

"تحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة"

بن سالم كمال

أستاذ محاضر-أ-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المقدمة:

الأصل خضوع علاقة العمل الأجرية إلى أحكام قانون العمل، متى شملت هذه العلاقة تقديم خدمة أيا كانت طبيعتها فكرية أو يدوية، ولحساب الغير أيا كان شكله أو موضوعه، وتحت إدارته وإشرافه. غير أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة التي تعرفها الجزائر أفرزت أنشطة اقتصادية خاصة، هذه الأخيرة أملت توجهها جديدا للسياسة التشريعية في مجال علاقات العمل، القائم على تخصيص نظم نوعية لعلاقات العمل، وهو ما يتطلب منا دراسة طبيعة علاقات عمل تلك النظم النوعية، وتشخيص أسباب استثنائها من الخضوع لأحكام قانون العمل، وكذا مناقشة الرؤى المختلفة حول آفاق النظم النوعية لعلاقات العمل في التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة.

المبحث الأول: تعرف علاقة العمل الأجرية وشروطها

لا يمكن للمستخدم أن يمارس سلطاته على جميع العمال، بل إنه مقيد بفئات محددة منها تلك التي تخضع لقانون العمل، أما الفئات الأخرى فإنها لا يخضع لسلطات للمستخدم إما نظرا لخضوعها لنظم نوعية لعلاقات عملها، أو نظرا لخضوعها لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة بها.

المطلب الأول: تعريف العامل الأجير

تولت المادة 2 من قانون علاقات العمل تعريف العامل الذي يخضع لأحكام هذا القانون، بأنه: "يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين

يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى "المستخدم".

بينما عرف القانون السابق العامل، بأنه: "يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني"¹.

شخصية العامل في عقد العمل محل اعتبار شخصي، فلا يجوز مساعدة العامل في أداء عمله، كما لا يجوز أن ينوب عنه عامل آخر للقيام بعمله.

في حين عرف المشروع التمهيدي لتقنين العمل الجديد العامل، بأنه: "كل شخص يؤدي عملا يدويا و/أو فكريا، مقابل أجر أيا كان طبيعته وكيفية دفعه، لحساب وتحت سلطة المستخدم"².

أهم ما يميز هذا التعريف هو إبرازه لتبعية العامل للمستخدم في تنفيذ علاقة العمل، وهو أهم عنصر في علاقة العمل الذي يخول المستخدم حق التوجيه والتنظيم والتأديب خلال سريان العلاقة الأجرية، إضافة إلى عنصر العمل المؤدى والأجر المدفوع.

قد يطلق على العامل ألفاظ عديدة، منها: الأجير، الشغيل، المستخدم بفتح الدال (...)، وهي كلها مرادفات لشخص العامل، وقد ذهب بعض الفقه إلى تعريف العامل الخاضع أو العامل التابع، بأنه: "كل من يشمل القانون الاجتماعي بالحماية، سواء أكان مرتبطا بعقد عمل أو عقد استخدام، وتمتد هذه الحماية منذ بداية العقد وأثناء سريانه وعند انتهائه، بل وتشمل أيضا ورثة العامل حال وفاته"³.

¹ - م. 2. ف. 2. من ق. رقم: 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج. ر. مؤرخة في 08 أوت 1978، ع. 32، ص. 724.

² - Art. 9 de l'avant projet de loi portant le code du travail, Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, juillet 2014, non publié : « est réputé travailleur, toute personne qui fournit un travail manuel et /ou intellectuel moyennant rémunération, quel que soit sa nature et son mode de paiement, pour le compte et sous l'autorité de l'employeur ».

³ - أيمن عبد العزيز مصطفى علي حسين البرماوي، القيود الواردة على السلطة التأديبية (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ص. 48 وما يليها.

عرف البعض العامل الخاضع من خلال تحديد مجال تطبيق أحكام قانون العمل، بأنه: " يطبق على جميع العمال، الذين يؤدون عملا لحساب الغير، تحت إدارته وإشرافه، أيا كانت طبيعة العمل الذي ينجزونه"⁴، بينما عرف البعض الآخر العامل، بأنه: "يهتم قانون العمل بتنظيم الروابط بين أصحاب الأعمال والعمال الذين يشتغلون لحسابهم، تحت إشرافهم وسيطرتهم لوقت محدد أو غير محدد مقابل أجر"⁵.

استئناسا بالمصادر التشريعية والفقهية المذكورة أعلاه، يمكننا استخلاص أهم عناصر العمل التابع، التي تميز العامل التابع عن غيره من المستخدمين، فنقول العامل التابع هو كل شخص طبيعي، يؤدي عملا يدويا و/أو فكريا أيا كانت طريقة تنفيذه، ومقابل أجر أيا كانت طبيعته، وطريقة دفعه، لحساب المستخدم تابع للقانون الخاص أيا كان شكله أو موضوعه، وتحت سلطته.

يرى البعض أنه بعد انتقال الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، شجع المستثمرين الوطنيين والأجانب على حد سواء، على حرية المقاوله، التي سمحت بخلق مناصب شغل مختلفة، وإقامة علاقات اقتصادية نوعية، تبلور عنها علاقات مهنية، اتخذت مسميات مختلفة (عقود عمل، عقود مقاوله، عقود مقاوله من الباطن، عقود تسيير، عقود وكالة،...).

فقانون العمل يحمي علاقة العمل والحقوق المترتبة عنها لأطراف العلاقة، فأهمية تكييف العامل الأجير تسمح بتحديد فئات العمال الأجراء المشمولة بالحماية المهنية والاجتماعية في مفهوم قانون علاقات العمل واستبعاد فئات أخرى، حتى وإن كانت علاقات عملها مأجورة، ولكنها ليست تبعية أو العكس⁶.

المطلب الثاني: شروط علاقة العمل الأجرية

⁴ - عبد الودود يحي، شرح قانون العمل، ط.3 القاهرة، د.ن.ع. لعام 1989، ص. 48 وما يليها.

⁵ - مصطفى جلال القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، د.م.ج. لعام 1984، ص. 58 وما يليها.

⁶ --Leila Borsali Hamdan, *op.cit*, p.83 N° 145.

الأصل أن سلطات المستخدم تسري عموماً⁷ على العمل التابع، والمقصود بهذا الأخير العمل الذي ينجزه العامل لحساب المستخدم وهو في حالة التبعية القانونية بصورتها الفنية والتنظيمية⁸.

الفرع الأول: أن يلتزم العامل بأداء العمل التزاماً شخصياً

يتضح من التعريفات السابقة أن "العامل" يشمل كل من يقوم بعمل يدوي أو عقلي أو حتى فني، ولا أهمية للتسمية التي تطلق عليه، كما أن العامل بهذا المعنى لا يمكن إلا أن يكون شخصاً طبيعياً لارتباط العمل بالنشاط الإنساني الذي لا غنى عنه للفرد. ذهب البعض -رداً على من يرى أنه لا مانع من أن تكون للشخص المعنوي صفة العامل، كون أن عقد الوكالة وعقد المقاولة وعقد العمل هي جميعاً عقود ترد على العمل - إلى التساؤل لماذا يمكن للشخص المعنوي أن يكون وكيلاً أو مقاولاً بينما لا يكون عاملاً⁹، من هنا تظهر أهمية العمل من حيث ارتباطه بالإنسان الطبيعي دون سواه، فخصته جميع تشريعات العمل الحديثة بنظام خاص يختلف عن سائر النظم التي تحكم العقود الأخرى، وهو ما يدل دلالة قاطعة على أن المشمول بهذه الحماية هو الإنسان العامل، فضلاً عن أن هذا الأخير هو القادر على ممارسة النشاط المهني¹⁰.

يستفاد من المادة 2 من قانون علاقات العمل أنه يشترط أن يكون العمل الذي يقدمه العامل من الأعمال الخاصة لا من الأعمال العامة، تقديراً من المشرع بأن العمل العام يخرج بحكم طبيعته عن نطاق قانون العمل ليخضع لأحكام تشريعية وتنظيمية

⁷ - تعني كلمة عموماً أن بعض أحكام قانون العمل قابلة للتطبيق على بعض العمال المستقلين الذين تقترب أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية من أوضاع العمال التابعين كعمال المنازل والممثلين التجاريين والصحفيين والفنانين (...).

⁸ - مصطفى جلال القرشي، المرجع السابق، ص. 62.

⁹ - GH. Camerlynck et G. Lyon-Caen, *Droit du travail*, 5^{ème} éd., p. 2, n°2, Précis Dalloz 1972, Paris.

¹⁰ - علي عوض حسن، شرح قانون العمل المصري "علاقة العمل الفردية"، دن.ع. القاهرة، ط.2، ص. 10 و 11.

خاصة، طبقا للمادة 3 من نفس القانون، على اعتبار أن علاقتهم اللائحية التنظيمية بالدولة تحول دون خضوعهم لأحكام قانون العمل الذي ينظم العلاقة العقدية¹¹.

الفرع الثاني: أن يكون العمل الذي يقدمه العامل مأجورا

انطلاقا من المادة 80 من قانون علاقات العمل حصول العامل على الأجر لن يكون إلا في مقابل عمل مؤدى، حيث استقرت المحكمة العليا على اعتبار الأجر إحدى الخاصيتين الأساسيتين لعقد العمل¹². وتأسيسا على ذلك، يمكن اعتبار عقد العمل بأنه عقد معاوضة يقدم فيه العامل عمله مقابل أجر يحصل عليه، ويمثل الأجر في عقد العمل سبب التزام طرفاه، فسبب التزام المستخدم بدفع الأجر هو التزام العامل بأداء العمل، وسبب التزام العامل بأداء العمل هو التزام المستخدم بدفع الأجر.

