأن القانون ليس فقط
نصوصا بل ضميرا و عدالة.

إقريوان كريمة

الإهداء

إلى من كانا سنداً لروحي، ودعاؤهما سبب نجاحي، إلى من حملاني بصبر، و ربياني بحب،
وغمراني بالحنان، "أمي و أبي " العزيزين، أطال الله في عمرهما.
والى أحبائ قلبي، " إخوتي و أخواتي"، الذين تشاركوا معي هذه الحياة، بفرحها و حزنها، حفظهم
الله و رعاهم.

" كبير أسية"

شكر و عرفان

قال تعالى: " لئن شكرتم لأزيدنكم " (سورة إبراهيم، الآية 7)

الحمد و الشكر لله رب العالمين، الذي بنعمته تتم الصالحات، وبتوفيقه انجزنا هذا العمل المتواضع. نتقدم بأسمى كلمات الشكر و الإمتنان للأستاذة " يعقوب زينة "، التي تكرمت بقبول الإشراف على هذه المذكرة، ورافقتنا بتوجيهاتها و إرشاداتها القيمة.

كما نشكر أعضاء لجنة المناقشة الكرام على مشاركتهم في قراءة و تقييم هذا العمل.

ولا يفوتنا أن نعرب عن إمتناننا لجميع الأساتذة الكرام الذين أشرفوا على تدريسنا، كما نشكر عمال مكاتب بجاية، تيزي وزو، و الجزائر على ما قدموه لنا من مساعدة.

شكرا لكم جميعا.

• قائمة بأهم المختصرات:

أولا: باللغة العربية

ق: قانون

م: المادة

ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية

دج: دينار جزائري

د.س.ن: دون سنة النشر

ص: صفحة

د.ط: دون طبعة

ط: طبعة

ص.ص: من صفحة إلى صفحة

ثانيا: باللغة الفرنسية

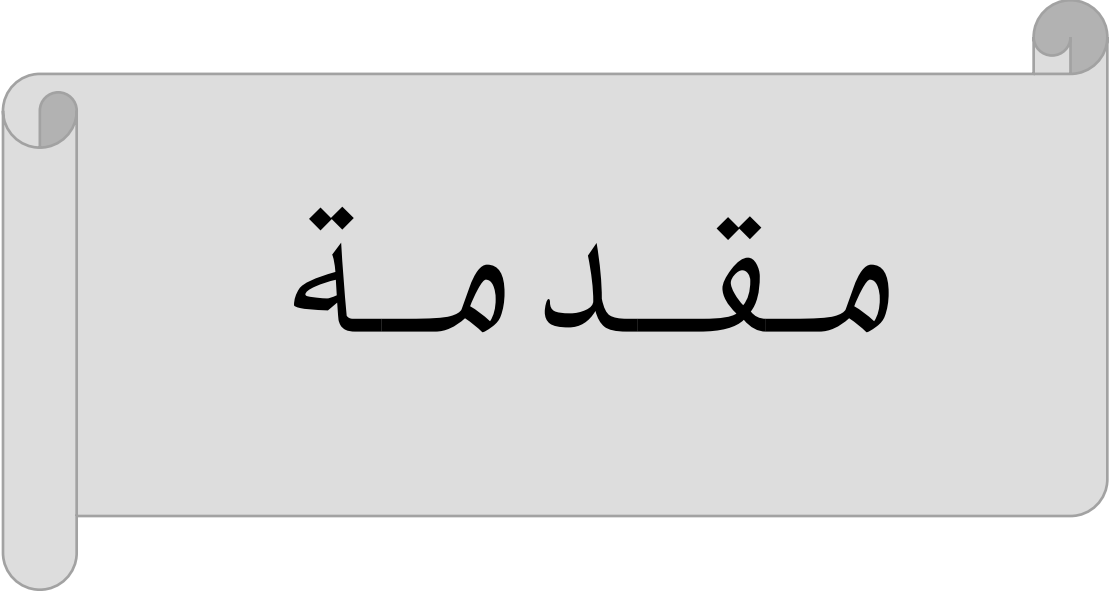
N° : Numéro.

Op.cit :Opus Citatum (ouvrage précédemment cité).

P : page.

p p : de la page..... a la page.

I bid :Ibidem (Au même endroit).



مقدمة

يعد النظام العام من المفاهيم القانونية التي تعمل على تحقيق المصلحة العامة و هذا من خلال وضع حدود لحرية الأفراد في التعاقد، من أجل الحفاظ على سلامة و إستقرار المجتمع، وقد تطور هذا النظام ليأخذ عدة أشكال، و من بينها النظام العام الاجتماعي الذي لديه علاقة وثيقة بعلاقات العمل.

فالنظام العام الاجتماعي يعد من الأنظمة الحديثة، و يرجع سبب ظهوره إلى ما تميزت به علاقات العمل في الماضي من إستغلال و إضطهاد لحقوق العمال، بسبب عدم وجود أي قانون أو قوة ردعية تحمي الطرف الضعيف و تعيد الاستقرار و التوازن للعلاقة من أجل تحقيق العدالة. وكان للثورة الفرنسية 1789 دورا كبيرا في وضع البوادر الأولى للأنظمة القانونية الحامية لحقوق العمال، وهذا ما جعل التشريعات تعمل على وضع قوانين من أجل حماية الأجير في علاقة العمل من تعسف رب العمل، و بالتالي ظهر ما يسمى بالنظام العام الاجتماعي الذي هدفه الأساسي حماية العمال. و قد سمي النظام الإجتماعي بهذا الاسم لإرتباطه الوثيق بعلاقات العمل، حيث يسعى لتحقيق توازن إجتماعي في العلاقة التعاقدية، من خلال فرض قواعد أمره لا يجوز مخالفتها.

تكمن أهمية النظام العام الاجتماعي في كونه آلية قانونية تعمل على حماية فئة العمال، الذين يعتبرون أطراف ضعيفة في علاقة العمل مهددون بخطر التهميش و الإستغلال، فالنظام العام الاجتماعي هو الذي يضمن حقوقهم الأساسية من أجور و ساعات عمل مناسبة، و كذلك ظروف العمل الآمنة و الصحية، مما يساهم في إرساء العدالة و الحفاظ على الاستقرار داخل المجتمع ككل، و منه خلق توازن بين أصحاب العمل و الأجراء، و يمنع الظلم و يحقق الحفاظ على الكرامة، فهذا النظام يعزز العدالة و الإنصاف، منه فإن النظام العام الإجتماعي يسعى إلى ضمان حقوق العمال و تقدير جهودهم و ضمان الوفاء بحقوقهم.

و لعل أسباب إختيار موضوع " النظام العام الاجتماعي في علاقات العمل " تعود إلى العديد من الدوافع الشخصية و الموضوعية و العلمية التي دفعتنا إليه، فمن الناحية الشخصية لطالما آمنا بالعدالة الاجتماعية و الدفاع عن الحقوق لاسيما فيما يخص الفئات الضعيفة في

المجتمع، فضلا عن الرغبة في معرفة الجوانب القانونية التي قد تحمينا في المستقبل في سوق الشغل و معرفة حقوقنا و ماهيتها.

أما من من الناحية العلمية فإن دراسة هذا النظام بأسلوب منهجي و تحليلي يمكننا من فهم المسائل القانونية المرتبطة بالموضوع. أما فيما يخص الجانب الموضوعي فإن الواقع في مجال العمل يثبت وجود فجوة بين النصوص القانونية و تنفيذها حقيقة في الجانب العملي، كما أن المكانة التي تحتلها علاقات العمل في الاقتصاد الوطني تستدعي تدخل نظام من أجل عدم إختلال التوازن في ظل التطور الاقتصادي و وجود العولمة.

في هذه الدراسة، تم الإعتماد على المنهج الوصفي لتوضيح مفهوم النظام العام الاجتماعي و ذكر أهم صفاته و مميزاته، و إستعنا بالمنهج التحليلي كذلك من أجل توضيح النصوص القانونية المرتبطة بهذا الموضوع و دراسة تأثيره على علاقات العمل.

و في هذا السياق نتساءل عن مدى فعالية النظام العام الاجتماعي في حماية العمال و تنظيم علاقات العمل في إطار التشريع الجزائري؟

للإجابة على هذه الاشكالية ارتأينا التطرق في بادئ الأمر إلى مفهوم النظام العام الاجتماعي متناولين بالدراسة مصادره، ثم مظاهره و الآثار المترتبة عنه (الفصل الأول)، لكي نخوض فيما بعد في النظام العام الاجتماعي من خلال الإتفاقيات الجماعية و مبدأ الأفضلية، مبرزين تطوراته على الصعيدين الدولي و الجزائري (الفصل الثاني).

الفصل الأول

الإطار النظري للنظام العام الاجتماعي وإرتباطه
بـعلاقات العمل

يعتبر النظام العام الاجتماعي أحد الأوجه الحديثة للنظام العام فرضته طبيعة علاقات العمل فهو يرتبط إرتباطا وثيقا بعلاقات العمل، و يرمز إلى الدور الاجتماعي الذي يلعبه قانون العمل في إرساء دعائم السلم الاجتماعي تجاه مشكلة العلاقات القائمة بين الأجراء وأصحاب العمل وهي كبرى المشاكل الاجتماعية اليوم¹.

لقد ظهر النظام العام الاجتماعي في القرن التاسع عشر خلال الثورة الفرنسية، وقد شهد العالم بعد الحرب العالمية الثانية بروز أفكار تدعو للعدالة الاجتماعية و الملكية الجماعية، و تغير نظام الدول من دول حارسة إلى دول متدخلة كما بدأ الاهتمام بالقضايا الإنسانية. و في مجال العمل تم الإعتراف بالحق في العمل وذلك من خلال منظمة العمل الدولية وهذا ما أدى إلى سن قوانين آمرة تعيد التوازن العقدي ووضع حد أدنى من الحماية للعمال ومن هنا بدأت تتجلى معالم النظام العام الاجتماعي².

تبنت الجزائر قانون العمل الخاص بها، بما يحمله في طياته من مبادئ النظام العام الاجتماعي في الجزائر بعد الإستقلال بفترة ولقد مرت بمرحلتين مختلفتين، عرفت الأولى الممتدة ما بين 1971 إلى غاية 1989 بمرحلة " النظام اللائحي " التي كرّست مبادئ النظام الاشتراكي، أين كان تدخل الدولة شاملا في تنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية، تليها المرحلة الثانية الممتدة من 1989 إلى يومنا هذا وهي مرحلة "النظام التفاوضي" تم تكريسها بعد صدور دستور 1989 القائم على إنسحاب الدولة من تنظيم علاقة العمل، مع تدخلها في مسائل حماية الحد الأدنى من حقوق العمال المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي³.

¹ - محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015، ص.11.

² - حجاجي محمد الأمين، قرارية قويدر، « النظام العام الاجتماعي بين الحماية الاجتماعية للعامل وتداعيات العولمة الاقتصادية»، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 05، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالح أحمد - النعامة - الجزائر، 2019، ص.41.

³ - بن عزوز بن صابر، « النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل »، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية - الجزائر، 2015، ص. ص. 616، 617.

و عليه، يتميز النظام العام الاجتماعي عن بعض الأنظمة القانونية المشابهة له، و يستمد قواعده من مصادر متعددة (المبحث الأول)، كما يظهر هذا النظام مظاهر خاصة به و منه يترتب آثار مميزة في علاقات العمل (المبحث الثاني).

المبحث الأول

ماهية النظام العام الاجتماعي

يرجع ظهور مفهوم النظام العام الاجتماعي إلى خمسينيات القرن الماضي، حيث أطلقه فقهاء القانون الاجتماعي، وكان أول من إستعمل هذا المفهوم في فرنسا الفقيهان " BRUN " و "GALLAND"، اللذان ساهما في ترسيخ إستعماله في المجال القانوني فبجانب النظام العام العمومي وجد نظام عام إجتماعي وضع خصيصا لحماية الأجير حيث لا يجوز إدراج شروط أقل فائدة مما تقرره النصوص القانونية الآمرة، في حين يسمح بإدراج شروط أكثر فائدة للعمال، ويعتبر هذا النظام ذو قواعد آمرة لا يجوز مخالفتها إلا إذا كانت أكثر فائدة للعامل وهو نظام مرن يتكيف مع التحولات الاجتماعية والاقتصادية¹.

إن تحديد مفهوم النظام العام الاجتماعي يستوجب تمييزه عن بعض الأنظمة المشابهة أو المتداخلة معه (المطلب الأول)، ثم إبراز أهم مصادره القانونية و الإتفاقية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تمييز النظام العام الاجتماعي عن ما يشابهه من أنظمة

توجد عدة أنظمة تشبه في مضمونها النظام العام الاجتماعي أو تتداخل معه لاسيما تلك التي تهدف لحماية الطرف الضعيف أو تنظيم العلاقات بهدف تحقيق الاستقرار داخل المجتمع، ومن بين أهم هذه الأنظمة نجد النظام العام الحمائي (الفرع الأول) وأيضا النظام العام التقليدي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تمييز النظام العام الاجتماعي عن النظام العام الحمائي

يمكن تمييز بين مصطلحي النظام العام الاجتماعي والنظام العام الحمائي من خلال مختلف التعاريف التي وردت بشأن كل من منها والتي تساعد على تحديد خصائصهما ومجال

¹ - عمار جعوب « دور النظام العام الاجتماعي في حماية الطرف الضعيف-العامل- في عقد العمل »، مجلة البحوث في العقود و قانون الأعمال، المجلد 07 ، العدد 04 ، المركز الجامعي صالحى أحمد النعام، الجزائر، 2022 ، ص 300.

