تطبيق القانون الجزائري في حل منازعات العمل الدولية

Algerian law in resolving international labour disputes

مومن يمينة
طالبة دكتوراه. جامعة ابن خلدون- تيارت
Yamina.moumene@univ-tiaret.dz

د. بلاق محمد
أستاذ محاضر قسم "أ" جامعة ابن خلدون- تيارت
mohamed.bellag@univ-tiaret.dz

تاريخ الاستلام:2021/04/26 تاريخ القبول:2021/07/07 تاريخ النشر: 2022/01/30

الملخص:

إن عقد العمل قد يكون داخليا فيما لو كانت جميع عناصره وطنية، وقد يكون ذا صفة دولية إذا ما شابه عنصر أجنبي حيث تبدو في هذا الأخير المسألة أكثر تعقيدا، نظرا لارتباط العقد بأكثر من دولة مما يثير معه كل من مشكلة تنازع القوانين وتنازع الاختصاص القضائي، لذا وجب البحث عن اختصاص المحاكم الجزائرية بهذا النوع من العقود وكذا القواعد القانونية الواجبة التطبيق على هذا العقد.

حيث تهدف هذه الدراسة إلى الإحاطة بالضوابط التي تجلب الاختصاص للمحاكم الجزائرية بنظر هذا النوع من المنازعات، وكذا نطاق تطبيق القانون الجزائري عليها، للكشف عن مدى هيمنة هذا القانون على منازعات علاقة العمل الدولية.

الكلمات المفتاحية: قانون القاضي، القانون الوطني. القضاء الوطني. منازعات العمل الدولية.

Abstract: *The contract of employment may be internal if all its elements are national and may be of internationally character if it resembles a foreign element, where the latter, the issue seems to be more complicated, given the fact that the contract is linked to more than one country, which raises the problem of conflict of laws as well as the problem of conflict of jurisdiction and as such the jurisdiction of the Algerian courts must be sought with this type of contract, as well as the legal rules applicable to this contract through*

Keywords: *Law judge; National law; The national judiciary; International labor disputes.*

المؤلف المرسل: مومن يمينة، الإيميل: Yamina.moumene@univ-tiaret.dz

1. مقدمة:

يحوز عقد العمل الدولي أهمية كبرى في إطار القانون الدولي الخاص نظرا لما يثيره من مشاكل متميزة فيما يتعلق بقواعد الاختصاص القضائي وكذا بالقانون الواجب التطبيقي عليه، من حيث طبيعة القواعد المنظمة لهذا العقد من جهة وما يتمتع به من أهمية اجتماعية من جهة أخرى.

كل ذلك جعل هذا العقد يتمرد على قواعد الإسناد المزدوجة التي تحكم العقود بصفة عامة، ولعل السبب يكمن في أن القواعد المنظمة لعقد العمل تفرض من قبل الدولة. وقد اختلفت التشريعات في بسط ولايتها القضائية على هذا النوع من العقود وفي تحديد القانون الواجب التطبيق عليها، ويرجع السبب في ذلك إلى الطبيعة الخاصة للقواعد التي تنظم هذا العقد التي تهدف بالدرجة الأولى إلى حماية الطرف الضعيف في العلاقة - العامل- وتوفير الحماية الاجتماعية والاقتصادية له.

للكشف عن القواعد القانونية التي تنظم هذا العقد فقد هدفت هذه الدراسة إلى البحث في الضوابط التي تجلب الاختصاص للمحاكم الجزائرية بنظر هذا النوع من المنازعات، ثم مجال تطبيق القانون الجزائري عليها.

وانطلاقا من أهمية هذا العقد في إطار القانون الدولي الخاص والمشاكل التي يثيرها، تتبلور أهمية هذه الدراسة على المستوى الوطني، نظرا لمساسها بالجانب الاجتماعي والاقتصادي للدولة. لذا وجب علينا، في إطار قواعد القانون الجزائري البحث عن الجهة القضائية الدولية التي تختص بالمنازعات الدولية القائمة بشأنه، وكذا تحديد القانون المختص بعلاقة العمل الدولية، حيث سيكون التشريع الجزائري مرجعنا في ذلك.