فنية المعاوضة شرط أساسي لسريان قانون العمل على العمل التبعية، ولا يتأثر وجودها بتنوع صور الأجر، بمعنى طالما توافرت نية المعاوضة لدى طرفي علاقة العمل كنا بصدد عقد عمل، أي كان الاسم الذي يطلق عليه (أجرا أو مرتبا أو أتعابا أو عمولة)، وأي كانت طريقة حسابه (على أساس وحدة زمنية، أو على أساس مقدار من الإنتاج، أو نسبة من الأرباح)، فالأجر هو كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله ثابتا أو متغيرا نقدا أو عينا¹³، وهو ما أكدت عليه محكمة النقض الفرنسية بتاريخ: 03 أوت 1942 حيث اعتبرت عقد العمل ذا طابع تعويضي، يقبله العامل بصفة صريحة أو ضمنية¹⁴.

الفرع الثالث: أن يكون العمل المؤدى تبعيا

¹¹ - م.3 من ق. رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: "يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة".

¹² - غ.إ.م.ع.، قرار صادر بتاريخ 12-03-1996 تحت رقم: 129628، المشار إليه في المرجع حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، ج.1، ص.62.

¹³ - همام محمد محمود زهران، شرح قانون العمل المصري "عقد العمل الفردي"، دم.ج.القاهرة، ط.2003، ص.37.

¹⁴ - J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *op. cit.*, p. 146.

لقد حاول البعض تعريف التبعية القانونية، بأنها: "حالة قانونية يكون فيها أحد طرفي علاقة العمل، وهو العامل، في مركز قانوني معين، يترتب عليه التزاما بالامتثال لتعليمات المستخدم المتعلقة بطرق تنفيذ العمل، بحيث يقابل هذا الالتزام حق المستخدم في الإدارة والإشراف على عمل العامل، وما ينجر عنه من سلطة معاقبة العامل المخالف للتعليمات"¹⁵.

وعليه، يشترط لسريان سلطات المستخدم على العامل، أن يكون هذا الأخير تابعا في أدائه لعمله لمن يؤدي العمل لحسابه، بمعنى أن يضع القائم بالعمل نفسه تحت إدارة وإشراف ورقابة المستخدم، الذي يملك سلطة توجيه التعليمات وتحديد طرق تنفيذ العمل، وهو ما أوضحه قانون علاقات العمل، أنه يسري على علاقة العمل التي تتميز برابطة التبعية القانونية، وهو المقصود بعبارة: "لحساب شخص آخر يدعى المستخدم".

ويترتب على رابطة التبعية القانونية المميّزة لعلاقة العمل، النتائج التالية:

أ- إن التبعية المقصودة هنا هي التبعية القانونية، فلا يعتد بالتبعية التي يكون مردها المركز الاقتصادي للعامل والتي يسميها الفقه بالتبعية الاقتصادية،

ب- يكفي لقيام التبعية وجود علاقة عمل حتى ولو كانت شفوية،

ج- قيام حالة التبعية في مجال العمل يترتب عليه بالضرورة ثبوت سلطة المتبوع في تطبيق العقوبة التأديبية على تابعه،

د- نتيجة لخضوع العامل التابع لأوامر المتبوع في مجال العمل، يتأكد حق هذا الأخير في إدارة عمل التابع والإشراف عليه ورقابته، فأصدار الأوامر والتعليمات حول طرق وآليات تنفيذ العمل ومتابعة تنفيذه، ثم المحاسبة عند مخالفة تلك التعليمات التقنية، تنتهي إلى الاعتراف للمتبوع بالسلطة في تأديب تابعه، وهذه السلطة نتيجة حتمية لاجتماع تلك الحقوق الغير مقصودة لذاتها، وإنما ضمانا للتنفيذ الحسن للعمل.

وللتبعية القانونية صورتان من الناحية العملية:

الصورة الأولى: التبعية القانونية الفنية (المفهوم الضيق للتبعية القانونية)

¹⁵ - علي عوض حسن، المرجع السابق، ص. 18 و 19 و 20.

مقتضاها أن تبعية العامل لا تتحقق إلا في حالة خضوعه لتوجيه وإشراف كامل أو شبه كامل من المستخدم في المسائل الفنية الدقيقة للعمل الذي يؤديه.

القول بهذا الرأي من شأنه تضيق مجال تطبيق قانون العمل، مما يحرم فئات عريضة من العمال من الحماية، باعتبار التبعية الفنية تستلزم دراية شاملة وإمام دقيق من طرف المستخدم بالمسائل الفنية للعمل المراد تنفيذه، وهو ما لا يتيسر في كثير من الأحيان بالنظر لتطور فنون وآليات العمل وتكنولوجيات الإنتاج، كما أن عدم خضوع العامل للإشراف الفني للمستخدم، لا يفيد استقلاليته ولا ينفي تبعيته القانونية للمستخدم، متى كان في أدائه لعمله يخضع لإدارته وإشرافه من الناحية التنظيمية¹⁶.

الصورة الثانية: التبعية القانونية التنظيمية (المفهوم الواسع للتبعية القانونية)

وفقا لهذا المفهوم فإنه يكفي لتحقق تبعية العامل أن يخضع في أدائه لعمله لإدارة وإشراف المستخدم من الناحية التنظيمية، بحيث يخضع العامل لتعليمات المستخدم المتعلقة بالظروف المحيطة بتنفيذ العمل وتنظيمه داخل المؤسسة، كتحديد مواقيت وفترات الراحة، وتعيين فرق العمل المتتابة وإجراءات استخلافها، وشروط الاستفادة من الغيابات الخاصة، وتعليمات الوقاية الصحية والأمن بأماكن العمل، وكذا تحديد الإجراءات التأديبية المتخذة.

وعليه، هذه الصورة من التبعية لا تقتضي إمام واسع من المستخدم بقرارات العمل، مما يؤدي إلى اتساع مجال تطبيق قانون العمل على العمال المعنيين وكذا اتساع السلطة التأديبية للمستخدم¹⁷.

إن الأخذ بالمفهوم الموسع للتبعية القانونية يجرنا للحديث عن اعتبار أصحاب المهن الحرة عمالا في علاقتهم بمن يؤدون عملهم لحسابهم، رغم استقلالهم في أداء عملهم كالشركات المدنية للهندسة أو المحاماة أو العيادات الطبية الخاصة، ولاسيما في هذا

16 - أيمن عبد العزيز مصطفى علي حسين البرماوي، المرجع السابق، ص. 37.

17 - همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص. 42.

النوع من المهن الحرة التي تتطلب الاستقلالية في العمل، فمسألة التبعية القانونية تبقى محدودة مقارنة مع العامل العادي الذي يخضع لتبعية قانونية كاملة أو شبه مطلقة. من الملاحظ أن نطاق التبعية القانونية ومداهما أصبح متغيرا وليس ثابتا، ولاسيما مع تطور التكنولوجيات الجديدة واستحداث أنماط جديدة للمناجمانت (management) أدت إلى تغيير أشكال التبعية القانونية، وتدفعنا اليوم إلى إعادة التفكير في حلول جديدة¹⁸.

فاستيفاء أي علاقة مهنية للعناصر الثلاثة المذكورة، والمتمثلة في الالتزام الشخصي للعامل بالعمل، وتبعيته للمستخدم تبعية قانونية، وتقاضيه للأجر، تجعل علاقة العمل قائمة، وترتب جميع آثارها القانونية، وبالتالي أي علاقة مهنية تفتقد لأحد هذه العناصر، لا ترقى إلى درجة علاقة العمل بمفهوم قانون علاقات العمل. بمفهوم المخالفة لا ترقى عقود التمهين إلى درجة علاقة العمل بمفهوم قانون علاقات العمل، لأنها تهدف إلى ضمان تكوين مهني منهجي وكامل للمتمهن، يلتزم هذا الأخير مقابل ذلك، بالعمل لدى المؤسسة المستخدمة طيلة مدة العقد، ويتقاضى عن ذلك أجرا أوليا محددًا مسبقا¹⁹.

فأهم ما يميز عقد التمهين هو افتقاده لعنصر الأجر، أما عن الأجر الأولي المدفوع للمتمهن، فإنه يدفع في مرحلة أولى من طرف الدولة. ولهذا لا يمكن تكييفه بأنه عقد عمل، وبهذه الصفة، لا يخضع عقد التمهين لأحكام قانون العمل ولا للاتفاقيات الجماعية المعمول بها، ما لم ينص القانون صراحة على خلاف ذلك²⁰، كما أنه لا ترقى عقود ما قبل التشغيل إلى درجة علاقة العمل، لأنها تهدف إلى التكوين قبل

¹⁸ - J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *op. cit.*, p.146.

¹⁹ - م.10 من ق.رقم: 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين، ج.ر مؤرخة في 1981، ع.26.

²⁰ - Leila Borsali Hamdan, *op.cit.*, p.50.

الإدماج في الحياة المهنية²¹، وهو ما يبرر افتقارها لعنصري التبعية والأجر، وهو ما انتهت إليه المحكمة العليا²².

كما لا ترقى عقود الإدماج على اختلاف أنواعها إلى علاقة عمل، لأنها تهدف أساسا إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وترقية تشغيلهم عبر برامج تكوين مناسبة، وبمدد وأجور محددة تنظيما²³.