تطبيق كل من منهما. ففي حقيقة الأمر يوجد تداخل بين المصطلحين من خلال العلاقة الوطيدة بين الحماية التي يضمنها القانون وفكرة النظام العام الاجتماعي. حتى أنه نعبر عن النظام العام الاجتماعي على أنه نوع من النظام العام الحمائي.

فنحن نعلم أن النظام العام الاجتماعي يوجه الأحكام في الإتفاقيات الجماعية و في عقد العمل نحو حماية الطرف الضعيف المتمثل في العامل وتعتبر كل قواعده آمرة، مخالفتها تؤدي إلى البطلان من نوع خاص إذ ليس له أثر رجعي، ذلك أن هذا البطلان يصب في مصلحة العامل¹.

و بمفهوم أشمل فإن النظام العام الحمائي يسعى لتحقيق التوازن العقدي من خلال حماية الطرف الضعيف، ذلك نتيجة غياب المساواة الفعلية بين أطراف العقد، إذ يجد هذا الطرف نفسه في مركز تفاوضي أدنى يؤثر سلبا على إرادته التعاقدية مما يؤدي إلى إختلال في شروط العقد و زيادة إلتزماته، في حين يستفيد الطرف الأقوى في هذا العقد²، وهو حال عقد العمل.

وبهذا نجد بأن الفرق بين المصطلحين يكمن في أن النظام العام الاجتماعي يطبق على علاقات العمل فقط، حيث يهدف إلى حماية الطرف الضعيف و هو العامل و ذلك من خلال قواعد آمرة تتعلق بالأجور و ساعات العمل و الإجازات و غيرها. لا يمكن مخالفتها إلا إتفاقا و بما هو أصلح للعامل، أما النظام العام الحمائي فهو أوسع و أشمل يطبق كل العقود التي يكون فيها أحد الأطراف ضعيفا "كعقود الإيجار" فيهدف لحماية الطرف الضعيف من إستغلال الطرف الأقوى. و عليه يمكن القول أن النظام العام الاجتماعي هو نظام حمائي موجه لحماية العامل.

الفرع الثاني: تمييز النظام العام الاجتماعي عن النظام العام التقليدي

يمكن التمييز بين كل من النظام العام الاجتماعي و النظام العام التقليدي وذلك من خلال الأساس الذي يقوم عليه كل منهما، والظروف التي أدت إلى ظهورها مع الإختلاف الموجود

¹ - عمار جعوب، « دور النظام العام الاجتماعي في حماية الطرف الضعيف-العامل- في عقد العمل »، المرجع السابق، ص. 302.

² - أقصاصي عبد القادر، « فكرة النظام العام الحمائي و دورها في حماية الطرف الضعيف العقد »، مجلة معالم للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 03، العدد 01، جامعة أحمد درارية، أدرار، 2019، ص. 268.

بينهما في مجال علاقات العمل. و في حقيقة الأمر لا يوجد تناقض بين النظام العام الاجتماعي و النظام العام التقليدي فكل الأنظمة الحديثة التي تحمل في طياتها معاني قواعد آمرة موجهة لقطاع أو لهدف محدد إنما تعد تطبيقات خاصة للنظام العام التقليدي فرضتها طبيعة بعض المعاملات القانونية.

يهدف النظام العام التقليدي إلى حماية المصالح العامة و المشتركة في المجتمع، دون تمييز بين أطراف العلاقة التعاقدية، كما أن القاضي ملزم بفكرة كل ما يتعلق بالنظام العام في مفهومه التقليدي و ذلك من تلقاء نفسه، لأنه مؤتمن على حماية الأسس و المصالح العليا للمجتمع، أما النظام العام الاجتماعي فيتميز بكونه نظاما حمائيا، يهدف إلى حماية المصلحة الفردية و الخاصة للطرف الضعيف المتمثل في العامل، كما أن هذا النظام لا يمكن أن يثيره القاضي من تلقاء نفسه إلا إذا عرض ذلك صاحب المصلحة¹. و عليه نجد أن النظام العام بالمفهوم التقليدي يهدف أساسا لحماية مصالح الجماعة، أما النظام العام الاجتماعي يحقق مصلحة العامل².

الفرع الثالث: تمييز النظام العام الاجتماعي عن النظام العام الاقتصادي

بما أن النظام العام الاجتماعي هو نظام حمائي، وجد من أجل حماية الطرف الضعيف وهو العامل من إستغلال و هدر حقوقه من طرف صاحب العمل. فالنظام العام الاقتصادي في شقه الحمائي يسعى لحماية أحد أطراف العلاقة التعاقدية و الذي يكون طرفا ضعيفا مقارنة بالطرف الآخر الذي يكون ذات قوة إقتصادية فيؤثر على هذا المتعاقد الضعيف و الذي يكون دائما الأجير و بالتالي يؤدي إلى إختلال من حيث التوازن الاقتصادي بين الأطراف، لوجود طرف

¹ - عمار جعوب، « دور النظام العام الاجتماعي في حماية الطرف الضعيف-العامل- في عقد العمل »، المرجع السابق، ص. 302.

² - حدوش تسعديث، ماموني ربيعة، النظام العام الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص: القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017، ص. 12.

قوي يملئ ما يريد و طرف آخر ضعيف ليس له سوى القبول أو الرفض بالتالي غياب العدالة العقدية، و هذا ما يؤدي إلى تدخل الدولة من أجل إعادة التوازن و تحقيق العدالة¹.

و عليه فإن الفرق الجوهرى الموجود بين هذين النظامين يكمن في أن النظام العام الاجتماعى يعمل على حماية العامل بصفته الفردية عن طريق قواعد أمره، أما النظام العام الاقتصادى فيعمل على إعادة التوازن و هذا لضمان حماية المصلحة الاقتصادية العامة و ليس الفردية فقط.

المطلب الثانى

مصادر النظام العام الاجتماعى

إن مصادر النظام العام الاجتماعى هي نفسها مصادر قانون العمل إلى حد ما، إذ تستمد قواعدها من مختلف مصادر القانون المعروفة، ولا يقتصر هذا النظام على الأحكام القانونية الإلزامية المكتوبة فحسب (الفرع الأول)، بل يتجاوزها ليشمل صوراً أخرى من الأحكام غير المكتوبة (الفرع الثانى)².

الفرع الأول: الأحكام القانونية المكتوبة ذات الطابع الإلزامى

ترتب الأحكام القانونية المكتوبة التي تساهم في تكوين قواعد النظام العام الاجتماعى وفقاً لدرجتها. إذ يأتي الدستور في المرتبة الأولى في ترتيب السلم الهرمي لقوانين الدولة، تليه المعاهدات الدولية المصادق عليها، تليها القوانين التشريعية والاتفاقيات الجماعية التي نضعها في نفس المرتبة، لتأتي بعدها النصوص التنظيمية و نجد في الأخير الاجتهاد القضائي.

¹ - بوعريوة منصف، « الحرية العقدية في ظل النظام العام الاقتصادي »، مجلة البحوث في العقود و قانون الأعمال، العدد الخامس، كلية الحقوق - جامعة الجزائر 1، الجزائر، ديسمبر 2018، ص.55.

² - محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص.24.

أولاً: الدستور

يعتبر الدستور المصدر الأول و الأساسي لمختلف الأحكام، و قد تضمن الدستور بعض الأحكام و المبادئ العامة للعمل¹. حيث تنص المادة 66 من الدستور: « العمل حق و واجب، كل عمل يقابله أجر يضمن القانون، أثناء العمل الحق في الحماية، الأمن و النظافة...» كما تعقب المادة 69 بالنص: « الحق النقابي مضمون و يمارس بكل حرية في إطار القانون » و من ثم المادة 70 التي جاء فيها: « و الحق في الإضراب معترف به ». ² وبهذا نجد أن الدستور الجزائري عمل على حماية العمال والحفاظ على حقوقهم و ذلك جوهر النظام العام الاجتماعي.

ثانياً: المعاهدات الدولية

بعد الدستور نجد المعاهدات والإتفاقيات الدولية في المرتبة الثانية من الهرم القانوني، حيث بمجرد الإنضمام إليها أو التصديق عليها تصبح جزء من التشريع الداخلي لكل دولة مصادقة عليها، وقد ظهرت الجهود الأولى لتدويل قانون العمل في نهاية القرن التاسع عشر و تعود دوافعه إلى إعتبارات إقتصادية ، إنسانية، سياسية و نقابية³. وفي هذا السياق تهتم منظمة العمل الدولية بحقوق العمال و أصحاب العمل و نقابات العمال و الحكومات و واجباتهم في تنظيم مكان العمل، و الهدف منها هو الحماية ضد الممارسات اللاإنسانية تجاه العمال، و من بين المواضيع التي تبنتها تلك المتعلقة بتنظيم ساعات العمل و العمل الليلي للنساء و الشباب ⁴.

و لقد صادقت الجزائر على بعض إتفاقيات العمل الدولية من بينها: الإتفاقية رقم (6) بشأن عمل الأحداث ليلا في الصناعة (1919)، الإتفاقية رقم (29) بشأن العمل الجبري(1930)، الإتفاقية رقم (63) بشأن إحصاءات الأجور و ساعات العمل (1938)،

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، الطبعة 2، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص.32.

² - مرسوم رئاسي رقم 20 - 251، مؤرخ في 15 سبتمبر 2020، يتضمن إستدعاء الهيئة الانتخابية للإستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، ج.ر.ج.ج.، عدد 54، صادر في 16 سبتمبر 2020.

³ - محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص.26.

⁴ -منظمة العمل الدولية، 24 ديسمبر 2024، تم الإطلاع عليه 02 / 05 / 2025، على الساعة 15:00، في الموقع:

<https://ar.wikipedia.org/wiki/> منظمة العمل الدولية

الإتفاقية رقم (100) بشأن المساواة في الأجور (1951) و التي صادقت عليهم بتاريخ 1962/10/19¹. و بالتالي فإن الجزائر عملت على تفعيل مضامينها في تشريعاتها الوطنية، مما يعكس إلتزامها بحماية العمال وتعزيز مبادئ النظام العام الاجتماعي وفق المعايير الدولية.

ثالثا: النصوص التشريعية والاتفاقية

يلي في المرتبة الثالثة للهرم التشريع الذي يتمثل في القوانين الصادرة عن الهيئة التشريعية في الدولة، و هي ترجمة قانونية للأحكام و المبادئ الدستورية، فقد صدرت تشريعات خاصة بقطاع العمل و علاقات العمل، البعض منها تطبيقا للدستور السابق، و البعض الآخر تطبيقا للدساتير الجديدة². إذ تعتمد المنظومة الجزائرية في تنظيم علاقات العمل على عدة نصوص تشريعية أساسية أبرزها القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل³، القانون رقم 23 - 08 الخاص بالنزاعات الجماعية و حق الإضراب⁴، القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية⁵، القانون رقم 90 - 03 المتعلق بمفتشية العمل⁶.

وفي نفس مرتبة القانون أو قد تكون أسمى منه، نجد الاتفاقيات الجماعية التي تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية في كل ما سكت عنه القانون أو أحال إليها، التي تعد المصدر الأهم للنظام العام الاجتماعي حيث لا يجوز الاتفاق على قواعد تحمل شروط تثقل كاهل العامل

¹ - قائمة إتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، 15 جوان 2021، تم الإطلاع عليه 02/05/2025،

على الساعة 21:40 سا ، في الموقع: <https://www.mtess.gov.dz>

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (مبادئ قانون العمل) ، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص.85.

³ - قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج، العدد 17، صادر في 24 أبريل 1990، معدل و متمم.

⁴ - قانون رقم 23-08، مؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج.ج، عدد 42، صادر في 25 يونيو 2023.

⁵ - قانون رقم 90-04، مؤرخ في 6 نوفمبر 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر.ج.ج، العدد 6، صادر في 7 فبراير 1990.

⁶ - قانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 6، صادر في 7 فبراير 1990.

وتقل من حقوقه مقارنة بالقانون، لكنها يمكن أن تحسن من شروط العمل وفي ذلك تعتبر أسمى من القانون حيث نأخذ بالنص الاتفاقي ونستبعد النص التشريعي إذا ما كان في ذلك فائدة للعامل.

رابعاً: التنظيم

تلي القوانين التشريعية والأحكام الاتفاقية النصوص التنظيمية التي تصدر من السلطة التنفيذية و تعد هذه النصوص ضرورية في تنظيم علاقات العمل لأنها تكمل القوانين التي لا يمكنها وحدها تغطية كل الجوانب العملية، ومن بين المجالات التي تنظم بها: منازعات العمل، الوقاية الصحية و الأمن في العمل و القوانين الخاصة ببعض فئات العمال¹.

و من قبيل التنظيم نجد أيضاً النظام الداخلي للمؤسسة كمصدر للنظام العام الاجتماعي، حيث جاء في المواد 75 و 76 من القانون رقم 90 - 11، كما عرف في المادة 77 من نفس القانون: « النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوماً، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الإنضباط »².

خامساً: الاجتهاد القضائي

و نجد في اسفل الهرم الاجتهاد القضائي الذي يعتبر مصدر للنظام العام الاجتماعي بما يوفره من الحلول العملية للنزاعات الفردية و الجماعية، فيوضح النصوص النافذة و يتلاقى قصور الفراغ التشريعي، و يطلق على إجتهاادات المحاكم مصطلح القانون التطبيق (**droit appliqué**)³.

الفرع الثاني: الأحكام القانونية غير مدونة

تتمثل هذه الأحكام في: العرف، و المبادئ القانونية العامة. وهي أحكام غير مدونة تعتبر مصدراً للنظام العام الاجتماعي بكونها مصدراً للقانون بصفة عامة.

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، المرجع السابق، ص.34.

² - قانون رقم 90 - 11، السابق الذكر.

³ - محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص.31.

أولاً: العرف

يقصد بالعرف إعتياد الأشخاص على إتباع سلوك معين في مسألة معينة حيث يستقر الشعور لدى الجماعة بإعتباره سلوكاً ملزماً و مستتبعا بتوقيع الجزاء عند المخالفة¹، حيث جاء في نص المادة الأولى من القانون المدني : « يسري القانون على جميع المسائل التي تتناولها نصوصه في لفظها أو فحواها، و إذا لم يوجد نص تشريعي، حكم القاضي بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية، فإذا لم يوجد فبمقتضى العرف، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي و قواعد العدالة».²

و يعتبر العرف مصدر للنظام العام الاجتماعي من حيث كونه مصدراً للقوانين التي تخضع لهذا النظام، و عادة ما يكون للعرف دوراً كبيراً في إرساء قواعد أفضل للعمال من تلك المنصوص عليها في القانون ورفعها إلى منزلة القانون الإتفاقي عن طريق التفاوض الجماعي.

ثانياً: المبادئ القانونية العامة

تعد المبادئ القانونية العامة مصدراً غير مكتوب للنظام العام الاجتماعي، و نقصد به إلزام القاضي بالإجتهاد حتى يصل إلى حسم النزاع المعروض عليه وحتى يقطع عليه سبيل التوكل عن القضاء³، و هذا وفقاً للمادة الأولى من القانون المدني: «... فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي و قواعد العدالة».⁴

إن هذه المبادئ من صنع الإجهاد الذي لا يقوم بخلقها و إنشائها، و إنما تنحصر مهمته بالكشف عنها و الإعلان عن وجودها بإعتبارها مبادئ موجودة و كائنة في الضمير العام للجماعة،

¹ - عمار بوضياف، المدخل إلى العلوم القانونية (النظرية العامة للقانون و تطبيقاتها في التشريع الجزائري)، الطبعة الثانية، دار الريحانة للكتابات، الجزائر ، 2000، ص.141.

² - قانون رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ، يتضمن القانون المدني، ج.ر.ج.ج، عدد 78، صادر في 30 سبتمبر 1975، معدل و متمم.

³ - عمار بوضياف، المدخل إلى العلوم القانونية (النظرية العامة للقانون و تطبيقاتها في التشريع الجزائري)، المرجع السابق، ص.135.

⁴ - القانون رقم 75-58 ، السابق الذكر.

ذلك أن الرأي العام يؤثر في مفهوم النظام العام، و لابد للقاضي أن يتأثر به أيضا لأنه مرآة لمجتمعه¹.

¹ - محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 41 .

المبحث الثاني

مظاهر وأثار النظام العام الاجتماعي في علاقات العمل

لا يقتصر النظام العام الاجتماعي على كونه مدونا في الكتب و القوانين فقط، و إنما يتم العمل به حقيقة في واقع العمل، ذلك بهدف حماية الطرف الضعيف، حيث تعمل الدولة على خلق توازن عادل بين الأطراف من خلال حماية العمال و تطبيق عقوبات في حالة مخالفة هذه القواعد من طرف أرباب العمل. و إنطلاقا من هذه الفكرة، سنتناول أهم مظاهر النظام العام الاجتماعي (المطلب الأول) وما يترتب عليه من آثار على أصحاب العلاقة التعاقدية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تجليات النظام العام الاجتماعي في علاقات العمل

تتجلى مظاهر النظام العام الاجتماعي من خلال تحديد الحد الأدنى للأجور (الفرع الأول) و تنظيم ساعات العمل و الإجازات (الفرع الثاني)، وهذا ما عملت به التشريعات الحديثة ومن بينها التشريع الجزائري و ذلك من أجل حماية العامل من تعسف رب العمل.

الفرع الأول: الحد الأدنى للأجور

لقد عرفت منظمة العمل الدولية (ILO - 1992) الحد الأدنى للأجور بأنه: أقل مبلغ يتوجب دفعه للغاية العظمى من العمال في دولة معينة لقاء العمل لمدة ساعة أو يوم أو شهر¹.

¹ - عمر ومحمد غانم محمد أبو العلا، «الحد الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدخل القومي - دراسة فقهية مقارنة»، مجلة الشريعة و القانون، عدد 34، الفقه المقارن، مصر، 2018، ص.616.

أما منظمة العمل العربية فقد عرفتة ضمن المادة 16: « يقصد بالحد الأدنى العام للأجور: المستوى المقدر للأجر ليكون كافيا لإشباع الحاجات الضرورية للعامل و أسرته،...»¹، و المشرع الجزائري ذكر الحد الأدنى للأجور في نص المادة 87 من ق 90 -11².

أما فيما يخص طريقة وضع الحد الأدنى للأجور فمنذ تأسيس منظمة العمل الدولية سنة 1919، كان موقفها واضحا بأن العمل لا يعد سلعة، و قد أعيد التأكيد على هذا المبدأ في إعلان فيلادلفيا عام 1944، حيث شددت المنظمة على ضرورة عدم تحديد الأجور وفقا لقوانين السوق مثل العرض و الطلب، بل إعتبرت الأجر عنصرا جوهريا في حياة الإنسان، مرتبطا بكرامته، وحقه في العيش الكريم و النمو الشخصي³.

وكذلك الجزائر كرست الحد الأدنى للأجور من خلال منظومتها القانونية، حيث يتم تحديد الحد الأدنى المضمون وفقا لما جاء في الفقرة الأولى من المادة 87 من القانون 90-11 التي تنص: « يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد إستشارة نقابات العمل و المستخدمين و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا... »⁴.

ومنه نجد أن الحد الأدنى المضمون تحدده السلطة التنفيذية عن طريق مرسوم، وذلك بعد التشاور و التفاوض مع نقابات العمل و التنظيمات النقابية وهذا يعني أن الدولة لاتحدده بشكل منفرد وإنما يشارك ممثلي العمال في القرار، ويتم تحديد هذا الأجر وفق عناصر ذكرت في الفقرة الثانية من نفس المادة المذكورة أعلاه والتي تنص: «... ويراعي عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي: متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة، الأرقام الإستدلالية لأرقام الإستهلاك، الظروف الاقتصادية العامة »⁵، و بالتالي فإن تحديد الحد الأدنى للأجور يكون وفق مستوى الإنتاج الوطني من حيث زيادته أو إنخفاضه وهذا بالإعتماد على الناتج القومي

¹ - نص المادة 16 من الإتفاقية رقم 15 لمنظمة العمل العربية، بشأن تحديد و حماية الأجور، إعتمدت في الدورة العاشرة لمؤتمر العمل العربي، القاهرة، 1983.

² - قانون رقم 90 - 11، السابق الذكر.

³ - شرفاوي عمر، « إشكالية تحديد الحد الأدنى للأجور بين النظري والواقع »، مجلة المستقبل الاقتصادي، عدد 06، جامعة بومرداس، الجزائر، 2018، ص.189.

⁴ - قانون رقم 90 - 11، السابق الذكر.

⁵ - أنظر نص المادة 87 من القانون رقم 90 - 11، السابق الذكر.

للعامل وكذلك معرفة أسعار وقيم السلع و الخدمات الواسعة للإستهلاك، و النظر إلى الظروف الاقتصادية حيث يتم الموازنة الدقيقة لمصالح كل من طرفي علاقة العمل ومصلحة المجتمع في تحقيق النمو الاقتصادي و إعادة توزيع الدخل و التقريب بين المستويات المعيشية السائدة في المجتمع¹.

إن الهدف من تحديد الحد الأدنى للأجور هو حماية العمال في العلاقة التعاقدية من إستغلال أرباب العمل، وتحسين المستوى المعيشي لهم و الحد من الفقر، حيث يعتبر هذا الحد قاعدة آمرة من قواعد النظام العام الاجتماعي لايجوز مخالفتها و إلا أدى ذلك إلى بطلان عقد العمل.

الفرع الثاني: تنظيم ساعات العمل والإجازات

في إطار الحفاظ على صحة العامل، ما يعتبر من حقوقه الأساسية، يهتم القانون، تحت وصاية النظام العام الاجتماعي بتنظيم أوقات العمل والإجازات بما يضمن للعامل وتيرة عمل عقلانية تتخللها فترات للراحة.

أولاً: ساعات العمل

حدد المشرع الجزائري ساعات العمل بأربعة وأربعون ساعة في الأسبوع حيث تتوزع هذه الساعات على خمسة أيام كاملة على الأقل وهذا وفقاً لما جاء في نص المادة 22 من قانون رقم 90-11 وقد أشار في المادة 23 من نفس القانون أنه يوجد إستثناء يتمثل في أن مدة العمل الأسبوعية يمكن أن تنخفض في حالة الأشخاص الذين يقومون بأشغال شاقة و خطيرة أو تترتب عليها متاعب بدنية أو عصبية، وقد جاء في المادة 26 على أنه لا يجوز أن تتعدى ساعات العمل 12 ساعة في اليوم².

وقد جاءت كذلك المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 24-272 التي حدد فيها ساعات العمل حيث تبدأ يوم الأحد إلى الخميس بداية من الثامنة إلى الثانية عشر ومن الواحدة

¹ - سومية خليل، « الحد الأدنى للأجر بين منظمتي العمل الدولية و العربية و واقعه في قانون العمل الجزائري»، مجلة العلوم القانونية و السياسية، مجلد 11، عدد 01، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2020، ص. 302، 303.

² - قانون رقم 90-11، السابق الذكر.

زولا إلى الرابعة و النصف مساء حيث تخصص ساعة واحدة للإستراحة من الساعة 12سا إلى 13سا وقد إستثنى بعض الولايات مثل أدرار و جانت حيث أن الساعات تكون من السابعة إلى الثانية عشر ومن الثانية عشر ونصف إلى الساعة الثالثة بعد الزوال¹.

أما فيما يخص العمل الليلي الذي حدده المشرع من 9سا ليلا والساعة 5 صباحا وفقا للمادة 27 من قانون علاقات العمل والذي نص على أن قواعد وشروط العمل الليلي و الحقوق مرتبطة به عن طريق الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية. وقد ذكر في المادة 31 من نفس القانون أنه يتم اللجوء إلى الساعات الإضافية في حالة الضرورة المطلقة شريطة أن لا تتعدي هذه الزيادة عن المدة القانونية للعمل عن 20% من المدة القانونية التي تتمثل في 8 ساعات في اليوم مع مراعاة أحكام المادة 26، كما يجب أن تكون هناك زيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة².

ثانيا: العطل والراحة القانونية

أقر المشرع على وجوب وجود يوم راحة كامل في الأسبوع وقد حدد أيام العطل و الأعياد وذلك ضمن المادتين 33 و 34 من قانون رقم 90-11 وقد ذكر في المادة 39: « لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها المستخدم، وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو بعضها يعد باطلا و عديم الأثر»³ ، و نجد أن المشرع حرص على حماية العامل و ضمان حقوقه، ذلك أن ساعات العمل وأيام العطل تعد من قواعد النظام العام الإجتماعي و التي لا يجوز مخالفتها.

وقد حدد المشرع الجزائري و الفرنسي مدة العطلة بثلاثين يوما على أساس يومين ونصف عن كل شهر عمل، مع إمكانية رفعها لبعض الفئات و المهن التي تتميز بالعمل المرهق أو الشاق، وتحدد أحكامها عن طريق الإتفاقيات الجماعية، ويتم النظر في هذه العطل وفقا لمكان

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 24-272 ، مؤرخ في 13 غشت 2024، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 97 - 59 ، المؤرخ في 9 مارس 1997، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 57، صادر في 21 غشت 2024.

² - القانون 90 - 11، السابق الذكر .

³ - القانون 90 - 11، المرجع نفسه.

تواجد العمل والظروف التي يعمل بها العامل¹. و يعتبر الحق في العطل و الإجازات من قبيل الحق في الراحة و هو حق أساسي للعامل مرتبط بالحق في حماية صحته في بيئة العمل، و هو من النظام العام ولا يجوز التنازل عليه.

و بهذا نجد أن المشرع سعى على الحفاظ على حقوق وكرامة العمال وعدم إستغلالهم من طرف أرباب العمل وذلك بتحديد ساعات العمل والحد الأدنى للأجور وكذلك تقديم أيام راحة و عطل، حيث إعتبر هذه القواعد من النظام العام الاجتماعي والتي تعتبر قواعد أمرة لا يجوز مخالفتها حتى لو قبل العامل التخلي عنها.

المطلب الثاني

آثار النظام العام الاجتماعي على علاقات العمل

يعتمد المشرع على النظام العام الاجتماعي لحماية العمال(الفرع الأول) وذلك من خلال سن قواعد أمرة تقيد حرية تعاقد الأطراف في العلاقة التعاقدية(الفرع الثاني) وذلك من أجل تحقيق التوازن وحماية الفئات الضعيفة من الإستغلال.

الفرع الأول: حماية النظام العام الاجتماعي لحقوق العمال

يتدخل النظام العام الاجتماعي لحماية حقوق العمال من خلال فرض قواعد أمرة لضمان فرض الحدود الملائمة لحرية التعاقد و العمل حيث لا يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفة أحكامها، وإلا أدى ذلك إلى البطلان².

حيث أنه فيما يخص الحد الأدنى للأجر و ساعات العمل فلقد حددها القانون وفقا للمادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 21-137 التي تنص: « يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها 40 ساعة، وهو ما يعادل 173,33

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانون الإتفاقي)، د. ط، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2014، ص.312.

² - هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل(دراسة مقارنة بالقانون المدني)، د.ط، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص.32.

ساعة في الشهر، بعشرين ألف دينار (20000 دج) في الشهر، أي ما يعادل 115,38 دينار لساعة عمل¹.