كما أن تحليل النصوص القانونية، يفرض علينا اتباع المنهج التحليلي والوصفي، للإلمام بهذه الدراسة في إطار القانون الجزائري من خلال الإجابة على الإشكالية التالية:

ما مدى نجاعة قواعد القانون الجز ائري في حل منازعات العمل الدولية؟

للإجابة على هذه الإشكالية تم الاعتماد على المحورين التاليين:

المحور الأول: اختصاص القضاء الوطني بالفصل في منازعات العمل الدولية

المحور الثاني: اختصاص القانون الوطني في علاقه العمل الدولية

2. اختصاص القضاء الوطني بالفصل في منازعات العمل الدولية

يطرح تنازع الاختصاصي القضائي الدولي موضوع تحديد محكمة البلد التي يعود إليها الاختصاص للنظر في وضعية قانونية دولية[1]. ويتحدد ذلك وفقا لقواعد مادية وطنية وحيدة الطرف تعين اختصاص محكمة بلد معين بصدد منازعة محددة،

وكذلك الأمر في منازعات العمل الدولية حيث أن وظيفة قواعد الاختصاص القضاء الدولي يشكل تطبيقها مظهرا لسيادة الدولة الشخصية والعينية، لذا فهي تراعي فيها مقتضيات مصالحها[2]. وذلك بناء على معايير معينة لتحقيق هذا الغرض.

وعليه سوف نعرض أولا اختصاص القضاء الجزائري بهذا النوع من المنازعات بناء على ضابط الجنسية وثانيا اختصاصها بناء على مد قواعد الاختصاص الداخلي إلى المجال الدولي.

1.2 اختصاص القضاء الجزائري بناء على ضابط الجنسية:

نظم المشرع الجزائري قواعد الاختصاص القضائي بموجب أحكام القانون المدني[3] حيث نصت المادة 21 مكرر منه: "يسري على قواعد الاختصاص والاجراءات قانون الدولة التي ترفع فيها الدعوى أو تباشر فيها الاجراءات".

تشكل هذه المادة قاعدة تنازع حقيقية للاختصاص القضائي الدولي، فيؤول الاختصاص القضائي الدولي بموجبها لقانون القاضي الذي رفعت أمامه الدعوى، ولا يعد هذا النص هو الوحيد حيث نظم قواعد الاختصاص بموجب أحكام قانون الاجراءات المدنية والإدارية[4] بموجب المادة 41: "يجوز أن يكلف بالحضور كل أجنبي حتى ولو لم يكن مقيما في الجزائر أمام الجهات القضائية الجزائرية لتنفيذ الالتزامات التي تعاقب عليها في الجزائر مع جزائري، كما يجوز أيضا تكليفه بالحضور أمام الجهات القضائية الجزائرية بشأن التزامات تعاقد عليها في بلد أجنبي حتى ولو كان مع أجنبي".

---

[1] موحند اسعاد، القانون الدولي الخاص، الجزء الثاني، القواعد المادية، ترجمه فائز انجق، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1968، ص 05.

[2] الطيب زروتي، دراسات في القانون الدولي الخاص الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2011،ص317.

[3] الامر رقم 75-85 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، جريدة رسمية عدد 78، صادره في 30 سبتمبر 1975، ص 990. معدل ومتمم بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو 2007، جريدة رسميه عدد 31 صادرة في 13 مايو 2007، ص 03.

[4] القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد 21، صادره في 23 ابريل 2008، ص 03.

المادة 42: "يجوز أن يكلف بالحضور كل جزائري أمام الجهات القضائية الجزائرية بشأن التزامات تعاقد عليها في بلد أجنبي مع أجنبي".

وهما قاعدتان موضوعيتان أقرتا اختصاص القضاء الجزائري بالاستناد إلى امتياز الجنسية الجزائرية، كلما كان في المنازعة طرف جزائري مدع أو مدعى عليه، وهو ضابط تقليدي مقتبس من القانون الفرنسي[1].

كما يظهر من صياغة المادتين أن هذا الامتياز يقتصر على الالتزامات التعاقدية فقط غير أنهما تتعديانه، لأن المقصود هو عقد الاختصاص بناء على تمتع أحد الطرفين بالجنسية الجزائرية وليس بناء على طبيعة النزاع[2].