المبحث الثاني: الفئات المستثناة من الخضوع لسلطات المستخدم

استثنى المشرع الجزائري فئات من العمال من الخضوع لأحكام قانون العمل، والسبب في ذلك يرجع إما إلى خضوعهم إلى نظم نوعية لعلاقات عملهم أو إلى أحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

التساؤل المطروح، ماهي الحكمة من استثناء هذه الفئات من العمال من الخضوع لأحكام قانون العمل؟ وما هي حدود هذا الاستثناء؟

المطلب الأول: الفئات المستثناة من الخضوع للسلطة التأديبية للمستخدم نظرا

لخضوعها لنظم نوعية لعلاقات عملها

طبقا للمادة 1 من قانون علاقات العمل، يحكم هذا الأخير العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين، إلا ما استثنى من الخضوع لأحكامه بموجب نص صريح²⁴.

²¹ - م.ت. رقم: 98-402 المتضمن الإدماج المهني للشباب الجامعيين الحاملين شهادات التعليم

العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، ج.ر. مؤرخة في 1998، ع. ، ص.

²² - غ.إ.م.ع، قرار صادر بتاريخ 10-01-2007 تحت رقم: 349789، م.ق.م.ع لسنة 2007،

ع.1، ص.279: "فعقود ما قبل التشغيل أو عقود التشغيل الأولية المبرمة طبقا لمقتضيات المرسوم

التنفيذي رقم: 98-402، لا ترقى إلى درجة عقود عمل بمفهوم القانون رقم: 90-11، لأنها تفتقد

على وجه الخصوص، لعنصري التبعية والأجر."

²³ - م.ت. رقم: 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج

المهني، معدل ومتم.

²⁴ - م. 4 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل: "تحدد، عند الاقتضاء، أحكام خاصة،

تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي

الفرع الأول: مسيري المؤسسات

تطبيقا للمادة 4 من قانون علاقات العمل صدرت أحكام المرسوم التنفيذي المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

من خلال قراءة متأنية لأحكام هذا المرسوم، تطرح تساؤلات عن طبيعة علاقة عمل مسيري المؤسسات، ونظامهم التأديبي، وعن طرق إنهاء علاقة عملهم، وآثارها القانونية المترتبة عنها؟

يعتبر مسير المؤسسة كل من المسير الأجير الرئيسي أو المدير العام أو الوكيل أو إدارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي أو أي مسير أجير رئيسي آخر، تربطه علاقة عمل بجهاز الإدارة لأي شركة ذات رؤوس أموال²⁵.

كقاعدة عامة يرتبط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة للشركة ذات رؤوس الأموال بموجب عقد عمل، يخوله نفس الحقوق ويخضع لنفس الالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء في أحكام قانون علاقات العمل، باستثناء ما تضمنته الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله من أحكام مخالفة²⁶.

يستنتج مما سبق، أن مسيري المؤسسات يبقون يخضعون في علاقة عملهم إلى ازدواجية تشريعية بين أحكام قانون علاقات العمل، وأحكام المرسوم التنفيذي المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، بصفته إطارا تنظيميا خاصا تفرضه خصوصية عقود عملهم.

الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به".

²⁵ - م. 2 من م. ت. رقم: 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج.ر. مؤرخة في 1990، ع. 42.

²⁶ - م. 6 من م. ت. رقم: 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

بداية فيما يتعلق بحالات انتهاء علاقة عمل مسير المؤسسة مع جهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال، فإنه إضافة للحالات المنصوص عليها في المادة 64 من قانون علاقات العمل، فإنه يمكن لأحد الطرفين المتعاقدين أن يضع حدا لعلاقة العمل، في حالة الإخلال بنود العقد من حيث محله أو سببه ولاسيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج والتزاماتها، حيث أنه من البديهي أن يحدد طرفا العلاقة بوضوح أهداف النتائج والتزاماتها، ليتمكن قاضي الموضوع من تقدير مدى الإخلال بها²⁷.

انطلاقا من التفرقة التشريعية بين أسباب إنهاء علاقة العمل من قبل المسير الأجير، وتلك التي يتمسك بها المستخدم، فبينما يمكن للمسير الأجير التمسك بالمخالفة الخطيرة لبنود العقد ليتحرر من فترة الإشعار المسبق المحددة في العقد، كما يمكن للمستخدم التحرر من فترة الإشعار المسبق في حالة ارتكاب المسير الأجير خطأ جسيما²⁸.

أما المخالفة الخطيرة فيبقى تقديرها خاضعا لسلطة قاضي الموضوع الذي يقرر مدى الخطورة التي تتصف بها ما يصدر عن المستخدم من أفعال أو امتناع، من شأنه المساس بحقوق المسير الأجير المترتبة عن العقد أو القانون، أما عن مفهوم الخطأ الجسيم فتحدده المادة 73 من قانون علاقات العمل، على ضوء تفسير المحكمة العليا²⁹.

خلافا للقواعد العامة المقررة في مجال الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل، فإنه طبقا للمادة 14 من المرسوم التنفيذي المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، فإن الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل تخص الطرفين معا، فإذا كان التسريح التعسفي بفعل المستخدم يطبق عليه التعويض طبقا لنص المادة 73-4 من قانون

²⁷- م. 10 من م.ت. رقم: 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

²⁸- م. 11 و 12 من م.ت. رقم: 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

²⁹- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، د.ق.ن.، الجزائر، ط. 2003، ص. 147.

علاقات العمل، بينما إذا كان فسخ عقد العمل بفعل المسير الأجير فتطبق عليه القواعد العامة للتعويض الواردة في القانون المدني.

غير أنه من الملاحظ أن أحكام المرسوم التنفيذي المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، استبعدت صراحة خضوع مسيري المؤسسات إلى النظام الداخلي الخاص بشركة رؤوس الأموال، باستثناء ما يمكن أن يوجه لهم من إنذارات أو تنبيهات كتابية من طرف الأجهزة المؤهلة التي أبرمت عقد العمل معهم، حينما لا يراعوا الواجبات والالتزامات المتصلة بعلاقة عملهم، سواء تلك المدونة في قانون علاقات العمل أو تلك المتفق عليها في العقد³⁰.

الفرع الثاني: مستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري

تطبيقا لنص المادة 4 من قانون علاقات العمل، صدر المرسوم المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري³¹، الذي ألغى الأحكام الواردة في المرسوم المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر³².

طبقا للمادة 384 من الأمر المتضمن القانون البحري الجزائري، يعرف "رجل البحر" أو "البحار" كل شخص يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر، بينما

³⁰ - م. 16 من م.ت رقم: 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

³¹ - م. ت. رقم: 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، ج. ر. مؤرخة في 27 مارس 2005، ع. ، ص. 3.

³² - م. 60 . ت. رقم: 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، السالف الذكر: "تلغى جميع أحكام المرسوم رقم: 88-171 المؤرخ في 2 صفر 1409 الموافق 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر".

يعرف "المجهر" بأنه كل شخص طبيعي أو معنوي يستغل السفينة ويستخدم رجال البحر لهذا الغرض³³.

غير أنه تطرح تساؤلات بخصوص طبيعة علاقة عمل المستخدمين الملاحين، ولاسيما نظامهم التأديبي وطرق انتهاء علاقة عملهم؟

1- فيما يتعلق بنظامهم الداخلي وانضباطهم:

فإنهم يخضعون صراحة في مجال النظام الداخلي والانضباط لأحكام القانون البحري، وأحكام قانون علاقات العمل³⁴.

إضافة لأحكام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة المنصوص عليها في المواد من 75 إلى 79 من قانون علاقات العمل، فإنه نص على تدابير السلامة في الملاحية البحرية وأمن السفن والبحارة في المواد من 210 إلى 245 من القانون البحري، وعن التزاماتهم المهنية على متن السفينة، فإنها مدونة في المواد من 452 إلى 467 من نفس القانون³⁵.

2- فيما يتعلق بنظامهم التأديبي:

³³ - أ. رقم: 76-80 المؤرخ في 23-10-1976 المتضمن القانون البحري، ج. ر. مؤرخة في 10 أبريل 1977، ع. 29، م. م. بالقانون رقم: 98-05 المؤرخ في 25-06-1998.

³⁴ - م. 57 ف. 1 من م. ت. رقم: 05-102 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، السالف الذكر.

³⁵ - م. 459 من أ. رقم: 76-80 المؤرخ في 23-10-1976 المتضمن القانون البحري، السالف الذكر: " يتعين على جميع أفراد الطاقم التعاون على متن السفينة ورعاية أنظمة التعاون والحياة المشتركة والسهر على الثقة والاحترام المتبادلين والمساهمة على حفظ النظام والأمن على متن السفينة وذلك لفائدتهم المشتركة ولتحقيق مهمتهم كما ينبغي"، م. 460 من نفس الأمر: "يعد الريان الرئيس السلمي لجميع أفراد الطاقم ويمثل المجهر على متن السفينة. ولهذا الغرض، فهو يسهر على التنفيذ السليم لعقود الاستخدام البحري المبرمة بين المجهر وأفراد الطاقم ويمدهم بالتعليمات الضرورية الخاصة بتنفيذ العمل على متن السفينة."

انفردت أحكام النظام التأديبي للمستخدمين الملاحين في المواد من 468 إلى 476 من القانون البحري³⁶.

3- فيما يتعلق بطرق إنهاء علاقات عملهم:

تتهدى علاقة عملهم بنفس الحالات المنصوص عليها في المادة 66 من قانون علاقات العمل³⁷، إضافة إلى حالة فقدان صفة المستخدمين الملاحين المنصوص عليها في المادة 471 من القانون البحري، باستثناء حالة الاستقالة فإنها تخضع لبعض مقتضيات الخاصة المنصوص عليها في المواد من 53 إلى 56 من المرسوم المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري.

