

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر بالحقوق

تخصص: قانون اعمال

مذكرة بعنوان:

ابرام عقد العمل وتنفيذه في القانون الجزائري

اشراف الاستاذ:

بالطيب محمد البشير

اعداد الطالبتين:

-الاخضري منال

-عديلي اسماء

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة العلمية	لقب و اسم الأستاذ
رئيسا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر ا	عيساني طه
مشرفا و مقررا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر ا	بالطيب محمد البشير
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر ا	مجوج انتصار

السنة الجامعية: 2023/2022.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر بالحقوق

تخصص: قانون اعمال

مذكرة بعنوان:

ابرام عقد العمل وتنفيذه في القانون الجزائري

اشراف الاستاذ:

بالطيب محمد البشير

اعداد الطالبتين:

-الاخضري منال

-عديلي اسماء

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة العلمية	لقب و اسم الأستاذ
رئيسا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر ا	عيساتي طه
مشرفا و مقررا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر ا	بالطيب محمد البشير
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر ا	مجوج انتصار

السنة الجامعية: 2023/2022.

من هدي القرآن الكريم:

بسم الله الرحمن الرحيم

"وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون الى عالم الغيب والشهادة
فينبئكم بما كنتم تعملون "

_ صدق الله العظيم _

سورة التوبة، الآية: 105.

الإهداء

الحمد لله الذي انار لي طريقك وكان لي خير عون، والحمد لله ربي ومهما حمدناه فلن نستوفي حمدك والصلاة والسلام على من لا نبي بعده.

الى ذلك الحرف اللامتناهي من الحب والحنان، الى الذي بحنانه ارتويت وبدفنه احتميت، وبنوره اهتديت وبيصره اقتديت ولحقه ما وفيت، الى من يشتهي اللسان نطقه، وترفرق العين من وحشته، والذي كان يتمنى رؤيتي وانا احقق هذا النجاح، وشاء الله ان يأتي هذا اليوم، فانا اهدي هذا العمل الى ابي الحبيب "نورالدين عديلي" رحمه الله.

الى من ابصرت بها طريق حياتي واستمدت منها قوتي واعتزازي بذاتي، الى الكفاح الذي لا يتوقف، الى الشامخة التي علمتني معنى الإصرار وان لا شيء مستحيل في الحياة مع قوة الايمان والتخطيط السليم، الى ينبوع العطاء المتفاني مدى عمري الى والدتي الغالية "تورة" امد الله في عمرها، وجزاها الله علي خير جزاء.

الى من يذكرهم القلب قبل ان يكتب القلم، الى من قاسموني حلو الحياة ومرها، تحت السقف الواحد اخوتي " احمد، عبد المالك، عبد الهادي " وخالتي الحبيبة " حميدة" التي اعتبرها كأمي الثانية وصديقتي المقربة في هذه الحياة.

الى أحسن من عرفني بهم القدر، الأصدقاء القدامى، وأصدقاء الدراسة الى منال وشميسة، والى كل من لم يدركهم قلبي أقول لهم بعدتم ولم يبعد عن القلب حبكم، وأنتم في الفؤاد حضور.

واهدي كذلك نجاحي هذا الى خطيبي "مناف" الذي جمعني به الله وكان سندا لي في الاشهر الأخيرة لدراستي وكان دائما بجانبني وعونا لي الى غاية هذه اللحظة المميزة التي أعلن فيها تخرجي والذي اشكره جزيل الشكر على وقوفه معي ومساندتي.

والى كل أصدقائي بدون استثناء الى كل الأساتذة الذين قدموا لي يد المساعدة، الى كل هؤلاء اهدي هذا العمل المتواضع واسأل الله عز وجل ان يوفقنا لما فيه الخير لنا ولي وطننا انه نعم المولى ونعم النصير.

الباحثة: عديلي أسماء.

الاهداء

الحمد لله الذي جعل لنا من العلم نورا نهدي به، يسعدني في هذا اليوم الجميل الذي تهب الي فيه اطيب نسائم الفرح وبعد طوال انتظار تحقق الحلم وتخرجنا رغم الظروف والمحن، وبقلب صادق يملأه الحب والامتنان.

اهدي تخرجي هذا ونجاحي الي من انتظروا لي هذه اللحظة الجميلة، الي النور الذي اناار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره ابدا والذي بذل جهد السنين من اجل ان اعتلي سلالم النجاح ابي العزيز "محمد الصادق"، كما اهدي نجاحي الي جنة الله في الأرض امي الغالية "فاطمة" التي تعجز الكلمات عن وصفك فلولا وجودك بحياتي وتشجيعك لي لما وصلت الي الذي انا به، الي من كان دعاكي سر نجاحي، والي جدتي الحنونة "زهرة".

كما اهدي هذا التخرج الي اخوتي "عبد الفتاح"، "محمد الأمين"، "محمد البشير"، "أكرم" ولا أنسى صديقتي الغالية "امال" وأصدقاء الدراسة "أسماء"، "هاجر"، "سعيدة" وكل من لم يدركهم قلبي أقول لهم بعدتم ولم يبعد عن القلب حبكم.