ويعتبر هذا الحل حلا احتياطيا لا يمكن عقد الاختصاص بناء عليه، إذا كان الاختصاص ينعقد أصلا للمحاكم الجزائرية بناء على قواعد الاختصاص الاقليمي[3].

فبالرغم من أهمية محل تنفيذ العقد الدولي خاصة كونه معيار دولية وتطبيق قانونه إلزامي بشأن الجانب التنظيمي في العقد، غير أن المشرع لم يعتد به كضابط للاختصاص القضائي وكان أولى به أن يسند الاختصاص لقانون محل التنفيذ[4]، لأن قاضيه أدرى بتطبيق القوانين الآمرة في هذا البلد، كما يؤخذ على قواعد الاختصاص القضائي الدولي أنها وبهذا الطرح تؤدي إلى طريق غير متوقع للمنازعة، فمتى ثبت الطابع

[1] article 14: " l'étranger, même non résident en France, pourra être cité devant les tribunaux français, pour l'exécution des obligations par lui contractées en France avec un français, il pourra être traduit devant les tribunaux de France, pour les obligations par lui contractées en pays étranger envers des Français".
article 15: " Qui donne compétence à la juridiction française en raison de la nationalité française du défendeur, nom vocation à s'appliquer que lorsqu'aucun critère de compétence territoriale n'est réalisé en France".

[2] اعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري، الجزء الثاني، الاختصاص القضائي الدولي، دار هومه، الجزائر، 2003، ص 41.

[3] سعداوي محمد صغير، مدى كفال, المشرع الجزائري للحق في التقاضي أمام قضائه الوطني في مسائل القانون الدولي الخاص، السياسة والقانون، المجلد09، العدد17، جامعه قاصدي مرباح، ورقلة،01/06/2017، ص 47.

[4] الطيب زروتي، المرجع السابق، ص 360.

الدولي لعقد العمل جاز لطرفيه الإتفاق على اختصاص جهة قضائية أجنبية استنادا لآثار دولية العقد[1]، تطبيقا للمادتين 41 و42 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية اللتان تجيزان ذلك بمفهوم المخالفة.

تبدأ المادتان 41 و42 بكلمة "يجوز" مما يدل على أن القاعدة الواردة بها اختيارية، بحيث يجوز التنازل عن الامتياز القضائي الذي تقررانه[2]، مما يجوز معه اللجوء إلى التحكيم الدولي في منازعات عقود الدولية مادامت تخص حقوقا للطرفين مطلق التصرف فيها طبقا للمادة 1006 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية[3] . مما لا يمكن تصوره وفقا لمنهج المشرع الجزائري في إعطاء الطابع التنظيمي لعلاقة العمل وفقا لقانونه.

نظرا لقصر وعدم كفاية ضابط الجنسية المعتمد في المادتين 41 و42 لكافة المنازعات الدولية لاسيما علاقة العمل الدولية، يتعين البحث عن معيار آخر لاستيعاب هذا النوع من المنازعات.

2.2 اختصاص القضاء الجزائري بناء على مد قواعد الاختصاص القضائي الداخلي إلى المجال الدولي:

لقد أصبح جليا اتفاق فقه القانون الدولي الخاص على عقد الاختصاص القضائي الدولي للمحاكم الوطنية مبنيا على مد قواعد الاختصاص الداخلية إلى المجال الدولي، خصوصا في غياب قواعد واضحة المعالم للاختصاص القضائي الدولي في بعض الدول[4].

الواقع أن تمتع المشرع الوطني في تحديده للقواعد المحددة للاختصاص القضائي الدولي لمحاكمه بالحرية المطلقة، لا يعني البتة عدم استرشاده على الأقل انطلاقا من مفهوم الملائمة بمجموعة من الأسس والمبادئ الفنية المتبعة في التشريعات الوضعية الأجنبية المقابلة[5].

والقواعد التي يتم مدها إلى المجال الدولي هي قواعد الاختصاص الاقليمي وليست قواعد الاختصاص النوعي وذلك لسببين[1]:

---

[1] محمود محمد ياقوت، حريه المتعاقدين في اختيار قانون العقد الدولي بين النظرية والتطبيق، منشأه المعارف، الإسكندرية، 2000، ص 79.