الفرع الثالث: العمال في المنزل

تطبيقا للمادة 4 من قانون علاقات العمل، صدر المرسوم المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بعمال المنازل.

من خلال قراءة أحكام هذا المرسوم، تطرح تساؤلات بخصوص طبيعة علاقة عمل العمال في المنزل ولاسيما نظامهم التأديبي، وطرق انتهاء علاقة عملهم، والآثار القانونية المترتبة عنها؟

الجديد في أحكام هذا المرسوم أنه تناول تعريف كل من العامل في المنزل والمستخدم في المنزل، فيعتبر عاملا في المنزل: " كل شخص يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر، مقابل أجر، ويقوم

³⁶ - م. 468 من أ.رقم: 76-80 المؤرخ في 23-10-1976 المتضمن القانون البحري: "يتعرض لعقوبة تأديبية كل عضو من أعضاء الطاقم، يرتكب عملا يسيئ السير العادي للخدمات على متن السفينة أو على اليابسة"، م.م. بموجب المواد من 39 إلى 41 من القانون رقم: 98-05.

³⁷ - م. 66 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطلان أو الإلغاء القانوني، انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة، الاستقالة، العزل، العجز الكامل عن العمل، التسريح للتقليص من عدد العمال، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة. "

وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته، باستثناء أية يد عاملة مأجورة، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل، أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط".

ويعتبر مستخدماً في المنزل، " كل شخص طبيعي أو معنوي، عام أو خاص، يمارس نشاطاً صناعياً أو تجارياً ويشغل عاملاً أو أكثر في المنزل"³⁸.

من الواضح أن المادة 2 من المرسوم حددت معايير العمل في المنزل، التي تفرضها خصوصية علاقة العمل، فيشترط في العامل في المنزل أن ينفذ عملاً أو أشغالا مقابل أجر محدد مسبقاً، بطريقة جزافية أي تأسيساً على تسعيرة قاعدية بغض النظر عن نوعية العمل المؤدى، إما على أساس كل قطعة منجزة أو كل ساعة عمل أو كل كلمة مترجمة أو كل نسخة من إنجاز فكري مصححة، وأن يكون العمل المقدم لحساب مستخدم واحد أو أكثر، أي كانت طبيعته (صناعي، تجاري، حرفي، فلاح، تربيوي، تعليمي)، على أن يتحصل على المواد الأولية وأدوات العمل بنفسه أو بواسطة المستخدم مباشرة، وأخيراً أن ينجز العامل في المنزل الأشغال لوحده، أو بمساعدة أحد أفراد أسرته أي الزوج أو أحد أبنائه ممن يعولهم فعلاً، أو بواسطة شخصية أجنبية مأجورة، كما تناول كفاءات تنفيذ الأشغال في المنزل من الطرفين معاً، كإجبارية مسك دفترتي الطلبات والتسليم، وتحديد أهم بياناتهما³⁹.

أما باقي الأحكام المحددة لحقوق والتزامات الطرفين، فهي مستمدة كلية من أحكام قانون علاقات العمل، كإجبارية التصريح بالعامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وإجبارية مسك الدفاتر المنصوص عليها في التشريع المعمول به، وطرق حساب أجر العامل حسب مقاييس الأجر المعمول بها في المهن المماثلة، على أن لا يقل عن الحد الوطني الأدنى المضمون. في المقابل يلتزم العامل في المنزل بالامتثال لتوجيهات المستخدم في تنفيذ أشغاله، طبقاً للمواصفات والتعليمات المعطاة من طرف

³⁸ - م. 2 من م. ت. رقم: 97-474 المؤرخ في 8 شعبان 1418هـ الموافق 8 ديسمبر 1997 المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بالعمال في المنزل، ج.ر مؤرخة في 14 ديسمبر 1997، ع. 82، ص. 30.

³⁹ - م. 5 و 7 من م. ت. رقم: 97-474 المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بالعمال في المنزل.

المستخدم، كما يتمتع عن أي منافسة من شأنها الإضرار بالمستخدم، وكذا وجوب حفاظه على السر المهني.

غير أنه من الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يتعرض إلى الآثار القانونية المترتبة عن إخلال العامل في المنزل بتنفيذ التزاماته المهنية، حيث لم يتضمن المرسوم ما يشير إلى خضوع العامل في المنزل إلى نظام تأديبي استثنائي عن النظام التأديبي المشترك الذي يخضع له العامل بمفهوم قانون علاقات العمل، وهو ما يعني استمرار فئة العمال في المنزل الاستفادة من مقتضيات قانون علاقات العمل في هذا المجال، وأي نزاع فردي في العمل محتمل بين المستخدم والعامل في المنزل، يخضع للمقتضيات المقررة في قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل.

1-موقف قانون العمل المقارن من العمال في المنزل:

على غرار المشرع الجزائري، ذهب المشرع الفرنسي إلى تبني نفس معايير العمل في المنزل⁴⁰، كما قرر صراحة إخضاع فئة العمال في المنزل إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية المطبقة على العمال الأجراء، إضافة إلى أحكام الاتفاقيات الجماعية التي تربطهم بالمستخدم، على الرغم من خصوصية هذه العلاقة المهنية⁴¹، بينما لم تستثن بعض تشريعات العمل العربية فئة العمال في المنزل من تطبيق أحكام قانون العمل⁴².

⁴⁰- Art. l.724-1 du c. trav. fr. annoté, Bernadette Lardy-Pélissier, j. Pélissier, A. Roset, L. Tholy, G.R.F. 2000, p. 1473.

⁴¹- art. l.721-6 du c. trav. fr. annoté.fr, Bernadette Lardy-Pélissier, j. Pélissier, A. Roset, L. Tholy, G.R.F. 2000, p.1477. « Les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés.

Ils bénéficient des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires, dans les conventions ou accords collectifs de travail en cause».

⁴² - م. 4 من ق. رقم: 12 لسنة 2003 المعدل بالقانون رقم: 90 لسنة 2005 المتضمن قانون العمل المصري الجديد: " لا تسري أحكام هذا القانون على : أ-العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، ب-عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، ج-أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا. وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك. " م. 2 ف. 3 من ظهير شريف رقم: 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 الموافق 11سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون

الفرع الرابع: الصحفيين

تطبيقاً للمادة 4 من قانون علاقات العمل، صدر المرسوم المتضمن النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، وصنفهم إلى أربع فئات، وهي فئة الصحفيين، وفئة مراسلي الصحافة، وفئة معاوني الصحافة، وفئة الصحفيين المستقلين.

من الملاحظ أن أحكام هذا المرسوم لم تعرف فئة الصحفيين، واكتفت بتعريف جهاز الصحافة وباقي الفئات الأخرى⁴³، لذا ارتأينا الاستعانة بأحكام قانون الإعلام الذي عرف الصحفي المحترف، بأنه: " كل من يتفرغ للبحث عن الأخبار وجمعها وانتقائها ومعالجتها، و/أو تقديم الخبر لدى أو لحساب نشرية دورية أو وكالة أنباء أو خدمة اتصال سمعي بصري أو وسيلة إعلام عبر الإنترنت، ويتخذ من هذا النشاط مهنته المنتظمة ومصدراً رئيسياً لدخله"، كما اعتبر كل مراسل دائم تربطه علاقة تعاقدية مكتوبة مع جهاز الإعلام، صحفياً محترفاً⁴⁴.

بينما عرف القانون الفرنسي الصحفي المحترف، بأنه كل من يهتم بصفة أساسية ومنتظمة ومستديمة بممارسة مهنة الصحافة لدى نشرية يومية أو دورية واحدة أو أكثر، أو لدى وكالة أنباء واحدة أو أكثر، ويتقاضى منها أهم مداخيله، معتبراً فئة

رقم: 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، ج.ر. مؤرخة في 8 ديسمبر 2003، ع.5167، ص.3969: " تسري أحكام هذا القانون أيضا على :

3-الأجراء المشتغلين بمنازلهم. "، م. 7 من نظام العمل السعودي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم: (51/م) بتاريخ: 22 شعبان 1426 هـ، وقرار مجلس الوزراء رقم: 219 بتاريخ: 22 شعبان 1426 هـ: " يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام : 1-أفراد أسرة صاحب العمل، 2-خدم المنازل ومن في حكمهم،

3-عمال البحر، 4-عمال الزراعة، 5-العاملون غير السعوديين، 6-لاعبو الأندية والاتحاديات الرياضية ومدربوها. "، م. 88 من ق. رقم: 91 لسنة 1959 المتضمن قانون العمل الموحد: " يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل : أ-الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية لا تستغرق أكثر من 06 أشهر، ب-أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً، ج-ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها. "

⁴³ م. ت. رقم: 08-140 المؤرخ في 10 ماي 2008 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، ج.ر. مؤرخة في 11 ماي 2008، ع. 24، ص. 13.

⁴⁴ م. 73 و 74 من ق.ع. رقم: 05-12 المؤرخ في 12 يناير 2012 المتعلق بالإعلام، ج.ر. مؤرخة في 15 يناير 2012، ع. 02، ص. 41.

المراسلين وكذا المساعدين المباشرين للتحضير، وهم المحررون المترجمون، والمحققون المحررون، والمحررون المراجعون، والمحررون الرسامون، والمحررون المصورون، صحفيين محترفين، باستثناء أعوان الإشهار وكل من يقدم مساهمة عرضية⁴⁵.