أما في مجال عمل النساء، فقد جاء المشرع بأحكام خاصة بعمل المرأة من حيث طبيعة ونوع الأعمال التي تسند إليها، حيث يمنع عليها أداء بعض الاعمال أو العمل في أوقات معينة، وذلك حفاظا عليها من الأخطار الأخلاقية و المعنوية، وتنص القوانين على حظر تشغيل النساء في الأعمال الشاقة، كما تقيد مشاركتهن في الأعمال الليلية، إلا في حالات إستثنائية تستوجب الحصول على تصريح من مفتش العمل²، وهذا وفقا لما ورد في م 29 من القانون رقم 90-11: « يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية. غير أنه، يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخص خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط و خصوصيات منصب العمل³ ».

و تعتبر هذه الأحكام من النظام العام الاجتماعي إذ لا يمكن الاتفاق على مخالفتها إلا بما هو أصلح للمرأة كأن يتم الاتفاق على المنع القاطع للعمل الليلي في قطاعات معينة دون إمكانية الحصول على رخصة من مفتش العمل.

وفي نفس السياق عملت التشريعات على حق الحدث في العمل و ضرورة حمايته من الإستغلال، إذ فرض المشرع الجزائري بعض القيود على حرية التعاقد بالنسبة للقصر، و التي تعتبر من النظام العام الإجتماعي فمثلا في المادة 28: نصت على عدم تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسعة عشر سنة كاملة في أي عمل ليلي، وكذلك قد نص في المادة 15: « لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا لتشريع و التنظيم المعمول بهما، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي، كما أنه لا يجوز

¹ - مرسوم رئاسي رقم 21 - 137، مؤرخ في 7 أبريل 2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ،

ج. ر. ج. ج. ج. ، عدد 28، صادر في 14 أبريل 2021.

² - وسيم حسام الدين الأحمد، الحماية القانونية لعمل المرأة العربية، د.ط، الوراق للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2019.

³ - قانون رقم 90 - 11، السابق الذكر.

إستخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته ¹.

وعليه لا يمكن أن يتم توظيف قاصر يقل عمره عن 16 سنة إلا في حالات معينة تنظمها القوانين حيث يشترط لتوظيف القاصر الحصول على رخصة من وليه الشرعي، ولا يسمح بتشغيله في الأعمال الخطيرة أو التي تهدد صحته أو أخلاقه أو تقتدر إلى شروط النظافة.

و تعتبر هذه الأحكام إذن من قبيل النظام العام الاجتماعي، لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا بما هو أصلح للحدث، كأن يتم الاتفاق على أن أدنى سن للتشغيل في قطاع معين هو 17 أو 18 سنة بدلا من 16 سنة.

ومن أبرز صور حماية النظام العام الاجتماعي لحقوق العمال، تدخل المشرع في مواجهة حالات التسريح التعسفي حيث يعتبر خرقا واضحا لقواعد النظام العام الاجتماعي، حيث ذكرت إجراءات و الحالات التي يتم فيها التسريح وهذا ضمن القانون رقم 90-11 و أي خرق لهذه الإجراءات تعد تعسفا في حق العامل حيث تنص المادة 73 مكرر 3 من القانون أعلاه على: « كل تسريح فردي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا... » حيث أنه في حالة تسريح عامل بطرق مخالفة للإجراءات القانونية و/ أو الإتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا قرار التسريح وذلك لعدم إحترام الإجراءات، وهذا وفقا لما جاءت به المادة 73 مكرر 4². و يتعين الذكر أن القواعد المتعلقة بالتسريح، كذلك المتعلقة بالتشغيل بعقود محددة أو غير محددة المدة تعتبر في الحقيقة من قبيل النظام العام المطلق التي لا يجوز إطلاقا الاتفاق على مخالفتها. ومنه فإن قواعد النظام العام الاجتماعي تعمل على حماية الطرف الضعيف وذلك بضمان حد أدنى من الحماية القانونية المقررة للعامل والتي لا يمكن مخالفتها حيث يؤدي ذلك للبطلان، ذلك أنها تتمتع بالصفة الآمرة ³.

1 - قانون رقم 90 - 11، السابق الذكر.

2 - قانون رقم 90 - 11، المرجع نفسه.

3 - عمار جعوب، « دور النظام العام الاجتماعي في حماية الطرف الضعيف-العامل- في عقد العمل »، المرجع السابق، ص.305.

الفرع الثاني: قيود النظام العام الاجتماعي على حرية التعاقد في عقود العمل

يعتبر العقد شريعة المتعاقدين حيث لا يجوز نقضه أو تعديله إلا إذا إتفق الأطراف المتعاقدة على ذلك وهذا وفقا لما جاءت به المادة 106 من القانون المدني¹.

و لكن في علاقات العمل، النظام العام الاجتماعي يقيد هذه الحرية رغبة في حماية الطرف الضعيف الذي يمكن أن يستغل من طرف رب العمل. حيث تنص المادة 17 قانون رقم 90-11 « تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات أو اللاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن و الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبة، و القرابة العائلية و القناعات السياسية و الإنتماء إلى نقابة أو عدم الإنتماء إليها »².

ومنه فإن أي إتفاق في الإتفاقيات الجماعية أو في عقد العمل يمس بحقوق العامل يترتب عنه البطلان مباشرة وقد جاء في المادة 55 من الدستور الجزائري: « يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة الحق في الراحة مضمون و يحدد القانون كفايات ممارسته »³. و بالتالي فإن القضاء لعب دورا مهما في التصدي لأي شروط تعاقدية تمس حقوق العمال أو تخالف القواعد الآمرة التي أقرها المشرع.

و أيضا نجد من جهة أخرى مفتشية العمل التي تعتبر جهاز إداري يسهر على تطبيق تشريع العمل و تقديم ضمانات قوية للعامل الذي يضطر في كثير من الأحيان إلى التنازل بصفة غير إرادية عن بعض حقوقه بسبب الظروف الاجتماعية التي يعيشها حيث يعتبر جهاز التفتيش في العمل من أهم الأجهزة الإدارية الرقابية المنصوص عليها في تشريع العمل الذي يعمل على حسن سير و تطبيق و تنفيذ الأنظمة و القوانين داخل قطاعات العمل⁴.

¹ - قانون رقم 75-58، السابق الذكر.

² - قانون رقم 90-11، السابق الذكر.

³ - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96 - 438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج.ر.ج. ج ، عدد 76، صادر في 8 ديسمبر 1996 ، معدل و متمم.

⁴ - منى معكوف، « دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار النفسية و الاجتماعية »، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 33 ، عدد 03 ، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة1، الجزائر، 2022، ص.732.

حيث نصت المادة 2 من القانون رقم 90-03 على مهام مفتشية العمل التي تهدف إلى حماية العمال و تتمثل في: « مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال، تقديم المعلومات و الإرشادات للعمال و مستخدميهم فيما يخص حقوقهم و واجباتهم و الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية و القرارات التحكيمية. »¹ . وبالتالي فإن مراقبة الأحكام المتعلقة بظروف العمل و الوقاية و الصحة و الأمن داخل المؤسسة من المهام الأساسية التي خولها المشرع الجزائري لمفتشية العمل².

أما فيما يخص الجزاء المترتب على مخالفة أحكام التشريع المعمول بها فيؤدي هذا إلى البطلان ويكون عديم الأثر هذا بالنسبة للجزاء المدني وفقا لما جاء ضمن المواد 135 ، 136 ، 137 ، ولكن حتى ولو أدى إلى البطلان فإن الأجر يكون مستحق عن عمل تم أدائه وهذا وفقا للفقرة 2 من المادة 135³.

وقد كرس المشرع حماية جزائية أكبر للعامل من خلال فرض عقوبات جزائية على المخالفين لتشريعات العمل وهذا برد عملهم بعد فشل الجزاءات المدنية كالبطلان و التعويض، أي أن العامل يسترجع حقوقه المنتهكة عبر وسائل أكثر صرامة و ردعا، وهي العقوبات الجزائية التي يقرها المشرع ضد صاحب العمل عند خرقه لتشريعات العمل، بعد عدم كفاية الإجراءات المدنية وحدها في تحقيق الحماية المطلوبة، و هذا عن طريق تجريم كل ما من شأنه المساس بعلاقات العمل و النصوص و الإتفاقيات المتعلقة بها.⁴

ولقد وردت في المواد (من المادة 139 إلى المادة 150) من قانون علاقات العمل تحدد الجزاءات المترتبة عن الأفعال المخالفة للنظام العام الاجتماعي حيث تتنوع بين الغرامات المالية و العقوبات السالبة للحرية في بعض الحالات، وتشمل هذه الجزاءات مجالات متعددة

¹ - قانون رقم 90-03، السابق الذكر.

² - مزناد صبرينة، « دور مفتشية العمل في مراقبة الأحكام المتعلقة بالصحة و الأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري »، مجلة معارف، عدد 21 ، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2016 ، ص.208.

³ - قانون رقم 90-11، السابق الذكر.

⁴ - بن أحمد محمد، « الحماية الجزائية للحقوق العمالية و ذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل »، مجلة البحوث في الحقوق و العلوم السياسية ، المجلد 8 ، عدد 02 ، جامعة تيارت، الجزائر، 2023 ، ص.324.

تتمثل في: توظيف عامل قاصر، إستخدام النسوة فيما يخالف القانون في حالة التمييز بين العمال، مخالفة ساعات العمل المحددة قانونا ... إلخ . ويمكن أن تضاعف الغرامة في حالة العود حيث جاء في نص المادة 139 من القانون المذكور أعلاه: « تضاعف الغرامة في حالة العود فيما يخص المخالفات ... »¹.

وتتراوح هذه الغرامات بين 500 دينار جزائري كأدنى حد وبين 20000 د.ج كأقصى حد وعقوبة حبس في بعض المخالفات تتراوح بين 3 أيام إلى 3 أشهر، و الحبس يكون في حالة العود فقط حيث يتم مضاعفة العقوبة فمثلا المادة 140 من القانون رقم 90 -11 تنص على: « يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دينار جزائري على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة،... وفي حالة العود يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوم إلى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ».²

إلا أنه ما يؤخذ على هذه الأحكام هو أن الغرامات زهيدة جدا مقارنة بخطورة المخالفة من جهة و تدني قيمة الدينار من جهة أخرى إذ تم سن هذه الأحكام في سنوات التسعينات و رغم تدخل المشرع الجزائري في قانون العقوبات لرفع الغرامات بما يناسب القيمة الحالية للدينار الجزائري و الظروف المالية الحالية، إلا أن أحكام قانون العمل بقيت دون تعديل.

¹ - القانون رقم 90-11 ، السابق الذكر .

² - القانون رقم 90-11 ، المرجع نفسه.

الفصل الثاني

النظام العام الاجتماعي في علاقات العمل بين
الثوابت و المتغيرات

يعد مبدأ المشروعية في ظل دولة القانون أحد الأسس الجوهرية التي تفرض خضوع جميع الأشخاص سواءا حكاما أو محكومين لأحكام القانون. مما يشكل ضمانا أساسية للحقوق و الحريات في الظروف العادية¹، و تعتبر علاقات العمل أبرز المجالات التي تظهر فيها مبدأ المشروعية و ذلك من خلال سن قواعد آمرة لا يجوز مخالفتها إلا بما هو أفضل للعمال، إذ أن النظام العام الاجتماعي يتبلور تطبيقه في الإتفاقيات الجماعية القائمة على مبدأ الأفضلية (المبحث الأول)، لكن التحولات الاقتصادية التي شهدتها العالم منذ أواخر القرن الماضي بفعل إنتشار العولمة و التطور المتسارع في مجالات التكنولوجيا و الاتصالات تركت آثارا عميقة و سريعة الإمتداد مست مختلف القطاعات و الأنشطة، و كان من أبرزها قطاع علاقات العمل، حيث إنعكست بشكل واضح على طبيعة العلاقة بين الأجراء و أصحاب العمل، سواء من حيث مضمونها أو آليات تنظيمها²، إذ برزت الحاجة إلى قواعد أكثر مرونة تخدم الإعتبارات الاقتصادية أكثر من الاجتماعية، و هذا ما أدى إلى تراجع النظام العام الاجتماعي و بروز ما يسمى بالنظام العام الإحتياطي (المبحث الثاني).

¹ - الفحلة مديحة، « نظرية الظروف الإستثنائية بين مقتضيات الحفاظ على النظام العام و إلزام حماية الحقوق و الحريات الأساسية »، مجلة المفكر، عدد 14 ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2017، ص.222.

² - محمد رياض دغمان ، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص.274.

المبحث الأول

الإتفاقية الجماعية بين الحقوق و الثوابت الاجتماعية

إن الهدف الأساسي من النظام العام الاجتماعي هو حماية حقوق العمال، و قد ظهرت عدة وسائل من أجل تحقيق هذه الحماية، أهمها الإتفاقيات الجماعية التي يتم إبرامها عن طريق التفاوض الجماعي (المطلب الأول) و تعد الإتفاقية الجماعية أهم تطبيقات النظام العام الاجتماعي حيث أعطى المشرع الأولوية للأخذ بكل ما هو أفضل بالنسبة للعامل دون إتباع التسلسل الهرمي لقواعد النظام العام الاجتماعي و هذا على أساس مبدأ الأفضلية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الإتفاقية الجماعية كآلية لحماية حقوق العمال

الإتفاقية الجماعية للعمل هي نتائج تفاوض جماعي بين ممثلي العمال و أرباب العمل، تهدف إلى تنظيم شروط و ظروف العمل و الحقوق و الإلتزامات و الضمانات التي تسري على عقود العمل الفردية¹، و قد عرّفها المشرع الجزائري ضمن م 144 من القانون رقم 90-11 على أنها: « إتفاق مكتوب يشمل كل شروط التشغيل و العمل لفئة أو عدة فئات مهنية »². و عليه ينبغي إبراز القيمة القانونية للإتفاقية الجماعية ضمن إطار النظام العام الاجتماعي (الفرع الأول) كما ينتج عنها آثار قانونية تساهم في حماية حقوق العمال (الفرع الثاني).