[2] بلغيث عماره، اختصاص الجواز لضابط الجنسية في القانون الدولي الخاص، مجل, الحقوق والعلوم السياسية، مجلد03، عدد01، جامعه عباس الغرور، خنشله،10/01/2016، ص 72.

[3] الطيب زروتي، المرجع السابق، ص 361.

[4] عكس ما هو عليه الامر في بعض الدول التي حددت ضمن قوانينها ضوابط واضحه لإسناد الاختصاصي القضائي الدولي لمحاكمها مثل تونس.

[5] حسايد حمزه العقاد، الاختصاص القضائي الدولي للمحاكم الجزائرية المبني على القواعد العادية، مجله الدراسات الحقوقية،المجلد07،العدد01، جامعه طاهري مولاي، سعيده،20/03/2020، ص 99.

- أن قواعد الاختصاص الإقليمي تحدد قضاء أي إقليم هو المختص فهي تتناسب مع السؤال المطروح على المستوى الدولي، قضاء أي دولة هو المختص؟.

- قواعد الاختصاص النوعي لو تم إعمالها ستتعارض مع مبدأ السيادة الدولية، كون أساسها القضاء الأعلى كفاءة من قضاءات الدول الأخرى، إضافة إلى كونها من النظام العام الذي يختلف من دولة إلى أخرى[2].

لم يجعل المشرع الجزائري اختصاص محاكمه اختصاصا عاما وغير مقيد، وإنما استند على ضوابط ومعايير تبرره، وتتمحور هذه الضوابط في معرض مدها إلى المجال الدولي حول عنصر الارتباط سواء كان ارتباط أطراف المنازعة الدولية الخاصة بقضاء الدولة ارتباطا إقليميا، أو ارتباط موضوع المنازعة بهذا القضاء الوطني[3].

فبالرجوع إلى المادة 40 فقرة 08 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية التي تنص: "غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعى عليه".

كما نصت المادة 24 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل[4]: "ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل في محل إقامة المدعى عليه، كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني".

يقصد المشرع من وراء هذه القواعد الاستثنائية التيسير على طائفة العمال الأجراء حين المطالبة بحقوقهم العمالية الناشئة عن علاقة العمل، فعادة ما تكون مستحقات العمال زهيدة ولا تستدعي الانتقال إلى موطن المدعى عليه[5]. وتنتقل هذه القاعدة إلى المجال الدولي مراعاة لمصلحة العامل خاصة إذا كان المقر الاجتماعي أو المقر الرئيسي للمؤسسة التي يعمل فيها موجودا في الخارج، خاصة أيضا وأن موضوع

---

[1] سعداوي محمد صغير، المرجع السابق، ص 45.

[2] كمال سمية، تطبيق قانون القاضي على المنازعات الدولية الخاصة، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، جامعه ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2015/2016، ص32.

[3] كمال سميه، المرجع السابق، ص 33.

[4] القانون رقم90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، متعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، رسميه عدد06، صادره في 07فبراير 1990،ص 240.

[5] مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، 2017، ص 127.

الدعوى يتعلق بإنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، فذلك يجنبه التنقل إلى الخارج أو إلى مكان وجود فرع الشركة الأجنبية متى كان متوطنا في الجزائر[1].

وبالرغم من قصور قواعد الاختصاص القضائي الدولي في القانون المدني، إلا أن الأهمية البالغة التي تتضمنها هذا النوع من المنازعات التي يهدف المشرع من وراء جلب الاختصاص لمحاكمه بشأنها، بشكل أساسي إلى حماية العامل الجزائري و تخفيف عبء التقاضي عليه أمام محاكم أجنبية.

3. اختصاص القانون الوطني في علاقه العمل الدولية

من المسلم به أن القانون الجزائري كغيره من القوانين يأخذ بالتطبيق الانفرادي المطلق فيما يخص الجانب التنظيمي لعلاقة العمل التي يتم تنفيذها على الاقليم الجزائري، استنادا إلى أن القواعد الآمرة المنظمة لعقد العمل في القانون الجزائري تعتبر من القواعد ذات التطبيق الضروري التي تحدد بذاتها مجال سريانها المكاني[2]. فهي قواعد تتصل اتصال وثيقا بالكيان السياسي والاجتماعي والاقتصادي للدولة[3]. ولذا فهي تطبق على كافة علاقات العمل التي تنفذ في الجزائر دون الحاجة إلى إدخال هذه العلاقات في فكرة مسندة تمهيدا لإسنادها لقانون دولة التنفيذ، ضف إلى ذلك أن التنظيم الآمر الذي يضعه المشرع الجزائري لهذه العلاقات يهدف إلى حماية طائفة اجتماعية معينة وهي طائفة العمال[4].