من الواضح أن المشرع الفرنسي تطلب في الصحفي المحترف استيفاء شروط أهمها، أن تكون ممارسة مهنة الصحافة نشاطا رئيسيا ومنتظما ومستديما، وأن يتخذ من مهنة الصحافة مصدرا رئيسيا لمداخيله، ولا بد من ممارسة مهنة الصحافة في نشرية يومية أو دورية واحدة أو أكثر، ولدى وكالة أنباء واحدة أو أكثر. وهي -في اعتقادنا- نفس الشروط التي تطلبها المشرع الجزائري في الصحفي المحترف بموجب قانون الإعلام الجديد.

اعتبر المشرع الجزائري العلاقة التي تربط الصحفي بجهاز الصحافة هي علاقة عمل، وتثبت فقط بعقد عمل مكتوب، مهما كانت طبيعة علاقة العمل⁴⁶، كما يحدد حقوق الطرفين وواجباتهما في إطار علاقة العمل، ودون الإخلال بالحقوق والواجبات المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما، وهي إحالة صريحة إلى أحكام قانون علاقات العمل⁴⁷.

يبرم عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة، سواء بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي، على أن يتضمن عقد العمل المبرم بين الجهاز الصحفي المستخدم والصحفي أو معاون الصحفي على الخصوص طبيعة علاقة العمل، والتصنيف المهني، ومكان العمل، وكيفيات دفع الأجر، وكذا المكافآت والتعويضات المستحقة⁴⁸.

وعن طرق تعليق وإنهاء علاقة العمل التي تربط الصحفي بجهاز الصحافة المستخدم، فإن أحكام المرسوم المنظمة لعلاقات عمل الصحفيين أخضعتها إلى التشريع والتنظيم

⁴⁵-Art. L.761. 2 du C. Trav. fr annoté, Bernadette Lardy- Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset, Lysine Tholy , *op.cit.*, éd.2000, p.1545.

⁴⁶ - م. 9 من م. ت. رقم: 08- 140 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين: "يشترط في توظيف كل صحفي أو معاون الصحافة إبرام عقد عمل كتابي مهما كانت طبيعة علاقة العمل".

⁴⁷ - م. 5 من م. ت. رقم: 08- 140 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين.

⁴⁸ - م. 11 من م. ت. رقم: 08- 140 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين.

المعمول بهما، وهي إحالة صريحة مرة أخرى إلى المواد من 64 إلى 66 من قانون علاقات العمل⁴⁹، غير أنه لا يعاد إدماج الصحفي الذي تعرض لحكم نهائي مخل بالشرف، في منصب عمله بعد انقضاء فترة التعليق⁵⁰.

من الملاحظ أن قانون الإعلام الجديد أورد حالة خاصة اعتبر فيها فسخ العقد من طرف الصحفي المحترف عقب تغيير توجه أو مضمون أية نشرية دورية أو أية وسيلة إعلام، أو توقف نشاطها أو التنازل عنها، تسريحا من العمل يخوله الحق في الاستفادة من التعويضات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما⁵¹.

تجدر الإشارة إلى أنه نص لأول مرة قانون الإعلام على إنشاء المجلس الأعلى لآداب وأخلاقيات مهنة الصحافة منتخب من طرف الصحفيين المحترفين، متعهدا إليه بإعداد ميثاق شرف مهنة الصحافة، يتضمن قواعد آداب وأخلاقيات مهنة الصحافة والعقوبات التأديبية المترتبة عنها وطرق الطعن فيها، غير أن إنشاء هذا المجلس وإعداد ميثاق الشرف لم يريا النور لحد الساعة، على الرغم أنه وعد بتصحيحه في أجل سنة ابتداء من تاريخ صدور هذا القانون⁵².

وعد قانون الإعلام بصور القانون الأساسي للصحفي، يحدد مختلف أصناف الصحفيين المحترفين وحقوقهم و واجباتهم ومسارهم المهني، غير أنه لم يصدر لحد الساعة.

في انتظار صدور القانون الأساسي للصحفي، نرى ضرورة لجوء ممثلي الصحفيين وأجهزة الصحافة المستخدمة إلى إبرام اتفاقيات جماعية تحدد مختلف التصنيفات المهنية للصحفيين المحترفين، والأجور الأساسية ومختلف المنح والتعويضات، والفترة

⁴⁹ - م. 21 من م. ت. رقم: 08-140 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين: " يخضع تعليق وإنهاء علاقة العمل للتشريع والتنظيم المعمول بهما."

⁵⁰ - م. 22 من م. ت. رقم: 08-140 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين: "بغض النظر عن الأحكام التشريعية المعمول بها والمتعلقة بتعليق علاقة العمل، لا يمكن إعادة إدماج الصحفي الذي تعرض لحكم نهائي مخل بالشرف، في منصب عمله عند انقضاء مدة التعليق".

⁵¹ - م. 82 من ق.ع. رقم: 05-12 المتعلق بالإعلام.

⁵² - م. 94 إلى 99 من ق.ع. رقم: 05-12 المتعلق بالإعلام.

التجريبية والإشعار المسبق، وإجراءات التسوية الداخلية للنزاعات الفردية في العمل، وتحديد الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب (...)⁵³.

1- موقف قانون العمل المقارن من علاقات عمل الصحفيين:

على غرار المشرع الجزائري، ذهب المشرع الفرنسي إلى إخضاع فئة الصحفيين المحترفين إلى أحكام قانون العمل، ما لم تنص قوانينها الأساسية على أحكام أكثر نفعاً⁵⁴.

على غرار المشرع الجزائري، ذهب المشرع المصري إلى إصدار قانون الصحافة، تناول فيه الأحكام خاصة بتنظيم حقوق وواجبات الصحفيين بما يتفق وطبيعة عملهم في الفصل الثالث، وقواعد تأديبهم في الفصل الرابع الخاص بتأديب الصحفيين، مع الإحالة بما لا يتعارض مع أحكام هذا الفصل إلى قانون نقابة الصحفيين⁵⁵.

يبقى لقانون العمل مرجعيته في تنظيم عقد العمل الصحفي باعتباره الشريعة العامة لعلاقات العمل التابع والمأجور، حيث نصت المادة 14 من نفس القانون، على أنه: " تخضع العلاقة بين الصحفي والصحيفة لعقد العمل الصحفي، الذي يحدد مدة التعاقد ونوع العمل الصحفي ومكانه والأجر وملحقاته والمزايا التكميلية، بما لا يتعارض مع القواعد الآمرة في قانون عقد العمل الفردي أو مع عقد العمل الصحفي الجماعي في حالة وجوده"، ونصت المادة 17 من نفس القانون، على أنه: " لا يجوز فصل الصحفي من عمله إلا بعد إخطار نقابة الصحفيين بمبررات الفصل، فإذا استنفذت

⁵³ - بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، د.ج.ج.، ط. 2010، ص. 77.

⁵⁴ - Art. L.761.1 du C. Trav. fr annoté, Bernadette Lardy- Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset, Lysine Tholy, *op.cit.*, éd. 2000, p.1545 : « Sous réserve de ce qui est dit au présent chapitre, les dispositions des livres 1 à 4 du code du travail sont applicables aux journalistes professionnels et assimilés ».

⁵⁵ - ق.رقم: 96 لسنة 1996 المتعلق بتنظيم الصحافة.

النقابة مراحل التسوية بين الصحيفة والصحفي دون نجاح، تطبق الأحكام الواردة في قانون العمل في شأن فصل العامل⁵⁶.

الفرع الخامس: الفنانين والمسرحيين

وعد المشرع الجزائري بصدور أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم تحدد النظام النوعي لعلاقات العمل الخاصة بالفنانين والمسرحيين، غير أنه لم يصدر ذلك التنظيم لحد الساعة، غير أنه تطرح تساؤلات عن طبيعة علاقة عمل الفنانين والمسرحيين، وحقوق هذه الفئة من العمال وواجباتها، ومساها المهني، وكذا طرق تعليق وإنهاء علاقة عملها.

أحكام قانون علاقات العمل لا تجيبنا عن هذه التساؤلات، كما أنه لم تصدر قرارات عن المحكمة العليا في هذا المجال على حد علمنا، مما يتعين الاستئناس بما ذهب إليه المشرع الفرنسي في هذا المجال.

يعرف القانون الفرنسي عقد عمل الفنان أو المسرحي، بأنه كل عقد بموجبه يستفيد شخص طبيعي أو شخص معنوي مقابل أجر من مساهمة فنان بغرض إنتاج أو إقامة عرض فني، وتفترض قانونا أنها علاقة عمل ما لم يكن الفنان يمارس نشاطه في ظروف تستوجب تسجيله بالسجل التجاري، أي الفنان الذي يمارس مهنته لحسابه الخاص بحكم الشهرة التي يتمتع بها.

ويستفيد الفنان من القرينة القانونية على أنه عامل أي يربطه عقد عمل مع المستخدم، بغض النظر عن الكيفية التي يقبض بها أجره، ومبلغ هذا الأجر، والتكيف الذي أعطي للعقد، وبغض النظر أيضا عن حرية الفنان في تنظيم عروضه واستعمال معداته الخاصة وتشغيل شخص أو أكثر لمساعدته، طالما يشارك شخصا في هذا العرض، وإذا تعدد الفنانون في نفس الحفل أو العرض، يكفي أن يوقع أحدهم على العقد ليستفيد جميعهم من القرينة المذكورة، شريطة أن يسلموا توكيلا مكتوبا للشخص

⁵⁶ - همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، د. م. ج. ط. 2003، ص. 67

و68.