الفرع الأول: القيمة القانونية للإتفاقية الجماعية في إطار النظام العام الاجتماعي

تعد الإتفاقية الجماعية أحد مصادر تنظيم علاقات العمل، إذ تتميز بمجموعة من الخصائص التي تعمل على ضبط علاقات العمل و تتمثل في كل من الطابع الجماعي، الطابع التفاوضي، الطابع الشمولي والطابع التنظيمي. فأما الطابع الجماعي فنلمسه من حيث الأطراف حيث أن الإتفاقية الجماعية تخص جماعة العمال و أرباب العمل في حدود نطاقها، إذ يمكن أن

¹ - سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل و الضمان الاجتماعي، د، ط ، دار هومة لنشر و التوزيع، الجزائر، 2019 ، ص.167.

² - القانون رقم 90 - 11 ، السابق الذكر .

يكون رب العمل صاحب عمل واحد أو ممثل مؤسسة مستخدمة واحدة، ومنه فإن النقابة الممثلة للعمال هي من تتفاوض و تبرم الإتفاقية الجماعية نيابة عن العمال المهيكليين و غير المهيكليين فيها بإسمهم و لحسابهم و لمصلحتهم¹.

أما الطابع التفاوضي فنستشفه من حيث الإنعقاد حيث أن إجراء التفاوض هو الأسلوب الوحيد لإنعقاد الإتفاقيات الجماعية، و نقصد به من الناحية التقنية و الإجرائية جلوس فريقين أو مجموعتين متساوية أو أكثر من الأعضاء تمثل كل واحدة منهما مصالح جهة معينة (العمال، أصحاب العمل) من أجل التشاور حول موضوع ما.

أما الطابع الشمولي فيظهر من حيث المضمون إذ يجب أن تحدد الإتفاقية الجماعية للعمل مختلف جوانب و شروط العمل و ظروفه و الضمانات الاجتماعية المرتبطة بها، فمضمون الإتفاقية الجماعية يشمل كل مايتعلق بعلاقات العمل بصفة مباشرة و غير مباشرة². إلا أن القانون الجزائري يميز بين الإتفاقيات الجماعية التي تشمل كل جوانب تنظيم علاقات العمل أو معظمها و الإتفاقيات الجماعية التي تنظم فقط واحد أو اثنين من هذه الجوانب. و أما الطابع التنظيمي فيتعلق بالنتيجة المتوصل إليها من إبرام الإتفاقية الجماعية ألا وهي سن القانون أو النظام الذي تخضع له العلاقة التعاقدية، و يترتب جزاء البطلان لكل عقد يخالف أحكامها لاسيما تلك التي تتضمن أحكاما أكثر نفعا للعامل³.

و قد نص المشرع الجزائري في المادة 118 من القانون رقم 90-11 : « تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الإتفاقيات الجماعية التي إكتتبت بها هذه الهيئة أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم»⁴.

و تجدر الإشارة إلى أن الإتفاقية الجماعية ليست محدودة التطبيق زمنيا و مكانيا بل قابلة للتوسيع لتشمل فئات عمالية أو مؤسسات أخرى لم تشارك في إبرامها. و بهذا يمكننا القول بأنه،

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع سابق، ص.19.

² -المير سميرة، « إتفاقيات العمل الجماعية و دورها في تسوية المنازعات »، مجلة قانون العمل و التشغيل، المجلد 05، عدد 04، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2020، ص.167.

³ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص.22.

⁴ - قانون رقم 90-11، السابق الذكر.

و من خلال الخصائص التي سبق عرضها، أن الإتفاقيات الجماعية للعمل، نظام قانوني متكامل و مستقل بذاته لتنظيم علاقات العمل، لا يختلف من حيث المدى و المضمون، الفعالية، الشمولية عن القوانين و النظم الرسمية، إلا من حيث توجيهه نحو حماية العمال وبالتالي تكمن القيمة القانونية للإتفاقيات الجماعية للعمل في كونها ملزمة لرب العمل فيما تتضمنه من أحكام أكثر نفعاً للعامل من تلك التي تضمنتها القوانين و التنظيمات الأخرى¹.

الفرع الثاني: أثار الإتفاقية الجماعية على حماية العمال

قد ذكر المشرع الجزائري في المادة 120 من قانون رقم 90-11 الجوانب التي تعالجها الإتفاقيات الجماعية التي جاء نصها كما يلي : « يعالج الاتفاق الجماعي التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل و العمل و يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية: التصنيف المهني، مقياس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها، الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة، المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل، و كفاءات مكافآت فئات العمال المعين على المردود، تحديد النفقات المصرفية، فترة التجريب و الإشعار المسبق، ... »².

يمكن للإتفاقيات الجماعية أن تصل إلى تحقيق نتائج و أثار للعمال تؤدي إلى إقامة نوع من المساواة في المراكز الاقتصادية و الاجتماعية بين العمال و أرباب العمل، إذ تعتبر قوة مؤثرة في القرارات من أجل تحقيق مصالحهم المادية و المهنية و هذا مالا يمكن تحقيقه بواسطة عقود العمل، فأصحاب العمل يتنازلون قليلا من سلطاتهم و صلاحياتهم عبر التفاوض الجماعي تحت تأثير و ضغط العمال نتيجة المركز القوي الذي يتمتعون به في المفاوضات، و بهذا يحقق العمال مايعجزون عن تحقيقه عن طريق عقود العمل الفردية³.

و لقد جاء في نص المادة 137 من قانون علاقات العمل: « يعد باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف بإستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الإتفاقيات و

¹ -أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص.22.

² -قانون رقم 90-11، السابق الذكر.

³ -أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص.20.

الإتفاقيات الجماعية ¹، ومنه فإن القانون الجزائري قد أبطل أي شرط يرد في عقد العمل ينتقص من الحقوق و الإمتيازات المقررة بمقتضى القانون و الإتفاقيات السارية المفعول على العقد، حيث تمنع و تبطل أي تصرف بهذا الشأن إما بضغط من رب العمل أو بإرادة العامل ².

و من ضمن مهام و دور الإتفاقيات الجماعية تكييف أحكام قانون العمل، لاسيما ما يتعلق منها بظروف التشغيل، ومنها المدة القانونية للعمل، وقد أجاز المشرع للإتفاقيات الجماعية مخالفة الأحكام القانونية إذا كان ذلك من شأنه تكريس حقوق و إمتيازات أفضل للعامل من تلك التي كرسها القوانين و النظم المعمول بها، دون المساس بأحكام النظام العام، حيث يمكن أن تقرر مدة عمل أقل من تلك التي أقرها القانون في حالة تبرير خصوصيات معينة لظروف العمل في علاقات العمل و هذا على أساس مبدأ النظام العام الإجتماعي وقد أخذ المشرع الجزائري بها بصورة ضمنية و ذلك بمقتضى المادة 118 المذكورة أعلاه ³. بالتالي إن تكريس الإتفاقية الجماعية من خلال التفاوض الجماعي، الذي يؤدي إلى إبرام إتفاقية وفقا لمبدأ الأفضلية، حيث تمكن العمال من الإستفادة من ضمانات و مزايا تفوق ما هو منصوص عليه في القانون، مما يترجم الوظيفة الحمائية للنظام العام الإجتماعي ⁴.

المطلب الثاني

مبدأ الأفضلية في حماية حقوق العمال

إن مبدأ الأفضلية هو المبدأ الأكثر فائدة للعمال الأجراء و يعتبر روح قانون العمل، ولقد تم تكريس هذا المبدأ بإجتهد محكمة التمييز الفرنسية كمعيار لترتيب القواعد لأجل تطبيقها و تحديد أولويتها بحسب أفضليتها للأجراء، و لما كان من غير اليسير دائما تقدير ما تتضمنه النصوص المتعارضة و المتعددة من شروط و مدى فائدتها للأجير، فإنه يتم الإعتماد على

¹ -قانون رقم 90-11، السابق الذكر.

² -أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص.290.

³ - المرجع نفسه، ص.ص.302،303.

⁴ -YACOUB Zina ، « Du rôle de la négociation collective dans la préservation de la stabilité des relations de travail » مجلة قانون العمل و التشغيل ، N°: 06, université de Mostaganem, 2018, p389.

معايير ثابتة تساعد على إجراء تقييم سليم¹. و عليه يعد فهم الأسس القانونية لهذا المبدأ (الفرع الأول) و تحديد دوره في حماية العمال (الفرع الثاني) أمرا مهما لتفعيل النظام العام الاجتماعي.

الفرع الأول: الأسس القانونية لمبدأ الأفضلية في النظام العام الاجتماعي

إن مبدأ الأفضلية هو الوسيلة التي تسمح للقاضي بحسم تدافع المصادر عند تعددها و إمكانية تطبيقها جميعا لصالح المصدر الأكثر نفعا للعامل، فيعتبر كمعيار لتنظيم و ترتيب القواعد عند تطبيقها و الأولوية تكون حسب أفضليتها، و قد إستعمل المشرع الجزائري مصطلح " الأحكام الأكثر نفعا" لهذا المبدأ وفق المادة 118 من قانون علاقات العمل².

يستند هذا المبدأ إلى أسس قانونية تتمثل في كل من التشريع و الإتفاقيات الجماعية بحد ذاتها، حيث بالنظر إلى نص المادة 62 من قانون رقم 90-11 : « يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل »، يتبين أن المشرع الجزائري حرص على حماية مصالح العمال بالأخذ بما هو أصلح للعامل و بناء على ذلك أقر ببطلان عقد العمل في حالة إستنقاصه لحقوق العمال الممنوحة في الإتفاقيات الجماعية و التشريع و أمر بالأخذ بالقاعدة الأصلح ضمن القواعد القانونية و الإتفاقية السارية في مجال العمل و هذا وفقا لما جاء في نص المادتين 136 و 137 من نفس القانون³. و بالتالي فإن المشرع يسمح و يقر بتطبيق ما يوجد في عقود العمل حتى و لو كان مخالفا للقانون و الإتفاقيات الجماعية، مادام أن بنود هذا العقد فيها أحكام أنفع لمصلحة العامل⁴.

¹ - محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص.69.

² - بلميهور عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص.50.

³ - تنص المادة 136 من القانون 90-11، السابق الذكر. على مايلي: « يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بهما. و تحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون». و تنص المادة 137 من نفس القانون، على مايلي: « يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف بإستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية».

⁴ - بلميهور عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص.100.

فمجرد تنازع حكمين أو قاعدتين تنظم نفس علاقة العمل فإن القاعدة الأكثر نفعا للعامل هي التي تطبق¹، فمثلا إذا كان القانون ينص على عطلة سنوية مدفوعة الأجر تحسب مدتها بما يعادل يومين و نصف لكل شهر عمل على أن تتعدى 30 يوم للسنة، فإن الإتفاقية الجماعية التي تنص على حساب العطلة بما يعادل يومين فقط لكل شهر عمل لا يؤخذ بأحكامها في هذا المجال بينما الإتفاقية الجماعية التي تنص على ثلاثة أيام عطلة لكل شهر يؤخذ بها لأنها أصلح للعامل.

و من بين الأسس القانونية لمبدأ الأفضلية أيضا أن القانون يعطي للقاضي صلاحية إعادة تكييف عقد العمل من أجل ضمان إحترام القاعدة الأكثر نفعا للعامل طبقا للمادتين 11 و 14 من قانون رقم 90-11 و ذلك بأن يقوم بإعادة تكييف عقد عمل محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة و هذا في غياب الشروط القانونية التي تحكمه مثل الكتابة². و عليه فإن مبدأ الأخذ بالقاعدة الأكثر نفعا مبدأ قانوني ذو طابع حمائي يبرز فيه النظام العام الاجتماعي، يهدف إلى حماية الطرف الضعيف في علاقات العمل.

الفرع الثاني: دور مبدأ الأفضلية في تعزيز حقوق العامل

يكمن دور مبدأ الأفضلية في تعزيز حقوق العمال من خلال السماح بالإحتفاظ بالإمتيازات التي ترتبها عقود العمل أو الإتفاقيات الجماعية بالمقارنة مع ما يوفره القانون أو الإتفاقيات الأخرى السارية أو اللاحقة، دون أن تفقد هذه الأخيرة قوتها الملزمة بالنسبة للعقود الأخرى التي لا تتضمن مثل هذه الإمتيازات³.

فإذا تضمنت عقود العمل الفردية أو الإتفاقيات الجماعية شروط أصلح من نصوص التشريع، فأحكامه ستكون له أولوية في التطبيق على النصوص التشريعية الأعلى مرتبة حسب التدرج الهرمي للمصادر القانون، فعند التنازع بين نص في التشريع و آخر من مرتبة أدنى يتم

¹ -فاضل خديجة، « قاعدة الأكثر نفعا للعمال » ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، المجلد 54، عدد03، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، الجزائر، 2017، ص 216.

² - المرجع نفسه، ص.230.

³ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص.292.

الأخذ بما هو أفضل للعامل دون النظر إلى تدرجه الهرمي¹، ذلك أن مبدأ الأفضلية وجد من أجل تقديم ما هو أفضل للعامل². و في هذا الصدد أورد المشرع الجزائري إمكانية تعديل العقد إذا إتفق الطرفين المتعاقدين في عقد العمل على شروط معينة، ثم جاءت أحكام القانون و الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية بما يحقق نفعا للعامل أفضل من البنود الواردة في عقد العمل.