ولقد اتخذ المشرع الجزائري موقفا سلبيا من مسألة تحديد القانون الواجب التطبيق على علاقة العمل الدولية، إذا ما رجعنا إلى نصوص القانون المدني المتعلقة بتنازع القوانين وكذلك نصوص قوانين العمل النافذة، فإننا لن نجد أي حل لهذه المسألة ولإيجاد حل لها وجب البحث في القواعد العامة وفق حالتين: أولهما متى كانت تنفيذ عقد العمل في الجزائر و ثانيهما متى نفذ العقد خارج الجزائر.

[1] كمال سميه، المرجع السابق، ص 56.

[2] الشيخ بوسماحة، تنازع القوانين في علاقه العمل الفردية، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، جامعه جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2008، ص 361.

[3] محمود محمد ياقوت، قانون الإرادة وقوانين البوليس ضرورية التطبيق دراسة تحليليه وتطبيقيه، الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003، ص 18.

[4] الشيخ بوسماحة، المرجع السابق، ص 361.

1.3 تنفيذ عقد العمل في الجزائر:

فهنا يطبق القاضي قانونه على العقد باعتبار أن عقد العمل من العقود التنظيمية المتعلقة بالأمن المدني و بالتالي فإنه يخضع للقواعد الآمرة في قانون القاضي[1]. ويجد هذا التطبيق أساسه في المادة 5 قانون المدني: " يخضع كل سكان القطر الجزائري لقوانين الشرطة والأمن".

المادة 10 فقرة 04: " غير أنه إذا مارست الاشخاص الاعتبارية الأجنبية نشاط في الجزائر فإنها تخضع للقانون الجزائري".

كما أن المادة 03 من القانون 82-06 المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل الملغى[2]. كانت تقضي بسريان القانون الجزائري على كل عامل سواء كان أجنبيا أو جزائريا وعلى كل مؤسسة مستخدمة سواء كانت وطنية أو أجنبية عندما تقع علاقة العمل في الجزائر[3]، غير أن هذه المادة ألغيت بإلغاء هذا القانون بموجب القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل[4]، حيث لم يتضمن هذا الأخير أي نص مماثل لنص المادة المذكورة.

يفهم من سياق هذه النصوص أن علاقة العمل الجاري تنفيذها في الجزائر تخضع للأحكام التنظيمية في القانون الجزائري وحده بصفته قانون ذا تطبيق ضروري بموجب المادة 05 من القانون المدني.

---

[1] احمد صبيح جميل النقاش، تنازع القوانين في عقد العمل الفردي دراسة مقارنه، رساله ماجستير في القانون الدولي، جامعة بغداد، العراق، 2003، ص 82.

[2] قانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982، بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسميه العدد 09، صادره في 02 مارس 1982، ص 457.

[3] المادة 03 من القانون 82-06: " يحكم هذا القانون كذلك كل علاقه عمل قائمه بين:

- عامل جزائري ومؤسسة مستخدمة أجنبية أو مؤسسة دولية تعمل في التراب الوطني ما لم توجد أحكام مخالفة تم اتخاذها بمقتضى اتفاقيه دولية.

- عامل أجنبي ومؤسسة مستخدمة جزائرية عندما تقع علاقة العمل بالجزائر وذلك طبقا لأحكام التشريع الجاري به العمل، لاسيما الاحكام المتعلقة بشروط التشغيل العمال الأجانب".

[4] قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 17، صادرة في25 أبريل 1990، ص 562.

كما أن النص على تطبيق القوانين الجزائرية طبقا للمادة 10 فقرة 04 من القانون المدني بوصفها قوانين محل ممارسة النشاط لشركة أجنبية تأخذ أيضا نفس الحكم استنادا لنفس الأساس القانوني سواء تعلق الأمر بنشاط فردي أو جماعي[1].