الموقع، على أن يتضمن عقد العمل القائمة الاسمية لكل الفنانين المتعهدين، ومبلغ الأجر لكل واحد منهم⁵⁷.

في اعتقادنا، في انتظار صدور النظام النوعي لعلاقات عمل الفنانين والمسرحيين تبقى أحكام القانون رقم: 90-11 هي السارية المفعول عليهم، وهذا ما لم تحدد الاتفاقيات الجماعية أحكاما خاصة أكثر نفعا في هذا المجال.

الفرع السادس: الممثلين التجاريين

وعد المشرع الجزائري بصدور أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم تحدد النظام النوعي لعلاقات العمل الخاصة بالممثلين التجاريين، غير أنه لم يصدر ذلك التنظيم لحد الساعة، وهو ما يبقي تساؤلات مطروحة حول طبيعة علاقة عمل الممثلين التجاريين، وحقوقها وواجباتها، ومسارها المهني، وطرق تعليق وإنهاء علاقة عملها.

أحكام قانون علاقات العمل لا تجيبنا عن هذه التساؤلات، مما يقتضي الاستئناس بأحكام القانون السابق بغرض تعريف الممثلين التجاريين وتحديد طبيعة علاقة عملهم، حيث اعتبر الممثلين التجاريين من يقدمون العمل لحساب صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل، ويمارسون في الواقع بصفة استثنائية ومستمرة مهنتهم كممثلين، ولا يقومون بصفة فعلية بأية عملية تجارية لحسابهم الخاص، كما تربطهم عقود تحدد نوع الخدمات أو البضائع المعروضة للبيع أو الشراء، والجهة التي يلتزمون بممارسة نشاطهم بها، وأصناف الزبائن الذين يكلفون بزيارتهم، والقواعد المحددة مسبقا لأجورهم⁵⁸.

في اعتقادنا نفس التعريف الذي ذهب إليه المشرع الفرنسي للممثلين التجاريين، حيث تطلب في الممثل التجاري، استيفاء شروط أهمها، أن يعمل لحساب مستخدم واحد أو أكثر، وأن يمارس مهنته في الواقع بصفة استثنائية ومستمرة، وأن لا يمارس من الناحية الفعلية أية عملية تجارية لحسابه الشخصي، وأن يرتبط بالمستخدم بموجب عقد

⁵⁷ - Art. L. 762. 1 du C. Tra. fr annoté, Bernadette Lardy- Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset, Lysine Tholy , *op. cit.*, éd.2000, p. 1560.

⁵⁸ - م. 73 من أ. رقم: 75- 31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر مؤرخة في 16 ماي 1975، ع. 39، ص. 527.

يحدد طبيعة الخدمات المقدمة أو البضائع المعروضة للبيع أو الشراء، والجهة التي يتولى ممارسة نشاطه فيها، وأصناف الزبائن المكلف بزيارتها، ومبلغ الأجر⁵⁹.

تجدر الإشارة إلى أن العقد المبرم بين الممثل التجاري والمستخدم ملزم للجانبين، يلتزم بموجبه الممثل التجاري باجتذاب الزبائن، ويقصد باجتذاب الزبائن زيارتهم خارج المؤسسة، بغية تقديم العروض إليهم وتسجيل طلباتهم بعد أخذ ورد، فلا يتمتع بصفة الممثل التجاري الشخص الذي يكلف باستقبال الزبائن داخل المؤسسة، وبالمقابل يلتزم المستخدم بدفع الأجر وكذا المكافآت والتعويضات المستحقة والتصريح به لدى الضمان الاجتماعي⁶⁰.

في اعتقادنا، في انتظار صدور النظام النوعي لعلاقات عمل الممثلين التجاريين، تبقى أحكام قانون علاقات العمل هي السارية المفعول عليهم، وهذا ما لم تحدد الاتفاقيات الجماعية أحكاما خاصة أكثر نفعا في هذا المجال.

الفرع السابع: رياضي النخبة

عملا بالمادة 4 من قانون علاقات العمل والمادة 27 من قانون التربية البدنية والرياضية، تقرر لرياضي النخبة أحكام تنظيمية خاصة⁶¹.

التساؤل المطروح، ما طبيعة العلاقة التي تربط رياضي النخبة والمستوى العالي بالمؤسسة المستخدمة؟ وما هي طبيعة النظام التأديبي الذي تخضع له فئة رياضي النخبة والمستوى العالي؟

⁵⁹ - Art. L. 751- 1 du C. Trav. fr annoté, Bernadette Lardy- Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset, Lysine Tholy , *op. cit.*, éd. 2000, p. 1518.

⁶⁰ - بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، د.ج.ج. الاسكندرية، ط. 2010، ص. 79.

⁶¹ - م. 27 ف. 13 من ق. رقم: 04-10 المؤرخ في 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية والرياضية، ج. ر. مؤرخة في 18 أوت 2004، ع. 52، ص. 12: "يستفيد رياضي النخبة والمستوى العالي من: - قانون أساسي.

- تحدد كليات تطبيق هذه المادة، لاسيما المبالغ وعناصر الأجر وشروط منح وسحب الأجرة وكذا القانون الأساسي رياضي النخبة والمستوى العالي، عن طريق التنظيم"، و م.ت. رقم: 07-189 المؤرخ في 16 جوان 2007 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي، ج.ر. مؤرخة في 20 جوان 2007، ع. 41، ص. 14.

الإجابة عن هذين التساؤلين، ستيين لنا ما إذا كانت أحكام القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي، فعلا استثنيت فئة رياضي النخبة والمستوى العالي، من تطبيق أحكام قانون علاقات العمل ولاسيما في مجاله التأديبي.

يقصد برياضي النخبة والمستوى العالي كل رياضي أو مجموعة رياضيين حققوا أداء رياضيًا ذا مستوى عالمي و/ أو دولي⁶².

نص التنظيم صراحة على خضوع رياضي النخبة والمستوى العالي للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها ولأحكام هذا المرسوم، وكذا للتنظيمات والقوانين الأساسية التي تسنها الاتحادية الرياضية الوطنية المعنية⁶³، وهي إحالة صريحة من المشرع لأحكام قانون علاقات العمل، وأحكام القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي، والأنظمة الداخلية التي تسنها الاتحادية الرياضية الوطنية المعنية.

إن العقد الذي يربط رياضي النخبة والمستوى العالي بالنادي الرياضي المحترف هو عقد عمل ملزم للجانبين، بموجبه يلتزم رياضي النخبة والمستوى العالي بالمشاركة في كل منافسة دولية مقررة في برنامج الاتحادية الرياضية الوطنية المعنية و/ أو اللجنة الوطنية الأولمبية، وانتهاج سيرة رياضية والتحلي بسلوك ومظهر مثاليين ويجب عليه المواظبة في أداء مهمته، واحترام القوانين والتنظيمات الرياضية المعمول بها، ومتابعة التكوين وتربصات تجديد المعارف وتحسين المستوى المنظمة من مختلف الهياكل المعنية، والامتثال للأخلاقيات الرياضية والامتناع عن أعمال العنف⁶⁴.

في المقابل يتمتع بمجموعة من الحقوق والامتيازات أهمها، أجرته وتعويضاته⁶⁵، المحافظة على كل حقوقه وامتيازاته والترقيات المرتبطة بسلوكه الأصلي وبنشاطه

⁶² - م. 2 من م.ت. رقم: 07-189 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي.

⁶³ - م. 3 من م.ت. رقم: 07-189 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي.

⁶⁴ - م. 11 و 12 و 13 من م. ت. رقم: 07-189 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي.

⁶⁵ - صدر م. ت. رقم: 12-344 مؤرخ في 17 سبتمبر 2012 معدل ومتمم م. ت. رقم: 07-189 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي، ج.ر. مؤرخة في 23 سبتمبر

المهني خلال مساره الرياضي طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ويستفيد من عقود التأمين ضد المخاطر التي يتعرض لها داخل وخارج التراب الوطني، أثناء وبعد التدريبات والمنافسات والتظاهرات الرياضية الرسمية الدولية، ومتابعة طبية رياضية، كما يستفيد من تعديل لأوقات عمله، يحدد عن طريق اتفاقية بين المستخدم والاتحادية الرياضية المعنية⁶⁶.

أما عن النظام التأديبي الذي يخضع له رياضيو النخبة، فإنهم يخضعون لأحكام تأديبية خاصة تجعلهم محل متابعة تأديبية متى أخلوا بأحد التزاماتهم الرياضية والمهنية، تتخذ بمبادرة من الاتحادية الرياضية المعنية طبقا لقوانينها الأساسية وتنظيماتها، كما تخضع بعض العقوبات لموافقة الوزير المكلف بالرياضة وتكون محل طعن أمام هذا الأخير، والبعض الآخر ينفرد هذا الأخير باتخاذها وتكون محل طعن أمامه⁶⁷.

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري ميز بين نوعين من الرياضيين، وهما رياضيو المستوى العالي وينتمون للفئة (أ) وتصنف إلى ثلاث مستويات، و رياضيو النخبة وينتمون للفئة (ب) وتصنف إلى ثلاث مستويات، حسب الصنف والمستوى، وتبعا لطبيعة المنافسة وطابع الاختصاص أو المسابقة التي تألقوا فيها، لذلك أشار إليهما

2012، ع. 53، ص. 5، يحدد التعويضات عن النتائج الممنوحة لرياضي النخبة والمستوى العالي في الاختصاصات الاولمبية وشبه الاولمبية.

⁶⁶ - م. من 4 إلى 10 ومن 19 إلى 26 من م. ت. رقم: 07-189 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي.