في هذه الحالة، يعدل عقد العمل وفقا لما هو أفضل للعامل³، إن لمبدأ الأفضلية دور في تعديل العقد من أجل تعزيز حماية العمال. كذلك نظرا لعدم تكافئ مراكز العمال و صاحب العمل من الناحية الاقتصادية، فعمل القانون على إعادة التوازن لهذه العلاقة المختلفة من خلال الأخذ بما هو أفضل للطرف الضعيف - العامل - لضمان حماية و إعادة التوازن⁴، و قد فصلت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في حالة المجال التأديبي حيث نصت بتطبيق النظام الداخلي للمؤسسة و إستبعدت نص المادة 73 من القانون رقم 90-11 إذا كان هذا النظام أرحم و أفضل للعامل⁵.

و بهذا فإن مبدأ الأفضلية يعد تطبيقا لفكرة النظام العام الاجتماعي، حيث يعمل على تحقيق توازن بين مصلحتين متناقضتين، بين مصلحة العامل الاجتماعية و مصلحة الاقتصادية للمؤسسة أو المستخدم، مادام أن أحكام عقود العمل أو الإتفاقيات العمل الجماعية الأكثر نفعا لا تتم إلا بإتفاق بين الأطراف المتعاقدة، ومن هنا يجوز مخالفة القواعد الآمرة لقانون العمل مادام أنها أنفع و أفضل للعامل بما أن قانون العمل يهدف دائما لحماية الطرف الضعيف و هو العامل في علاقة العمل⁶. لكن الظروف الاقتصادية التي تضغط على المؤسسات أدت إلى تراجع النظام العام الاجتماعي حيث أن هذه الضغوطات تقود أحيانا إلى التفاوض مع العمال من أجل الحفاظ على مناصبهم مقابل الإنقاص من بعض حقوقهم.

¹ - محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص.104.

² - فاضل خديجة، « قاعدة الأكثر نفعا للعمال »، المرجع السابق، ص.217.

³ - عباس جمال، « مبدأ الأفضلية و فكرة النظام العام الاجتماعي »، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2015، ص.670.

⁴ - بلميهور عبد الناصر « حفظ المزايا الفردية المكتسبة للعامل » المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11، عدد 01، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2015، ص.255.

⁵ - قرار صادر تحت رقم 141632، مؤرخ في 07 جانفي 1997، المجلة القضائية، عدد 01، 1997، ص 63. عن: (بلميهور عبد الناصر: « حفظ المزايا الفردية المكتسبة للعامل »، نفس المرجع، ص.263).

⁶ - عباس جمال، « مبدأ الأفضلية و فكرة النظام العام الاجتماعي »، المرجع السابق، ص.276.

المبحث الثاني

تراجع النظام العام الاجتماعي إلى نظام عام إستثنائي

على إثر التحولات الاقتصادية التي شهدتها العالم خلال العقود الأخيرة، من إنفتاح للأسواق و تطور التقنيات ووسائل الإتصال، إلى بروز الليبرالية الجديدة و إنتصار إقتصاد السوق على النظام الاقتصادي الموجه، وجدت الدول أمام منافسة تتمثل في ارتفاع معدل البطالة و وجود جو من المنافسة الدولية، فأدى ذلك إلى تراجع النظام العام الاجتماعي الذي كان هدفه الأساسي الحفاظ و حماية حقوق العمال، و بروز نظام عام إحتياطي يعمل على التخفيف من حدة القيود القانونية في حالة وجود صعوبات إقتصادية و فنية¹. و قد شمل هذا التحول عدة دول، لاسيما المتقدمة منها (المطلب الأول)، و ظهر له بعض الملامح في الجزائر (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مظاهر النظام العام الإستثنائي في الدول المتقدمة

- فرنسا نموذجا -

لطالما كانت حماية الطرف الضعيف هو ماتسعى إليه جميع الدول ضمن علاقات العمل، تحت مبدأ النظام العام الاجتماعي، لكن بعد ما وصل إليه عالم الشغل من تغيرات في الفترة الأخيرة أصبح الحفاظ على حقوق العامل أمرا صعبا و هذا ما أدى إلى تراجع هذا النظام و الأخذ بالنظام الإحتياطي أو الإستثنائي لعدة أسباب (الفرع الأول)، و بالتالي هذا التغير ترك إنعكاسات على علاقات العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: أسباب التحول إلى النظام العام الإستثنائي

إتجهت بعض الدول لاسيما فرنسا، و منذ عام 1982 إلى الأخذ بقوانين ذات مفاهيم جديدة أكثر مرونة، من خلال الإصلاحات التي قام بها الوزير Auroux عام 1982 التي أوجدت نظاما عاما فرعيا إستثنائيا مخالفا للقواعد العامة إلى جانب مفهوم النظام العام الاجتماعي يعمل

¹ - محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص.277.

به في حالة تعثر المؤسسات لأسباب إقتصادية و فنية¹، فسمح القانون الفرنسي بشأن مدة العمل و الفرص المدفوعة بإمكانية الاتفاق على توزيع العمل و كيفية إستعادة أوقات العمل الضائعة، دون أن يربط ذلك بمبدأ الأفضلية و هذا وفق الأمر التشريعي رقم 82 - 41 المؤرخ في 16 جانفي 1982²، و لقد إتجه القانون الفرنسي بجعل قواعد قانون العمل تتمتع بمرونة أكثر من أجل مواجهة أزمة البطالة، حيث وازن بين حق العمال في ديمومة العمل مع إستمرار المؤسسات من خلال قانون التحديث الاجتماعي في 17 كانون الثاني 2002 حيث حرص المشرع الفرنسي على ضمان الحق في العمل من خلال النص على أولوية البدائل قبل التسريح في حال وجود أسباب إقتصادية وفنية³.

و يهدف هذا التوجه بالأساس إلى المحافظة على مناصب الشغل داخل المؤسسة ليس فقط الحفاظ على الأجراء في نفس مناصبهم، بل حتى عبر إدماجهم في وظائف أخرى في المؤسسة، و هذا ما يعرف بـ "إعادة التصنيف" . و قد عرف القانون الفرنسي تطورا مهما في هذا المجال، إذ صدر قانون " Fillon " في 4 ماي 2004، و الذي أعطى للمؤسسات الحق بأربعة عشر إمكانية جديدة مخالفة عن القواعد، خاصة تلك المتعلقة بالأجور، ظروف التشغيل، العمل المؤقت،...، و تم لاحقا تعديل هذا القانون في 20 أوت 2008، حيث مكن من مخالفة الأحكام القانونية بموجب الإتفاقية الجماعية، حتى بزيادة أعباء العمال، لأجل ديمومة العمل و إستمراره، لاسيما فيما يتعلق بأوقات العمل⁴.

كذلك في بلجيكا إستحدث قانون الإسترداد الصادر في 22 جانفي 1985 قدم آلية مرنة تسمح لأصحاب العمل بإدارة فترات الذروة بشكل أفضل، مع إمكانية تجاوز الحدود الطبيعية لوقت العمل دون إستحقاق ساعات عمل إضافية و يتم إدخال هذه الآلية من خلال إتفاقية جماعية، و بالتالي تصنف هذه الحالة كإستثناء للنظام العام الاجتماعي، فرغم أنه لا يمكن

¹ - محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص.274.

² - Ordonnance n°82-41, Du 16 janvier 1982, Relative à la durée du travail et aux congés payés, consulté sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/> à la date du : 15/06/2025.

³ - عبد السلام شعييب، « النظام العام و قانون العمل في ظل العولمة »، مجلة العدل-دراسات مختارة، الجامعة اللبنانية، لبنان، 2023، ص.1029.

⁴ - محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص.275.

المساس بوقت الراحة و ساعات العمل في النظام العام الاجتماعي بما يحمل أعباء إضافية للعمال، إلا أن هذا النص البلجيكي سمح بذلك ليس فقط من خلال إتفاقية و لكن أيضا من خلال اللوائح الداخلية¹.

و هكذا يتبين أن التشريع الفرنسي كان من أوائل الأنظمة القانونية التي أخذت بالنظام العام الإستثنائي على حساب النظام العام الاجتماعي في بعض المواقف، و ذلك من أجل مساهمة التحولات الاقتصادية التي فرضتها الليبرالية الجديدة و العولمة و ما نتج عن التغير الذي طرأ في الأسواق العالمية، و هذا بالسماح ببعض التجاوزات في بعض الحقوق التي كان النظام العام الاجتماعي يمنع المساس بها. و الأمر ذاته حدث في النظام البلجيكي أين تم الأخذ بهذا النظام في حالة الذروة الإنتاجية، حيث يكون من الأفضل الإستغناء عن الحماية في سبيل دعم الإنتاج و النهوض بالإقتصاد الوطني إذا كان ذلك من شأنه أن يعود بالفائدة على العمال و المؤسسة في ذات الوقت و المحافظة على مناصب العمل في المدى البعيد.

الفرع الثاني: إنعكاسات النظام العام الإستثنائي على علاقات العمل

يترتب على الأخذ بالنظام العام الإحتياطي عدة إنعكاسات تمس المبادئ الأساسية التي كان يقوم عليها قانون العمل، ومنها وضع خطة تضمنت نوعين من الإجراءات تتمثل في إجراءات حماية تهدف إلى تجنب التسريح الاقتصادي كحل لمواجهة الظروف التقنية أو الاقتصادية، أو حتى تقليص عدد حالاته في حالة عدم إمكانية تجنبها بشكل تام، و إجراءات علاجية من أجل إعادة التصنيف الخارجي للأجراء أو الحد من التسريح لسبب إقتصادي و الذي يترتب عنه نتائج سلبية².

و قد ترتب عن هذا النظام أيضا تسريحات جماعية متفاوتة عليها، تتم على شكل ما يسمى بالذهاب الإرادي، و ذلك من أجل أن يكون التقليل من عدد العمال مقبولا، و قد تراجع

¹ –YACOUB Zina, « Ordre public social en droit algérien du travail entre protection des salariés et flexibilité des relations de travail », Revue Académique de la Recherche Juridique, 2015, Numéro spécial, p. p . 652 , 653.

² – محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص.ص. 275، 276.

مبدأ الأفضلية بتراجع النظام العام الاجتماعي¹، و قد أدى إلى المساس بالصفة التقدمية لقانون العمل²، و التي تعنى تطور و تقدم قانون العمل و ذلك بهدف تحسين أوضاع العمل و العمال.

فمثلا خلال جائحة كورونا (covid-19) في سنة 2020 اضطرت العديد من الدول إلى التحول من النظام العام الاجتماعي إلى النظام العام الإستثنائي بسبب الظروف الصحية و الاقتصادية التي فرضتها الجائحة و التي أثرت على ظروف العمل، فقد تم تسريح عدد كبير من العمال، و تقليص الأجور في المؤسسات، و العمل عن بعد دون توفر أي رقابة أو حماية قانونية من طرف الدولة كما تم تجميد الإجازات في بعض القطاعات، و فقد العديد من العمال وظائفهم دون الحصول على أية تعويضات، و لعل البديل الأجدر بالحماية هنا هو صحة العمال التي تفوق كل الإعتبارات. و يعد هذا المثال الواقعي دليلا واضحا على أن الظروف الإستثنائية قد تفرض تجاوزا للنظام العام الاجتماعي من أجل الحفاظ على إقتصاد الدول أو الصحة العامة و ما إلى ذلك من المصالح الجماعية.

المطلب الثاني

ملامح التحول إلى نظام عام إستثنائي في الجزائر

يهدف النظام العام الاجتماعي إلى ضمان الحد الأدنى القانوني للحماية الذي لا يجوز مخالفته إلا إذا كان أكثر ملائمة للعمال. أما في الجزائر، و تحت تأثير المطالب الاقتصادية التي تتطلب مرونة علاقات العمل، فلقد شهد هذا النظام تراجعا ملحوظا، إذ برزت بوادر ما يشبه النظام العام الإستثنائي ليقف بين المرونة و الحماية، إلا أنه غالبا ما يتم الأخذ بهذا النظام في

¹ –YACOUB Zina , « Ordre public social en droit algérien du travail entre protection des salariés et flexibilité des relations de travail », op.cit., p 653.

² – بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص.

سياق غير قانوني¹. و بهذا فإن ملامح هذا التحول ينتج عنه آثار على علاقات العمل (الفرع الأول)، كما أن الأخذ به يكون في حالات معينة فقط (الفرع الثاني).

الفرع الأول: أثر التحول إلى النظام العام الإستثنائي على علاقات العمل

إن إنتقال الجزائر إلى إقتصاد السوق أدى إلى تحول من نظام إشتراكي يحصر علاقات العمل ضمن إطار تنظيمي، حمائي، إلى نظام ليبرالي يركز على حرية المبادرة و أولوية المصالح الاقتصادية على حساب حماية العمال، و بالتالي جعل علاقات العمل أكثر مرونة².

و لقد عمل المشرع الجزائري على الحفاظ على الشغل و حماية العمال خلال الظروف التي تؤدي إلى أزمات إقتصادية في المرسوم التشريعي رقم 94-09 حيث نص في المواد 1 و 2 على أن هذا المرسوم وجد للمحافظة على الشغل و الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية و ذلك بتحديد القواعد و الإجراءات التي تضبط اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل و المساعدة التي تقدمها السلطات العمومية كذلك أن جميع الأجراء و الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي تخضع لهذا المرسوم³.