وعليه فإن تطبيق القوانين الجزائرية ذات الطابع الآمر على علاقة العمل الدولية التي تنفذ في الجزائر يتعلق بأحكام الحماية التي يكفلها قانون القاضي استنادا إلى قواعد التطبيق الضروري.

حيث يحتوي قانون القاضي على مثل هذه القواعد القانونية التي تتولى بنفسها تحديد نطاق تطبيقها المكاني وتنطبق مباشرة على المراكز القانونية التي تدخل في مجال سريانها، فقد ظهرت هذه القواعد مع تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية وسنها للعديد من القوانين المنظمة لهذه الحياة، التي تهدف في نفس الوقت إلى حمايتها.

2.3 تنفيذ عقد العمل خارج الجزائر:

يدق الأمر في شأن علاقة العمل التي لا ترتبط بمكان ثابت فقد ارتبطت المشروعات الدولية بزيادة حركات الهجرة وظاهرة انتقال عدد كبير من العاملين بصفة مؤقتة من البلاد النامية إلى البلاد الصناعية المتطورة[2].

فمن العسير وفقا للوضع الراهن في الجزائر أن يطبق القضاء القواعد الآمرة السائدة في قانون الدولة التي ينفذ فيها العقد، بسبب خلو القانون الجزائري من قاعدة إسناد مزدوجة تقضي بتطبيق قانون بلد التنفيذ بشأن عقود العمل. ذلك أن الاعتراف بآثار القواعد الأجنبية ذات التطبيق الضروري مشروط بداهة بوجود قاعدة إسناد مزدوجة في قانون القاضي تشير إلى تطبيق القانون الاجنبي الذي تنتمي إليه هذه القواعد[3].

وأمام خلو القانون الجزائري من قاعدة اسناد خاصة بعقود العمل فهنا كان لابد من الرجوع إلى مبادئ القانون الدولي الخاص باعتبارها أحد المصادر الاحتياطية له.

حيث تنص المادة 23 مكرر 2 من القانون المدني: " تطبق المبادئ العامة للقانون الدولي الخاص فيما لم يرد بشأنه نص بالمواد الخاصة بتنازع القوانين". فيخول هذا النص للقاضي الحق في الرجوع إلى

[1] الطيب زروتي، المرجع السابق، ص 355.

[2] منير عبد المجيد، القوانين في علاقات العمل الفردية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 08.

[3] أحمد صبيح جميل النقاش، المرجع السابق، ص 82.

مبادئ القانون الدولي الخاص السائدة و إلى ما استقر عليه الفقه والقضاء الغالب في القوانين المقارنة، لوضع حلول التنازع عند سكوت التشريع عن بيان الحل الواجب التطبيق. فتفضي هذه الحلول إلى إخضاع عقود العمل الدولية لقانون دولة التنفيذ عند تنفيذ العمل في دولة واحدة، ولقانون مركز إدارة الأعمال عند تنفيذ العمل في أكثر من مكان[1]. وذلك مع مراعاته عدم تعارض هذه الحلول مع النظام العام في الجزائر[2]. أي متى كان القانون الجزائري يوفر للعامل حماية أكثر من تلك التي يوفرها قانون مكان التنفيذ فيطبق القانون الأصلح للعامل وهو القانون الجزائري.

4. خاتمة:

في ختام دراستنا هذه ومن خلال أهمية عقد العمل الذي عني المشرع الجزائري به، نظرا لأهميته الاجتماعية والاقتصادية، فقد حاول جلب الاختصاص القضائي بشأنه لمحاكمه الوطنية من خلال ضابط الجنسية المعتمد في المادتين 41 و42 قانون الاجراءات المدنية والإدارية، ولو أن هذا الأخير لا يبدو كافيا. لذلك وجب توسيع مجال الاختصاص القضائي الدولي الجزائري بشأنه قياسا على معايير الاختصاص القضائي الداخلي، في انتظار وضع قواعد مادية خاصة بالاختصاص القضائي الدولي للمحاكم الجزائرية بشأن منازعات العمل الفردية الدولية.