⁶⁷ - م. 51 ف. 8 من ق. رقم: 04-10 المتعلق بالتربية البدنية والرياضية: "وبهذه الصفة، تمارس الاتحادية الرياضية الوطنية لاسيما الصلاحيات الآتية:

- ممارسة السلطة التأديبية على الرابطات والنوادي المنضمة إليها وعلى الهيئات التي تنشئها"، وم. من 33 إلى 41 من م. ت. رقم: 07-189 المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي.

صراحة أحكام المرسوم المتضمن القانون الأساسي لرياضي النخبة والمستوى العالي⁶⁸.

كما تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري خص فئة المدربين بنظام نوعي لعلاقات عملها بموجب أحكام المرسوم المتضمن القانون الأساسي للمدربين، محددًا طبيعة علاقة عمل هذه الفئة من العمال وحقوقها وواجباتها المهنية وكذا طرق إنهاء علاقة عملها.

حبذا لو أضيفت عبارة "المستوى العالي ومستخدمي التأطير الرياضي" للمادة 4 من قانون علاقات العمل، لتصبح العبارة: "رياضي النخبة والمستوى العالي ومستخدمي التأطير الرياضي"⁶⁹.

الفرع الثامن: مستخدمو البيوت

وعد المشرع الجزائري بصدور نظام نوعي لعلاقات عمل خاصة بمستخدمي البيوت بموجب المادة 4 من قانون علاقات العمل، غير أنه لم يصدر لحد الساعة.

الأمر الذي أبقى تساؤلات مطروحة حول سر احتمال استبعاد مستخدمي البيوت من تطبيق أحكام قانون العمل، وعن طبيعة علاقة عمل هذه الفئة من العمال، وعن مجال تطبيق هذا الاستثناء أي من هم الأشخاص الذين يشملهم هذا الاستثناء، وعن شروط و كفاءات استخدامهم، وطرق إنهاء علاقة عملهم، وقواعد تأديبهم؟

أمام غياب نص تنظيمي خاص بهذه الفئة من العمال، على الرغم من انتشارها في المجتمع الجزائري في مطلع التسعينات، بات من الضروري توضيح الرؤى الفقهية واستعراض التجارب التشريعية الحديثة والممارسات القضائية ولاسيما في بعض البلاد العربية.

1- موقف قانون العمل المقارن من مستخدمي البيوت:

⁶⁸ - المشروع التمهيدي لتقنين العمل الجديد، المقدم من وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، جويلية 2014، غير منشور، أخذ بهذه الاقتراحات المقدمة في هذا الباب، في المادة 4 فقرة 7 منه: "رياضي النخبة والمستوى العالي والرياضيين المحترفين".

⁶⁹ - م. ت. رقم: 06- 297 المؤرخ في 2 سبتمبر 2006 المحدد للقانون الأساسي للمدربين، ج. ر. مؤرخة في 2006، ع. 54، ص. 16.

عرف المشرع الفرنسي مستخدمي البيوت، بأنهم: " عمال أجراء مستخدمون من طرف أشخاص خواص لغرض تنفيذ أشغال يدوية"، وأخضعهم لأحكام قانون العمل فيما يتعلق بطبيعة علاقة العمل، ومدة العمل، و أيام الراحة والعطل الرسمية والعطل السنوية، والمراقبة الطبية، ونظام شبكة تصنيفات الأجور، وإجراءات التسريح التأديبي باستثناء إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية، وهذا ما لم يرد بشأنه بنود أكثر نفعا في الاتفاقية الجماعية الوطنية الخاصة بمستخدمي البيوت الموقع عليها في 3 جوان 1980، والمصادق عليها بموجب مقرر وزاري في 26 ماي 1982⁷⁰.

عرف البعض مستخدمي البيوت، بأنهم: "من يقومون بالأعمال المادية المتعلقة بشخص رب العمل أو أحد أفراد أسرته، داخل المنزل المخصص للسكن الخاص"⁷¹. من الملاحظ أن التعريف السابقة لمستخدمي البيوت اعتمدت على معيارين أساسيين، لتحديد مستخدمي البيوت، اشتراط العمل المادي المؤدى، وأن يقدم داخل المنزل الخاص.

توضيحا لما سبق، ارتأينا الاستعانة بأحكام المرسوم المصري المتعلق بتحديد المشتغلين داخل المنازل الخاصة الذين لا تسري عليهم أحكام قانون العمل، وقد تطلب لاستثناء مستخدمي البيوت من الخضوع لقانون العمل، شرطان: أن يكون محل مزاوله العمل داخل منزل معد للسكن الخاص أو أحد ملحقاته، وأن يكون العمل الذي يمارسه الخادم ماديا لقضاء حاجات شخصية لصاحب العمل⁷².

تأسيسا على ذلك، لا بد أن يكون مكان تقديم الخدمة داخل المنزل الخاص المعد خصيصا للسكن الخاص لصاحب العمل أو لذويه أو لأحد أفراد أسرته، لا للسكن

⁷⁰ - Art. L.772-1 du c.tr.annoté.fr, Bernadette Lardy-Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset, Lysiane Tholy, G.R.F. 2000, P1583 « Sont considérés comme employés de maison les salariés employés par des particuliers à des travaux domestiques. », - Art. L.772-2. « Les dispositions de l'article L.122-46, du dernier alinéa de l'article L. 123-1, des articles L. 222-5 à L. 222-8, L. 226-1, L. 771-8 et L. 771-9 sont applicables aux employés de maison. ».

⁷¹ - محمد بن براك الفوزان، نظام العمل السعودي الجديد، م.ق.إ.، ط. 2007، ص. 40.

⁷² - أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، دن.ع. القاهرة، ط. 2003، ج.2، ص.

العام كالعمارات المستأجرة التي يتطلب لتسييرها حراسة العمارة الاستغلالية وتحصيل الإيجارات تحت إشراف صاحب العمل، كما يشترط أن يكون العمل المقدم من طرف العامل ماديا كتنظيف الشقق وتلبية طلبات شاغليها وشراء المواد التموينية لهم وتأمين حاجات ربات البيوت في منازلهم الخاصة كاستخدام البواب أو البستاني أو مربية الأطفال أو المرضعة أو الطاهية أو السائق الخاص، وليس عملا ذهنيا كالسكرتير الخاص أو المدرس الخاص أو الممرضة الخاصة أو الطبيب الخاص، فإن القائم به لا يعتبر خادما ولو كان عمله وثيق الصلة بشخص المخدم، غير أن هؤلاء لا يخضعون لأحكام قانون العمل.

وعليه، لا يعتبر مستخدمى البيوت الأشخاص القائمين بالخدمة في النوادي والمطاعم والمقاهي والمحلات العامة وممرضو العيادات ومستخدمو الفنادق وبوابو العمارات الاستغلالية، لأن عملهم لا يحقق حاجة شخصية لمن يعملون لحسابهم، ولا يجعل هؤلاء وثيقو الصلة بمن يعملون لحسابهم، ولا مطلعين على أسرارهم، وإنما يتصل بنشاطهم أو مشروعاتهم المهنية التي تستهدف تحقيق الربح، لذلك فإن هؤلاء الأشخاص يخضعون لأحكام قانون العمل.

استقراء لأحكام القضاء المصري، يمكن القول بأن مستخدمى البيوت هم الذين تتوافر في عملهم العناصر التالية: -أن يكون العمل بالمنزل أو بأحد ملحقاته،-أن يغلب عليه الطابع المادي، وأن يكون العمل متصلا بشخص المخدم للعناية بشخصه أو أشخاص ذويه، وانتفاء قصد الربح والمضاربة على عمل الخادم، فإذا تحققت هذه العناصر نكون بصدد عمل من أعمال مستخدمى البيوت أيا كانت التسمية التي تعطى لهم⁷³.

برر الفقه استثناء هذه الطائفة من العمال ومن في حكمهم من تطبيق أحكام قانون العمل، وهي طبيعة عملهم الذي يؤديه يختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه باقي فئات العمال، بمعنى طبيعة عملهم تتسم بالخصوصية التي تمكن الخادم -نظرا للصلة المباشرة التي تربطه بالمخدم- من الوقوف على أسرار هذا الأخير والعلم بشؤونه

73 - همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص. 68.

الخاصة⁷⁴، وهو ما يفسر لجوء مختلف تشريعات العمل العربية إلى استثناء فئة "مستخدمي البيوت" من تطبيق أحكام قانون العمل⁷⁵.

من المفيد أن نشير إلى الحالة التي يجمع فيها نفس الشخص بين القيام بعمل من أعمال مستخدمي البيوت، والقيام بعمل آخر لدى نفس المستخدم، كأن يعمل في منزل المستخدم وفي مؤسسته، فإن العبرة تكون بالعمل الرئيسي، وإذا تعذر التمييز بينهما، فإنه تغلب الصفة التي هي في صالح الشخص العامل أو الخادم مراعاة للقانون الأفيد للعامل⁷⁶.

حبذا لو تبنى المشرع الجزائري تنظيماً خاصاً بهذه الفئة من العمال يراعى فيه ظروفهم الخاصة، أسوة ببعض تشريعات العمل الحديثة⁷⁷.

المطلب الثاني: الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل نظراً لخضوعها لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة

عملاً بالمادة 3 من قانون علاقات العمل يستثنى المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني وكذا القضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية ذات الطابع الإداري من الخضوع للسلطة التأديبية لصاحب العمل، نظراً لخضوعهم لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

⁷⁴ - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص. 339.

