

تطور تشريعات العمل في الجزائر: مرت تشريعات العمل في الجزائر بأربع مراحل: **مرحلة ما قبل الاستقلال 1830-1962:** عرفت هذه المرحلة تطبيق أغلب القوانين الفرنسية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل بالجزائر، مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر، لكن الواقع يثبت أن هناك قانون واحد طبق في الجزائر ولا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر. (1)

مرحلة ما بين 1962-1975: وتمتد هذه المرحلة من تاريخ إصدار قانون 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى غاية تاريخ 1975/07/5، تاريخ إلغاء العمل بقانون 1962/12/31. (2)

ففي هذه المرحلة كانت الجزائر تعاني من فراغ قانوني في جميع المجالات وتفاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وفي انتظار سن قوانين وطنية قامت الدولة بإصدار قانون يقضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة. رغم ما قد ينتج عن هذا التمديد من تناقض بين الاتجاه الاشتراكي الذي أرادت الدولة إتباعه بعد الاستقلال، والاتجاه الحر للتشريع الفرنسي أين يغلب على علاقة العمل الطابع التعاقدى بتفعيل دور الإرادة وفق مبدأ سلطان الإرادة. (3)

مرحلة ما بين 1975-1990: أي من تاريخ إلغاء العمل بقانون 1962/12/31 إلى غاية إصدار قوانين 1990، وتميزت هذه المرحلة بإصدار قوانين تتلاءم مع الاتجاه الاشتراكي الذي تبنته الجزائر في تلك المرحلة. مثل الأمر 30/75 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، و الأمر 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، والقانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل.

مرحلة ما بعد 1990: وفي هذه المرحلة نلمس تراجع المشرع عن الخيار الاشتراكي الذي تبنته الدولة في المرحلة السابقة، وبدأ تغليب الطابع التعاقدى، وأهم قانون سن في هذه المرحلة هو القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل الفردية ونصوصه التنظيمية، والقانون 02/90، المتعلق بتسوية المنازعات العامة الجماعية وممارسة حق الإضراب، والقانون 03/90 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، والقانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية. (4)

علاقة قانون العمل بقانون الوظيفة العامة:

يختلف القانونين من حيث المصدر في كيفية انعقاد علاقة العمل في كل منهما (التعيين، التعاقد) فمصدر قانون العمل بشكل أساسي يعود إلى القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل المعدل والمتمم أما قانون الوظيفة العامة إلى الأمر 03/06.

لكن رغم الاختلاف، يلتقي كل من العمال الخاضعين للقانون 11/90، والموظفين الخاضعين للقانون 03/06 في العديد من الأحكام المشتركة منها:

-خضوعهما لنفس الأحكام الخاصة بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب.

-خضوعهما لنفس الأحكام الخاصة بممارسة الحق النقابي.

-خضوعهما لنفس الأحكام المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية: كالتأمين على المرض والتأمين على العجز والأمومة والوفاة.

-خضوعهما لنفس الأحكام المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

علاقة قانون العمل بقانون الإجراءات المدنية:

تظهر العلاقة عند وقوع نزاع فردي بين كل من العامل والهيئة المستخدمة، ويعمل هذا القانون على تنظيم مختلف الإجراءات التي تمر بها الدعوى القضائية بداية من رفعها إلى حين الفصل فيها ، (شروط رفع الدعوى، إجراءات سيرها ، كيفية صدور الأحكام، طرق الطعن فيها).

لكن قانون العمل يتميز ببعض الإجراءات والشكليات الخاصة بتشكيلة المحكمة الفاصلة في الأمور الاجتماعية و إجراءاتها على مستوى المحكمة تختلف عن تشكيلة باق الأقسام الأخرى، حيث تضم ممثلين عن العمال وممثلين من أصحاب العمل إضافة إلى القاضي الاجتماعي رئيساً، وكذا التسوية الودية للنزاع التي تتم على مستوى الهيئة المستخدمة قبل اللجوء إلى التسوية القضائية، وكذا ضرورة إجراء المصالحة قبل رفع الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة وإلا رفضت الدعوى من الناحية الشكلية.

ثالثاً: الفئات المستثناة من تطبيق قانون العمل

نصت المادتين 3 و4 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل على استثناء بعض الفئات العمالية من الخضوع لأحكامه وهي:

1- الفئات المستثناة بصفة كلية: نصت المادة 3 من القانون 11/90 على ما يلي: " يخضع المستخدمون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات و مستخدموا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة ". فقد أفادت المادة إلى عدم خضوع الفئات السالفة الذكر لقانون العمل بصفة كلية ومطلقة.

أ- أفراد الجيش الوطني الشعبي: يخضع الأعوان المدنيون والعسكريون التابعون للجيش الوطني الشعبي للأمر 02/06 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، فهم ليسوا عمال لأنهم مستثنون من الخضوع لقانون علاقة العمل 11/90 ليسوا موظفين لأنهم مستثنون كذلك من الخضوع لقانون الوظيفة العامة الأمر 03/06.

ب- القضاة: يخضع القضاة للقانون العضوي رقم 11/04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، وعليه فهم مستثنون كذلك من الخضوع لأحكام قانون علاقة العمل 11/90، وقانون الوظيفة العامة الأمر 03/06.

ج- الموظفون العموميون والمتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية: بموجب المرسوم الرئاسي 308/07، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم، والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم (4) فإن الأعوان المتعاقدون في الوزارات والولايات والبلديات يستثنون بصفة كلية من تطبيق قانون علاقة العمل 11/90. كما أنهم يستثنون كذلك من الخضوع لأحكام الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العامة، وذلك بموجب نص المادة 02 من هذا الأمر التي تعرف الموظف بأنه كل عون عين ورسم (النتيبت) في رتبة من السلم الإداري.

د-مستخدموا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري: وهي المؤسسات ذات الطابع الإداري (غير الاقتصادية) كالجامعات، والمدارس، والمستشفيات، والمؤسسات الثقافية.... لأنها تخضع للأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العامة.

2- الفئات المستثناة بصفة جزئية: نصت المادة 4 من القانون 11/90 المتضمن علاقة العمل على ما يلي: " تحدد عند الاقتضاء، أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعي مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري، العمال في المنزل، الصحافيين، الفنانين، المسرحيين، الممثلين التجاريين، رياضي النخبة، مستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون وفي إطار التشريع المعمول به". أي أن هذه الفئات استبعدت من الخضوع لأحكام قانون علاقة العمل 11/90 على أساس أنها تخضع لأنظمة أخرى ، لكن المشرع أجاز الرجوع إلى قواعد قانون العمل فيما لم يرد فيه نص خاص في هذه الأنظمة.(5)

- (1) إعلان حرشاوي، محاضرات في مقياس قانون العمل، جامعة الجلفة، السنة الجامعية 2019/2020، ص 9.
- (2) القانون رقم 157 /62 المؤرخ في 1962/12/31 القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة. (الجريدة الرسمية رقم 02 المؤرخة في 11 جانفي 1962)
- (3) عباس عبد القادر، محاضرات في مقياس قانون العمل، جامعة الجلفة، السنة الجامعية 2019/2020، ص 7
- (4) الجريدة الرسمية رقم 61، السنة 2007.
- (5) لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع، يرجى الاطلاع على مطبوعة الدكتوراة دليلة بوسعيدة، محاضرات في مقياس قانون العمل، جامعة البويرة، السنة الجامعية 2020/2021.