و لقد أشار المشرع الجزائري بشكل ضمني في هذا المرسوم التشريعي المذكور أعلاه إلى أنه يمكن الأخذ بتدابير بديلة لمجابهة الظروف التي تؤدي إلى أزمات إقتصادية و هذا عن طريق التفاوض الجماعي، حيث نصت المادة الأولى: « يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تنظيم المحافظة على الشغل و يحدد الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب إقتصادية... »⁴.

¹ -YACOUB Zina, « De la regression de l'ordre public social en droit Algérien à l'émergence D'un ordre public dérogatoire », Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, N°1 (COMPTRASEC- Université de Bordeaux), 2017, p.46.

² - I bid, p. 48.

³ - مرسوم تشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية، ج.ر.ج.ج، عدد 34، صادر في 1 جوان 1994.

⁴ - المرجع نفسه.

و قد ينتج عن هذه التدابير التقليل من الحقوق و الإمتيازات المالية المقررة في الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية المعمول بها، و هذا عن طريق تكييف و مراجعة الأجور، التعويضات و العلاوات لاسيما تلك التعويضات المرتبطة بنتائج العمل، و إعادة دراسة أشكال مرتب العمل و مستوياته بما فيها مرتبات الإطارات المسيرة أو تجميدها¹.

و يجدر القول أن الأزمة الاقتصادية التي عاشتها الجزائر ولا تزال قد أثرت بشكل واضح على علاقات العمل، حيث أصبح مبدأ النظام العام الاجتماعي يتراجع لصالح النظام العام الإستثنائي الذي يساعد المؤسسات على مواجهة الصعوبات و تحقيق الأرباح دون النظر لمصالح العمال. لكن ما يلفت الإنتباه أن المؤسسات في الجزائر تحدث إستثناءات على قواعد النظام العام الاجتماعي دون أن يسمح القانون بذلك مسبقا، أي يتم الأخذ بقواعد النظام العام الإحتياطي بصورة غير قانونية².

غير أن ثمة تطبيق وحيد للنظام العام الإستثنائي أجازته المحكمة العليا صراحة يتمثل في إمكانية اللجوء إلى الذهاب الإرادي في نطاق التقليل من عدد العمال لأسباب إقتصادية على أن يتم تنظيم ذلك عن طريق التفاوض الجماعي³. فالذهاب الإرادي في الحقيقة ماهو إلا تسريح مقنع في شكل إستقالة مقابل تعويض مالي، إلا أنه يسمح بإجتتاب المسار الطويل لإجراء التسريح لأسباب إقتصادية لذا أجازته المحكمة العليا رغم أنه يحمل في طياته أحكام أسوء للعامل مما منحه له القانون و هو فقدان منصب العمل بصورة مباشرة دون محاولة إنقاذه⁴.

و في التعديل الدستوري لسنة 2020 تم النص على أنه في حالة وجود ظروف إستثنائية يتم تسخير العمال للقيام بنشاطاتهم المهنية في حالة الإضراب غير الشرعي الذي يؤدي إلى

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص.291.

² - YACOUB Zina, « De la regression de l'ordre public social en droit Algérien à l'émergence D'un ordre public dérogatoire », op.cit., p. 47.

³ - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 314065 المؤرخ في 2005/10/05، نشرة القضاة، 2010، العدد 65، ص.297.

⁴ - YACOUB Zina, Le Droit Algérien du Travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi, Thèse pour l'obtention du diplôme de Doctorat en Sciences, Spécialité Droit Soutenue le 07/12/2017, Université Mouloud Mammeri ,Tizi-Ouzou, p.227.

عرقلة إستعادة النظام العام العادي في المؤسسات العامة أو الخاصة المكلفة بتقديم الخدمات ذات المنفعة العمومية¹.

و عليه نجد بأن النظام العام الإحتياطي يؤثر أيضا على حقوق العمال في الإضراب فالمصلحة العامة هي الأولى من المصلحة الفردية. فمثلا في جائحة كورونا منع الأطباء من أخذ الإجازات أو حتى الإضراب و بهذا يتبين أن النظام العام الاجتماعي تراجع صراحة في هذه الجائحة.

الفرع الثاني: حالات إعمال النظام العام الإستثنائي

الأصل في تنظيم علاقات العمل يتمثل في تكريس النظام العام الاجتماعي و هذا من أجل حماية الطرف الضعيف و الذي يتمثل في العامل الأجير، و لكن قد تطرأ بعض الظروف الإستثنائية، التي تدفع الدولة إلى العدول عن هذا النظام مؤقتا، وبالتالي اللجوء إلى النظام العام الإستثنائي بطريقة ضمنية. فقد نص المؤسس الدستوري الجزائري على الحالات الإستثنائية التي يترتب عنها الخروج عن قواعد المشروعية العادية، و هذا من أجل مواجهة الظروف التي أدت إلى إعلان تلك الحالات الإستثنائية، هذه الأخيرة تتمثل في حالة الحصار، الظروف الإستثنائية، حالة الطوارئ، حالة الحرب، و يتم الإقرار عن هذه الحالات وفقا للدستور الجزائري من قبل رئيس الجمهورية². ولكون كل هذه الحالات تؤدي بالمؤسسات إلى أزمات إقتصادية قد ينجر عنها إفلاسها أو وقف نشاطها في حال لم تقم بمواجهتها³، تضطر بالتالي إلى اللجوء إلى النظام العام الإستثنائي لإيجاد الحلول.

ولقد كان لجائحة كوفيد 19 دورا لا يستهان به في التحول التدريجي للجزائر نحو النظام العام الإستثنائي، تماشيا مع جميع الدول، حيث خلفت الجائحة آثارا عميقة في مختلف القطاعات، ما أدى بالمشروع لإعادة النظر في القوانين و العمل على الحفاظ على المصلحة العامة على

1 - أحسن غربي، « الحالات الإستثنائية في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020 »، المجلة الشاملة للحقوق، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 2021، ص.ص.44،47.

2 - المرجع نفسه، ص.37.

3 - محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص.280.

حساب المصلحة الفردية و ذلك بإعادة تعديل الدستور و إدخال أحكام تسري في حالة الظروف الإستثنائية التي تستوجب العمل بالنظام العام الإستثنائي.

و من أبرز الأمثلة على ذلك شركة الخطوط الجوية الجزائرية، التي واجهت صعوبات مالية حادة جراء توقف نشاط الطيران، مما دفعها إلى إتخاذ إجراءات يمكن إدخالها ضمن إطار النظام العام الإستثنائي، ومن بين هذه التدابير تسريح 60% من العمال المتواجدين في عطلة إستثنائية¹، تخفيض أجور العمال الذين تزيد رواتبهم عن 70000 دج بنسبة تصل إلى 40%... إلخ²

و بهذا يتبين أن النظام العام الاجتماعي يتميز بطابع الحماية الدائم للعمال، حيث يهدف إلى ضمان حقوقهم و سلامتهم في علاقات العمل، إلا أنه في حالة وجود ظروف إستثنائية تؤدي إلى أزمات إقتصادية، قد تستوجب على الجزائر مثلها مثل جميع الدول المتقدمة الأخرى، التراجع المؤقت عن بعض الخيارات التقليدية للنظام العام الاجتماعي، و تدخل النظام العام الإستثنائي من أجل إيجاد حلول توافقية توازن بين إستمرارية المؤسسة و المصلحة العامة، و هذا إلى حين إنتهاء تلك الأزمات الاقتصادية و الرجوع إلى الاستقرار، حيث يعود العمل بالنظام العام الاجتماعي الذي هدفه حماية حقوق العمال.

¹ -لؤي ي ، إستئناف نشاط النقل الجوي يتوقف على تطور جائحة "كورونا"، ماي 2020، تم الإطلاع عليه بتاريخ 31 ماي 2025، على الساعة: 17:00 سا، في الموقع: <https://www.altahrironline.dz>

² -حبيبة محمودي، 40% تخفيضات في أجور عمال "الجوية الجزائرية"، نوفمبر 2020، تم الإطلاع عليه بتاريخ 2025/05/31، على الساعة 17:30 سا، في الموقع: <https://www.ennaharonline.com>

خاتمة

إن النظام العام الاجتماعي وجد لحماية العمال من خلال قواعد آمرة تطبق ضمن علاقات العمل، و له علاقة وطيدة بمصطلحي النظام العام الحمائي الذي يعمل على حماية الطرف الضعيف في مختلف أنواع العقود، وكذلك عن النظام العام التقليدي الذي يركز على المصلحة العامة و يقوم هذا النظام على مصادر مكتوبة و غير مكتوبة، و الهدف من هذا التنوع تعزيز حماية الأجراء، مما يساهم في بناء إطار قانوني شامل و مرن يخدم العدالة الاجتماعية.

لقد سعى المشرع الجزائري إلى تكريس الحماية الاجتماعية للعمال و هذا ضمن إطار قانوني من خلال تنظيم ساعات العمل، تنظيم العطل، و الحد الأدنى للأجور، و هذا بهدف منع إستغلال العمال و حفظ كرامتهم، من خلال قواعد آمرة تنتمي للنظام العام الاجتماعي التي لا يمكن التنازل عنها أو مخالفتها. كما عمل على تقييد حرية التعاقد في علاقات العمل، و ذلك لحماية العمال عن طريق تدخل القضاء و مفتشية العمل، و فرض جزاءات على المخالفين، مما يبرز دور العدالة في مجال العمل.

إن الإتفاقيات الجماعية من أبرز آليات حماية حقوق العمال، فهي أداة قانونية تتبع من مبدأ التفاوض الجماعي، و توفر ضمانات قد تكون أفضل من تلك التي أقرها القانون، تركز الوظيفة الحمائية للنظام العام الاجتماعي. و تقوم الإتفاقيات الجماعية على مبدأ الأفضلية مما يجعلها وسيلة مرنة لحماية العمال و تحقيق التوازن في علاقات العمل.

إن مبدأ الأفضلية لا يخص فقط الإتفاقية الجماعية للعمل بل يطبق ضمن التسلسل الهرمي للأحكام المنظمة لعلاقات العمل دون أن يأبه لترتيب هذه الأحكام إذ يجعل القاعدة القانونية أو الاتفاقية أو العقدية الأكثر نفعا للعامل هي الأولى بالتطبيق عن القواعد الأخرى أيا كانت مرتبتها مما يجعله الركيزة الأساسية لفكرة النظام العام الاجتماعي، بهدف الوصول إلى ما هو أصلح للعامل.

إلا أن المتغيرات الاقتصادية وما تحمله من ضغوطات في عالم الشغل تساهم باستمرار في تراجع النظام العام الاجتماعي والتحول إلى نظام عام إستثنائي الذي يسمح بتجاوز بعض قواعد الحماية في قانون العمل، و ذلك لمواجهة الأزمات و تحقيق نوع من المرونة في علاقات العمل، و بطبيعة الحال أثر هذا التحول سلبا على الطابع الحمائي للنظام العام الاجتماعي على

الأقل بشكل مباشر، حيث أن هذا النظام، رغم ما يؤخذ عليه، يحمل في طياته موازنات جديدة بين المتطلبات الاقتصادية والمصالح الاجتماعية للعمال على المدى البعيد.

و لقد كانت لجائحة كورونا دورا لا يستهان به في التوسيع من دائرة النظام العام الإستثنائي في معظم الدول بما فيها الجزائر، فأدى ذلك إلى تقليص مؤقت لبعض حقوق العمال، وهذا بهدف الحفاظ على إستمرارية المؤسسات، و المصلحة العامة. رغم أن هذا النظام قلل من الحماية التي يضمنها النظام العام الاجتماعي، إلا أنه قد يكون ملجأ لا بد منه من أجل ضمان الاستقرار الاجتماعي والحفاظ على مناصب الشغل.

غير أنه ما أثار إنتباهنا في هذا الموضوع، هو في حالة وجود أزمة إقتصادية تمر بها مؤسسة واحدة دون وجود أزمة وطنية عامة، فرغم أن الدستور الجزائري المعدل أقر بإمكانية تفعيل النظام العام الإستثنائي في الظروف الإستثنائية التي يعلن عنها من طرف رئيس الجمهورية، إلا أن المشرع الجزائري لم يفصل بشكل صريح في إمكانية اللجوء إلى نظام إستثنائي خاص بالمؤسسات التي تمر بأزمات إقتصادية و رغم أن المرسوم التشريعي رقم 94-09 يفهم منه ضمنا هذا التوجه، إلا أن غياب النصوص الصريحة جعل بعض أصحاب العمل يطبقون ترتيبات إستثنائية بشكل غير قانوني، دون إحترام مبدأ التفاوض الجماعي أو مراعاة الحقوق الأساسية للعامل التي يعمل النظام العام الاجتماعي على حمايتها.

وعليه، نرى أنه كان من الأفضل أن يضمن المشرع نصوصا واضحة و صريحة تؤثر كيفية التعامل مع هذه الحالات الفردية، و ذلك من أجل حماية حقوق العمال و تنظيم اللجوء إلى النظام العام الإستثنائي بطريقة قانونية و مشروعة.



قائمة المراجع

1. باللغة العربية:

أولاً: الكتب

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (مبادئ قانون العمل)، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 2- _____، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: (قانون الإتفاقي)، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون) _ الجزائر، 2014.
- 3- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، طبعة 02، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006.
- 4- سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل و الضمان الاجتماعي، د.ط، دار الهومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2019.
- 5- عمار بوضياف، المدخل إلى العلوم القانونية (نظرية العامة للقانون و تطبيقاتها في تشريع الجزائري)، طبعة الثانية، دار الريحانة للكتابات، الجزائر، 2000.
- 6- هيثم جامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، د.ط، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 7- محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015.
- 8- وسيم حسام الدين الأحمد، الحماية القانونية لعمل المرأة العربية، د.ط، الوراق للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2019.

ثانياً: الرسائل و المذكرات الجامعية

أ- الرسائل الجامعية

- بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري _ تيزي وزو، الجزائر، 2016.