⁷⁵ - م. 5 من ق. رقم 91 لسنة 1959 المتضمن قانون العمل الموحد السوري: " لا تسري أحكام هذا القانون على خدم المنازل ومن في حكمهم إلا فيما يرد به نص خاص"، والمادة 4 فقرة 2 من قانون العمل الموحد المصري رقم: 12 لسنة 2003: "لا تسري أحكام هذا القانون على: -عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم"، المادة 4 فقرة 1 من القانون رقم: 65-99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية: " يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت"، م. 7 فقرة 2 من نظام العمل السعودي الجديد: "يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام: -خدم المنازل ومن في حكمهم"، م. 3 من قانون العمل الأردني رقم: 8 لسنة 1996، م. 3 فقرة 9 من قانون العمل اليمني رقم: 5 لسنة 1995.

⁷⁶ -همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص. 69 و70.

⁷⁷ - المشروع التمهيدي لتقنين العمل الجديد، المقدم من وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، جويلية 2014، غير منشور، وسع من دائرة فئات العمال المستثناة من تطبيق أحكام قانون العمل، لتشمل فئة بوابو العمارات، والعمال الفلاحين، والعمال الممارسون في قطاع الصناعة التقليدية في م. 4 ف. 10 و 11 و 12 منه.

غير أن التساؤل الرئيسي المطروح يتعلق بأسباب استثناء هذه الفئات من الخضوع لأحكام قانون العمل، وعن طبيعة علاقة عمل هذه الفئات.

الفرع الأول: المستخدمون العسكريون التابعون للدفاع الوطني

تعرض أول قانون أساسي للوظيفة العمومية في ديباجته إلى أسباب استثناء أفراد الجيش الوطني الشعبي والقضاة من مجال تطبيقه، وهي في اعتقادنا نفس الأسباب التي استثنى من خلالها قانون العمل هذه الفئات، فبالنسبة لأفراد الجيش الوطني الشعبي يرجع السبب الرئيسي إلى الطابع الخصوصي للأحكام التي يجب أن تسري على وضعية الجنود، منها أن توضع تحت يده أساليب الاختيار والتجنيد تراعي اعتبارات أوسع من اعتبارات الوظيفة العمومية التي هي أكثر دقة، ولذلك لا توجد أية نقطة مشتركة بين نظام الطاعة العسكري الذي يستبعد خصوصا كل إجراءات تتعلق باستشارة الهيئات المتساوية الأعضاء، وبين الإجراءات الأكثر مرونة التي تتصف بها الوظيفة العمومية، كما أن تنظيم المهن العسكرية يختلف عن تنظيم مهن الموظفين من حيث هيكل مصالح الجيش، التي تضع اتصالا بين الرتبة والوظيفة العسكريتين، ومن حيث عناصر التقدير التي تستعملها هذه المصالح لمباشرة الترقية.

بالإضافة إلى أنه يجب أن يكون أفراد الجيش الوطني الشعبي خاضعين لنظام صارم يترك للإدارة العسكرية سلطة تقديرية أوسع، خصوصا فيما يتعلق بالانتقال وبالإحالة على الاستيداع⁷⁸، لهذه الأسباب فإن أفراد الجيش الوطني الشعبي يخضعون لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة⁷⁹.

⁷⁸ - راجع بيان الأسباب المذكور في ديباجة الأمر رقم: 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج. ر. مؤرخة في 8 جوان 1966، ع. 46، ص. 542.

⁷⁹ - أ. رقم: 06-02 المؤرخ في 28 فبراير 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، ج. ر. مؤرخة في 1 مارس 2006، ع. 12، ص. 9.

يضمن القانون الأساسي للمستخدمين العسكريين حقوقا مقابل الواجبات والالتزامات الخاصة التي يخضعون لها، كما يحدد مقاييس الأجر والتعويضات التي يستفيد منها المستخدم العسكري مقابل التبعات والشروط التي تفرضها عليه الحياة في الجيش⁸⁰.

أما فيما يتعلق بانضباط المستخدمين العسكريين وتأديبهم، فإنهم يخضعون لأحكام قانون العقوبات العام وكذا أحكام قانون القضاء العسكري طبقا لقواعد الاختصاص التي يحددها، ودون الإخلال بالعقوبات الجزائية، يتعرض المستخدم العسكري حسب طبيعة وخطورة الخطأ المرتكب إلى عقوبات تأديبية أو مهنية و/ أو عقوبات محددة في القانون الأساسي، كما تحدد الأخطاء المؤدية إلى عقوبات تأديبية وكذا سلم العقوبات التأديبية عن طريق نظام الخدمة في الجيش⁸¹.

الفرع الثاني: القضاة

استثنى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القضاة من تطبيق أحكامه، وذلك لسببين، هما: يتعلق السبب الأول باحترام حصانة رجال القضاء، والثاني له طابع نفساني محض، يتأتى من الاهتمام بإضفاء هوية خاصة على وظيفة القاضي⁸².

قياسا على الأسباب المشار إليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يمكن تعميمها على أحكام قانون علاقات العمل لاستثناء فئة القضاة من تطبيق أحكامه، لذلك فإنهم يخضعون لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة⁸³.

تحدد واجبات القضاة وحقوقهم، وكذا تنظيم سير مهنتهم، وتحديد قواعد انضباطهم، وإجراءات تأديبهم، وتكييف وتصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية المطابقة لها، وطرق إنهاء علاقة عملهم، والآثار القانونية المترتبة عنها⁸⁴.

⁸⁰ - م. 2 من أ. رقم: 06-02 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين.

⁸¹ - م. 69 و 70 وما يليهما من أ. رقم: 06-02 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين.

⁸² - راجع بيان الأسباب المذكور في ديباجة أ. رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

⁸³ - ق. ع. رقم: 04-11 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج. ر. مؤرخة في 2006، ع. 57، ص. 13.

⁸⁴ - م. 2 ومن 60 إلى 68 و 84 من ق. ع. رقم: 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء.

إضافة إلى التشكيلة التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء حيث يتولى تكييف وتصنيف الأخطاء المهنية الأخرى في مدونة أخلاقيات مهنة القضاة التي يلتزم بإعدادها، كما يسهر على رقابة انضباط القضاة تحت رئاسة الرئيس الأول للمحكمة العليا⁸⁵.

الفرع الثالث: الموظفون والمتعاقدون مع الإدارة

تطبيقا للمادة 3 من قانون علاقات العمل، استتنت أحكام هذا القانون فئة الموظفين والمتعاقدين مع الإدارة من مجال تطبيقه، فالموظفون يخضعون لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁸⁶، الذي يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، كما يحدد أحكام هذا القانون القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين، والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة وواجباتهم، وتنظيم مساهمهم المهني، وتحديد نظامهم التأديبي⁸⁷.

بينما الأعوان المتعاقدون مع الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات يخضعون لأحكام تنظيمية خاصة، حيث تحدد شروط وكيفيات توظيفهم، وحقوقهم وواجباتهم، والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، وطرق إنهاء علاقات عملهم⁸⁸.

حرص المشرع على استبعاد هذه الفئة من مجال تطبيق أحكام قانون العمل، يعود إلى سببين رئيسيين، أولا إلى العلاقة القائمة بين العامل والدولة أو أحد فروعها، التي

⁸⁵ - م. من 21 إلى 34 من ق. ع. رقم: 04-12 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، لاسيما المواد 9 و 10 و 11 منه، ج. ر. مؤرخة في 2012، ع. 30، ص. 17.

⁸⁶ - م. من 2 من أ. رقم: 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر. مؤرخة في 16 جويلية 2006، ع. 46، ص. 3: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية".

⁸⁷ - م. من 160 إلى 185 من أ. رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁸⁸ - م. ر. رقم: 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم، والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج. ر. مؤرخة في 30 سبتمبر 2007، ع. 61، ص. 17.

تقتضي وضع قواعد تشريعية وتنظيمية خاصة تتلائم مع طبيعة تلك العلاقة، فإذا كانت الفكرة السائدة في قانون العمل، حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، فإن العلاقة التي تربط الإدارة بالموظفين أو المتعاقدين معها لا تقوم على هذه الفكرة، حيث أنه لا مانع في مجال علاقات القانون العام من حماية العامل بصورة أوسع، مراعاة لضرورة تسيير المرفق العام، وضمانا لاستمراريته وفاعليته.

ثانيا إن السلطة العامة أقل اتجاها أو اندفاعا للاعتداء على حقوق العمال مقارنة بالقطاع الخاص، ذلك أن قوة الوضع الاقتصادي للدولة قد يسمح بإعطاء العمال العديد من المزايا التي يصعب إلزام المستخدم بها في القطاع الخاص⁸⁹.

الخاتمة:

استنادا لما سبق، من المفيد القول أن مجال تطبيق أحكام قانون علاقات العمل على علاقة العمل الأجرية، أخذ يضيق بالتوازي مع اتساع دائرة الفئات المستثناة من تطبيق أحكام قانون علاقات العمل، بسبب تطور الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، و بروز خصوصية كل نشاط مهني تبعي ومأجور، وكذا تطور وظائف الدولة الحديثة.

فعال الشغل مرشح مستقبلا على ضوء التحولات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة إلى معرفة نظم نوعية لعلاقات العمل خاصة بفئات أخرى، ستضيق أكثر بموجبها دائرة تطبيق أحكام قانون العمل، ولعل ما ذهب إليه المشروع التمهيدي لتقنين العمل الجزائري ما يؤكد صدقية آفاق قانون علاقات العمل.

⁸⁹ - محمد محمد أحمد عجيز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها، د. ن. ع. ط. 2 لعام 2007، ص. 75.