والى كل الأساتذة المحترمين اذكر بالخصوص الأستاذ "بالطيب محمد البشير" والأستاذ "الاخضري نصر الدين" وكل من قدموا لنا يد المساعدة خلال مسارنا الجامعي.

الباحثة: الاخضري منال

الشكر والتقدير

بداية الشكر لله عز وجل الذي اعاننا وشد من عزمنا لإكمال هذا البحث، ونشكره راعين، الذي وهبنا الصبر والمطاوله والتحدي والحب لنجعل من هذه الدراسة علما ينتفع به.

نتقدم بأجمل عبارات الشكر والامتنان من قلوب فائضة بالمحبة والاحترام والتقدير له، ونقدم ازكى تحياتنا وأجملها واثناها نرسلها لك بكل الود والحب والإخلاص.. شاكرين لك كل ما قدمته وما نصحت لنا به في اشرافك على هذه الدراسة، فلك منا كل الشكر والامتنان:

الدكتور الفاضل/ بالطيب محمد البشير

ونتقدم بجزيل الشكر والعرفان الى جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة قاصدي مرياح ورقلة، وبالأخص لجنة المناقشة.

المقدمة

قانون العمل يعد نسبيًا حديث الوجود ما دام يرجع تاريخ تكوينه إلى أقل من قرن وربع قرن وهذا القانون كثيرًا ما جاء ولید الأحداث السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على مصير علاقات العمل، وقد لو حظ بان هذا التأثير لا يأتي في كل الأحوال بنتيجة سريعة ذلك ان العادات والتقاليد لا تتغير الا ببطء.

وهكذا كان الحال فيما يتعلق بثورة 1789 التي ظهر تأثيرها الحقيقي في تقرير الإصلاحات الديمقراطية فينصف القرن التاسع عشر وهو تقريبًا نقطة انطلاق تاريخ قانون العمل.

لم يأخذ قانون العمل الذي كان ساري المفعول في بلادنا من القانون الروماني الا بقدر ما اخذت منه القوانين الأخرى أي بعض المفاهيم والمبادئ الأساسية، اما من ناحية المحتوى فان الشغل في روما كان يؤدي في اغلب الأحيان من طرف العبيد وفي هذه الحالة لا داعي لقيام علاقة عمل بين شخص وشخص اخر طالما ان الحق الذي كان يعتد به آنذاك هو الحق العيني ولا اثر للحق الشخصي في هذا المجال.

فقد ساد في القرون الوسطى نظام الطوائف الذي يتماشى أساسًا مع النشاطات الحرفية ونظام المؤسسات الصغيرة، وكان هذا النظام يستأثر باحتكار ميدان الشغل فلا يسع أي شخص ان يمارس المهنة دون اعتماد طرفه وكان تنظيم علاقات العمل يرجع في غالب الأحيان لمسؤولي الطوائف. وبذلك نشأت جمعيات بين العمال لتقاوم ضد روح نظام الطوائف وكانت ممنوعة آنذاك، وهذه الجمعيات تأسست بناء على تضامن العمال ضد ارباب الحرف.

اما ثورة 1789 فان مساهمتها في تطوير علاقات العمل كانت في اول الامر سلبية للغاية بالنسبة للعمال فهذه الثورة التي كانت أساسًا بوجوازية ولم تعط وزنا لمشكل العمل. فلم يتعرض فلاسفة القرن 18 والكتاب آنذاك لمشكل العمال، وقد نتج عن الأيديولوجية هذه الثورة ان صرحت بحرية التجارة وحرية الصناعة وحرية العمل.

ومن الجانب الاقتصادي فان ظهور الصناعة الكبرى وانتشار الآلات الميكانيكية ضمن نظام الاقتصاد الرأسمالي منح لمالك العتاد ملك المنتجات، اما العامل فلم يكن يتمتع الا باجر محدد. وكان العقد الفردي هو الذي ينظم علاقات العمل وكانت الحرية محددة بالقانون الداخلي للمؤسسة، ولم يستفد من

الحرية المطلقة الا ارباب العمل الذين كانوا يستغلون عمالا ضعفاء المراكز فيشغلونهم حتى 15 و16 ساعة في اليوم مقابل أجور جد ضئيلة، وقد أدى هذا الاستغلال لليد العاملة الى انهيار صحة العمال وارتفاع نسبة الوفيات.