كما أحاط المشرع الجزائري عقد العمل الدولي بتطبيق انفرادي فيما يخص الجانب التنظيمي له متى تم تنفيذه على الإقليم الجزائري، استنادا إلى قواعد آمرة تتمثل في قواعد التطبيق الضروري التي تهدف إلى حماية العمال حتى ولو تم تنفيذ العقد خارج إقليمها.

كما أن القواعد العامة للقانون الدولي الخاص وقواعد النظام العام كفيلة برد الاختصاص التشريعي لقانونه لتحقيق نفس الغاية.

فرغم أن المشرع لم ينص على القانون الواجب التطبيق على عقد العمل من أجل ترك الباب مفتوح أمام القضاء لمواجهة ما قد يطرأ على علاقة العمل من تطور في هذا المجال إلا أننا نرى إدراج التوصيات التالية في ظل هذا الفراغ التشريعي:

---

[1] أحمد صبيح جميل النقاش، المرجع السابق، ص 82.

[2] تنص المادة 24 من القانون المدني: " لا يجوز تطبيق القانون الاجنبي بموجب النصوص السابقة إذا كان مخالف للنظام العام والآداب العامة في الجزائر".

-معالجة قواعد الاختصاص القضائي الدولي للمحاكم الجزائرية بهذا النوع من المنازعات و النص عليها بشكل مباشر.

-ضرورة تنظيم منازعات العمل الدولية بقواعد اسناد خاصة، نظرا لأهميتها الاقتصادية والاجتماعية.

-إفراد قواعد إسناد بهذا المجال خاصة متى تم تنفيذ العقد خارج الإقليم الجزائري، حتى لا تترك الدولة مواطنيها في مركز اقتصادي أدنى من مركز الأجانب في سوق المنافسة الدولية.

5. قائمة المراجع:

أولا : المؤلفات:

1. موحند اسعاد، القانون الدولي الخاص، الجزء الثاني، القواعد المادية، ترجمه فائز انجق، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1968.
2. الطيب زروتي، دراسات في القانون الدولي الخاص الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2011.
3. اعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري، الجزء الثاني، الاختصاص القضائي الدولي، دار هومه، الجزائر، 2003.
4. محمود محمد ياقوت، حرية المتعاقدين في اختيار قانون العقد الدولي بين النظرية والتطبيق، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000.
5. محمود محمد ياقوت، قانون الإرادة وقوانين البوليس ضرورية التطبيق دراسة تحليلية وتطبيقية، الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003.
6. مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، 2017.
7. منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000.

- **المقالات:**

1. سعداوي محمد صغير، مدى كفالة المشرع الجزائري للحق في التقاضي أمام قضائه الوطني في مسائل القانون الدولي الخاص، مجلة السياسة والقانون، المجلد09، العدد17، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017/06/01.

2. بلغيث عماره، اختصاص الجواز لضابط الجنسية في القانون الدولي الخاص، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، مجلد03، عدد01، جامعة عباس الغرور، خنشلة،2016/01/10.
3. حسايد حمزه العقاد، الاختصاص القضائي الدولي للمحاكم الجزائرية المبني على القواعد العادية، مجلة الدراسات الحقوقية،المجلد07،العدد01، جامعة طاهري مولاي، سعيدة،2000/03/20.

- **الأطروحات:**

1. احمد صبيح جميل النقاش، تنازع القوانين في عقد العمل الفردي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون الدولي، جامعة بغداد، العراق، 2003.
2. الشيخ بوسماحة، تنازع القوانين في علاقه العمل الفردية، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2008.
3. كمال سمية، تطبيق قانون القاضي على المنازعات الدولية الخاصة، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016/2015.

ثانيا : القوانين و النصوص القانونية

1. الأمر رقم 75-85 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، جريدة رسمية عدد 78، صادرة في 30 سبتمبر 1975، ص 990. معدل ومتمم بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو 2007، جريدة رسمية عدد 31، صادرة في13 مايو 2007، ص 03.
2. قانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982، متعلق بعلاقات العمل الفردية، جريدة رسمية العدد 09، صادرة في 02 مارس 1982، ص 457.
3. القانون رقم90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، متعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد06، صادرة في 07 فبراير 1990، ص 240.
4. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد 21، صادرة في 23 أبريل 2008، ص 03.