ب- المذكرات الجامعية

- حدوش تسعديث، ماموني ربيعة، النظام العام الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2017.

ثالثا: المقالات

1- أحسن غربي، « الحالات الإستثنائية في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020 »، المجلة الشاملة للحقوق، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 2021.

2 أقصادي عبد القادر، « فكرة النظام العام الحمائي و دورها في حماية الطرف الضعيف في العقد »، مجلة معالم للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 03، العدد 01، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019.

3- الفحلة مديحة، « نظرية الظروف الإستثنائية بين مقتضيات الحفاظ على النظام العام و إلتزام حماية الحقوق و الحريات الأساسية »، مجلة المفكر، عدد 14، جامعة محمد حيضر - بسكرة، الجزائر، 2017.

4- المير سميرة، « إتفاقيات العمل الجماعية و دورها في تسوية المنازعات »، مجلة قانون العمل و التشغيل، المجلد 05، عدد 04، جامعة عبد الحميد ابن باديس _ مستغانم، الجزائر، 2020.

5- بلميهوب عبد الناصر، « حفظ المزايا الفردية المكتسبة للعمال »، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11، عدد 01، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2015.

6- بن أحمد محمد، « الحماية الجزائية للحقوق العمالية و ذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل »، مجلة البحوث في الحقوق و العلوم السياسية، المجلد 08، عدد 02، جامعة تيارت، الجزائر، 2023.

7- بن عزوز بن صابر، « النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل »، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية، الجزائر، 2015.

- 8- بوعريوة منصف، « الحرية العقدية في ظل النظام العام الاقتصادي »، مجلة البحوث في العقود و قانون الأعمال ، العدد الخامس، كلية الحقوق - جامعة الجزائر 1، الجزائر، ديسمبر 2018.
- 9- حجاجي محمد الأمين، قرارية قويدر، « النظام العام الاجتماعي بين الحماية الاجتماعية للعامل و تداعيات العولمة الاقتصادية »، مجلة القانون و العلوم السياسية ، المجلد 05، عدد 02، كلية الحقوق و العلوم السياسية، المركز الجامعي صالحى أحمد- النعامة- الجزائر، 2019.
- 10- سومية خليل، « الحد الأدنى للأجر بين منظمتي العمل الدولية و العربية وواقع في قانون العمل الجزائري »، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، المجلد 11، عدد 01، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2020.
- 11- شرفاوي عمر، « إشكالية تحديد الحد الأدنى للأجورين النظري و الواقع »، مجلة المستقبل الاقتصادي، عدد 06، جامعة بومرداس، الجزائر، 2018.
- 12- عباسة جمال، « مبدأ الأفضلية و فكرة النظام العام الاجتماعي »، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية _ جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2015.
- 13- عبد السلام شعيب، « النظام العام و قانون العمل في ظل العولمة، مجلة العدل _ دراسات مختارة، الجامعة اللبنانية، لبنان، 2023.
- 14- عمار جعيوب، « دور النظام العام الاجتماعي في حماية الطرف الضعيف _ العامل _ في عقد العمل »، مجلة البحوث في العقود و قانون الأعمال، المجلد 07، عدد 04، المركز الجامعي صالحى أحمد النعامة، الجزائر، 2022.
- 15- عمرو محمد غانم محمد أبو العلا، « الحد الأدنى للأجور و دوره في إعادة توزيع الدخل القومي دراسة فقهية مقارنة »، مجلة الشريعة و القانون، عدد 34، الفقه المقارن، مصر، 2018.
- 16- فاضل خديجة، « قاعدة الأكثر نفعا للعمال »، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، المجلد 54، عدد 03، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، الجزائر، 2017.

17- مزناد صبرينة، « دور مفتشية العمل في مراقبة الأحكام المتعلقة بالصحة و الأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري»، مجلة معارف، عدد 21، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2016.

18- منى معكوف، « دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار النفسية و الاجتماعية »، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 33، عدد 03، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة 1، الجزائر، 2022.

رابعاً: النصوص القانونية

أ- الدساتير

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96- 438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج.ر.ج.ج، العدد 76، صادر في 8 ديسمبر 1996، معدل و متمم.

ب- الإتفاقيات الدولية

- منظمة العمل العربية، الإتفاقية رقم 15، بشأن تجديد و حماية الأجور، إعتمدت في الدورة العاشرة لمؤتمر العمل العربي، القاهرة، 1983.

ج- النصوص التشريعية

1- قانون رقم 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر.ج.ج، عدد 78، صادر في 30 سبتمبر 1975، معدل و متمم.

2- قانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج.ج، العدد 6، المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-11، مؤرخ في 23 محرم 1417 الموافق 10 يونيو 1996، الصادر في 7 فبراير 1990.

3- قانون رقم 90- 04، مؤرخ في 6 نوفمبر 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 6، صادر في 7 فبراير 1990.

4- قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 17، مؤرخة في 24 أبريل 1990، معدل و متمم.

5- المرسوم التشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية، ج.ر.ج.ج، عدد 34، صادر في 1 جوان 1994.

6- قانون رقم 23-08، مؤرخ في 3 ذي الحجة 1444 الموافق 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج.ج، عدد 42، صادرة في 25 يونيو 2023.

د- النصوص التنظيمية

1- مرسوم رئاسي رقم 20-251 مؤرخ في 15 سبتمبر 2020، يتضمن إستدعاء الهيئة الانتخابية للإستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، ج.ر.ج.ج، عدد 54، صادر في 16 سبتمبر 2020.

2- مرسوم رئاسي رقم 21-137، مؤرخ في 7 أبريل 2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر.ج.ج، عدد 28، صادر في 14 أفريل 2021.

3- المرسوم التنفيذي رقم 24-272، مؤرخ في 13 غشت 2024، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 97-59، المؤرخ في 9 مارس 1997، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 57، صادر في 21 غشت 2024.

خامسا: الإجتهاادات القضائية

1- قرار المحكمة العليا، رقم 141632، مؤرخ في 7 جانفي 1997، المجلة القضائية، عدد 01، 1997.

2- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 314065، المؤرخ في 5/10/2005، نشرة القضاء، 2010، العدد 65.

سادسا: المواقع الإلكترونية

1-لؤي ي، إستئناف نشاط النقل الجوي يتوقف على تطور جائحة "كورونا"، ماي 2020، تم الإطلاع عليه بتاريخ 31 ماي 2025، على الساعة 17:00 سا، في الموقع:

<https://www.altahrironline.dz>

2-حبيبة محمودي، 40% تخفيضات في أجور العمال "الجوية الجزائرية"، نوفمبر 2020، تم الإطلاع عليه بتاريخ 31/05/2025، على الساعة 17:30 سا، في الموقع:

<https://www.ennaharonline.com>

3- قائمة إتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، 15 جوان 2021، تم الإطلاع عليه 2025/05/02، على الساعة 21:40 سا ، في الموقع:

<https://www.mtessgov.dz>

4- منظمة العمل الدولية، 24 ديسمبر 2024، تم الإطلاع عليه 2025/05/02، على الساعة 15:00 سا، في الموقع: منظمة العمل الدولية /

<https://ar.wikipedia.org/wiki>

2-باللغة الفرنسية:

A- Theses

- YACOUB Zina, Le droit algérien du travail entre enjeux économiques et protection de l'emploi, Thèse pour l'obtention du diplôme de Doctorat en Sciences, Spécialité Droit Soutenue le 07/12/2017, Faculté de Droit et des Sciences Politiques, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, 2017.

B– Articles

1– YACOUB Zina, « De la regression de l’ordre public social en droit Algérien à l’émergence D’un ordre public dérogatoire », Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Social, (COMPTRASEC –Université de Bordeaux),N° : 1, France, 2017 .

2– YACOUB Zina , « Du rôle de la négociation collective dans la préservation de la stabilité des relations de travail », مجلة قانون العمل و التشغيل N° :06, Université de mostaganem, 2018 .

3– _____, « Ordre public social en droit algérien du travail entre protection des salariés et flexibilité des relations de travail » Revue académique de la recherche juridique, Numéro spécial, Université Abderrahmane Mira– Béjaia, Algérie, 2015.

C– texte législatif:

- Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, Relative à la durée du travail et aux congés payés, Consulté sur :

<https://www.legifrance.gouv.fr>

الفهرس

1	مقدمة
3	الفصل الأول: الإطار النظري للنظام العام الاجتماعي وإرتباطه بعلاقات العمل
6	المبحث الأول: ماهية النظام العام الاجتماعي
6	المطلب الأول: تمييز النظام العام الاجتماعي عن ما يشابهه من أنظمة
6	الفرع الأول: تمييز النظام العام الاجتماعي عن النظام العام الحمائي
7	الفرع الثاني: تمييز النظام العام الاجتماعي عن النظام العام التقليدي
8	الفرع الثالث: تمييز النظام العام الاجتماعي عن النظام العام الاقتصادي
9	المطلب الثاني: مصادر النظام العام الاجتماعي
9	الفرع الأول: الأحكام القانونية المكتوبة ذات الطابع الإلزامي
10	أولاً: الدستور
10	ثانياً: المعاهدات الدولية
11	ثالثاً: النصوص التشريعية والاتفاقية
12	رابعاً: التنظيم
12	خامساً: الاجتهاد القضائي
12	الفرع الثاني: الأحكام القانونية غير مدونة
13	أولاً: العرف
13	ثانياً: المبادئ القانونية العامة
15	المبحث الثاني: مظاهر وأثار النظام العام الاجتماعي في علاقات العمل
15	المطلب الأول: تجليات النظام العام الاجتماعي في علاقات العمل
15	الفرع الأول: الحد الأدنى للأجور

17	الفرع الثاني: تنظيم ساعات العمل والإجازات
17	أولاً: ساعات العمل
18	ثانياً: العطل والراحة القانونية
19	المطلب الثاني: آثار النظام العام الاجتماعي على علاقات العمل
19	الفرع الأول: حماية النظام العام الاجتماعي لحقوق العمال
22	الفرع الثاني: قيود النظام العام الاجتماعي على حرية التعاقد في عقود العمل
26	الفصل الثاني: النظام العام الاجتماعي في علاقات العمل بين الثابت و المتغيرات
27	المبحث الأول: الإتفاقية الجماعية بين الحقوق و الثوابت الاجتماعية
27	المطلب الأول: الإتفاقية الجماعية كآلية لحماية حقوق العمال
27	الفرع الأول: القيمة القانونية للإتفاقية الجماعية في إطار النظام العام الاجتماعي
29	الفرع الثاني: آثار الإتفاقية الجماعية على حماية العمال
30	المطلب الثاني: مبدأ الأفضلية في حماية حقوق العمال
31	الفرع الأول: الأسس القانونية لمبدأ الأفضلية في النظام العام الاجتماعي
32	الفرع الثاني: دور مبدأ الأفضلية في تعزيز حقوق العامل
34	المبحث الثاني: تراجع النظام العام الاجتماعي إلى نظام عام إستثنائي
34	المطلب الأول: مظاهر النظام العام الإستثنائي في الدول المتقدمة
34	الفرع الأول: أسباب التحول إلى النظام العام الإستثنائي
36	الفرع الثاني: إنعكاسات النظام العام الإستثنائي على علاقات العمل
737	المطلب الثاني: ملامح التحول إلى نظام عام إستثنائي في الجزائر
38	الفرع الأول: أثر التحول إلى النظام العام الإستثنائي على علاقات العمل
40	الفرع الثاني: حالات إعمال النظام العام الإستثنائي

43	 خاتمة
46	 قائمة المراجع
54	 الفهرس

ملخص

وضع النظام العام الاجتماعي من أجل حماية العامل و ضبط التوازن في العلاقة التعاقدية، لا سيما أن الأجير يعد الطرف الأضعف فيها. يقوم هذا النظام على قواعد آمرة لا يجوز مخالفتها أو التنازل عنها، و يهدف إلى ضمان حد أدنى من الحماية القانونية في بيئة العمل. كما يستمد قوته من تنوع مصادره، سواء كانت مكتوبة أو غير مكتوبة، ويتميز بإرتباطه الوثيق بالتشريعات الوطنية، و الإتفاقيات الدولية، و الإتفاقيات الجماعية، فضلا عن إعتماده مبدأ الأفضلية، الذي يتيح تطبيق النصوص الأكثر نفعا للعامل. هذا الطابع المرن و التعددي جعله أكثر قدرة على التكيف مع التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي تشهدها علاقات العمل. و رغم التحديات التي تواجهه، خاصة مع بروز أنماط جديدة من التشغيل في ظل العولمة، لا يزال النظام العام الاجتماعي يحتفظ بمكانته كأداة فعالة لحماية حقوق العمال و ضمان توازن عادل في العلاقة بين العامل و رب العمل. و تظهر الدراسة أن هذا النظام يضطلع بدور محوري في تحقيق العدالة الاجتماعية، من خلال توفير حماية خاصة للطرف الضعيف، و تعزيز الاستقرار داخل سوق العمل.

Abstract

The social public order system was established to protect the worker and restore balance in the contractual relationship, especially since the employee is often considered the weaker party. This system is based on intangible mandatory rules, aimed at ensuring a minimum level of legal protection in the workplace. Its strength lies in the diversity of its sources, whether written or unwritten, and In its close connection with national legislation, international and collective agreements, as well as the application of the principle of favorables rule, which allows the most beneficial provisions for the worker to be prioritized. This flexibility and versatility allow it to adapt effectively to the economic and social transformations effecting labor relations. Despite the challenges posed by new forms of employment in a globalized context, social public order remains an essential mechanism for safeguarding workers'rights and ensuring a fair balance in the employer-employee relationships.