ان الحركة التي نادى بها فلاسفة القرن 18 بفرنسا وقررها ثوار 1789 لم تكن لصالح العامل الذي كان مع ضعف مركزه يتفاوض مع صاحب عمل قوي يفرض عليه ارادته فيقبل شروطه بدون مناقشة حتى قيل في هذا المجال بان الحرية تضطهد والقانون يحمي، فأصبح من الحتمي تدخل الدولة لحماية الطبقة المضطهدة. وقد لعبت عوامل هامة دورا معتبرا في تبرير تدخل الدولة ومن هذه العوامل تمركز العمال في المدن واشتداد نفوذهم بعد اعلان الاقتراع العام بالإضافة الى ظهور أحزاب سياسية ذات صبغة اشتراكية كان غرضها جلب العمال. وبالرغم من محاولات الكثير من المصلحين فان القوانين التي اصدرتها ثورة 1848 لم تدم طويلا، ومن الإصلاحات التي قررتها آنذاك لجنة الكسميرغ وكانت بمثابة مستصغر لوزارة عمل صدر في ذلك العهد قانون واحد جدير بالذكر بتاريخ 19 مارس 1874 يتعلق بعمل النساء والأطفال والذي انشا في نفس الوقت مفتشية العمل.

وصدر فيما بعد قانون مؤرخ 21 مارس 1884 وكانت له أهمية عظمى في تطوير قانون العمل، فقد اعترف هذا القانون بحرية الجمعيات المهنية ومعنى ذلك انه أصبح للعمال وأصحاب العمل الحق في تشكيل نقابات ويترتب على هذا القانون ان اضحى ضغط العمال عاملا رئيسيا.

ومن القوانين التي صدرت نتيجة لهذا التطور قانون 9 افريل 1989 في ضمان العمل والذي يجعل التزام ضمان العامل من خطر حوادث الشغل على عاتق صاحب العمل، كما صدرت قوانين أخرى لا تقل أهمية تخص مدة العمل وتسريح العامل والأجور.

وظهر القانون الجماعي بعد اتفاقات في عهد حكومة الجبهة الشعبية 1963 وقد نتج عن هذه القوانين ان تحسنت حالة العمال من جوانب عديدة واستفادوا من حقوق جديدة وبعد الحرب العالمية عكفت بعض الدول على إعادة هيكلة المؤسسات وتأميم بعضها، وانشاء لجان داخل المؤسسات.

ولأول مرة قررت مع الحريات السياسية الحقوق الاجتماعية كحق النقابة وحق الاضراب والحق في الضمان الاجتماعي وأصبحت حقوقا دستورية.

وكان ل 11 فيفري 1950 دور في تحسين مركز العامل اذ انشا الاجر الأدنى المضمون وكون حافظا في تعدد العقود الجماعية. ف فيما بعد سمح ارتقاء تدخل الدولة والتخلي عن دورها الجزئي لتحديد الأجور برجوع فعلي للتنظيم الجماعي لعلاقات العمل ومن العوامل التي لعبت دورا أساسيا في تطوير قانون العمل والحصول على مكاسب هامة.

هذه الأنظمة والقوانين هي التي بقيت سارية المفعول برمتها بالجزائر وفقا للقانون المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 حتى تاريخ التنظيمات المقررة ابتداء من سنة 1966 واستمرت غالبية القوانين المطبقة حتى تاريخ تشريع 1975.

فإبان الاستقلال وامام الواقع الاجتماعي والاقتصادي الذي ترتب عن احتلال المصانع وتسييرها من طرف العمال اضطرت السلطات فيما بعد الى اتخاذ إصلاحات تتجاوب مع الظرف الجديد. وعلى إثر التوجه الليبرالي للاقتصاد الوطني فقد صدرت عدة نصوص تشريعية وتنظيمية تحكم علاقة العمل تماشيا مع التوجه الجديد، ومن خلالها تم خلق توازنات جديدة في علاقة العمل بعدما كانت النصوص التنظيمية والقانونية الصادرة في ظل نظام الاقتصاد الموجه لا تعطي للمستخدمين مجالا معتبرا لإمكانية تنظيم نشاطهم بأكثر مرونة وخاصة في مجال التعاقد.

غير ان المشرع الجزائري لما شرع في سلسلة الإصلاحات الاقتصادية في اطار توجه الدولة نحو اقتصاد السوق ، فانه عمل على وضع تشريع يحقق للعامل الحماية القانونية وذلك بموجب القانون 11/90 و القوانين التي رافقته او تلتته : قانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ، القانون رقم 03/90 المؤرخ في 6 /02/ 1990 المتعلق بمفتشية العمل و القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل و القانون رقم 29/91 الصادر بتاريخ 21 ديسمبر 1991 و الامر رقم 21/96 المؤرخ في 09 يوليو 1996.

1-أهمية الموضوع:

لعقد العمل أهمية كبيرة فهو يعتبر من العقود الحيوية التي تمثل الركيزة الأساسية لكافة الدول وليس الجزائر فقط، وهو من اهم الموضوعات التي تخص حياة العامل، فالضرر الذي يلحق بالعامل لا يقتصر فقط على اسرته وانما يتعداهم ليشمل المجتمع ككل.

2-اهداف الدراسة: الهدف من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على هذا العقد وذلك باعتبار العمل مصدر عيش للفرد وبناء المجتمع، والعمود الفقري لاقتصاد الدولة وسبب استقرارها وامنها.

3-أسباب اختيار الموضوع: من الأسباب التي دفعتنا الى اختيار هذا الموضوع أهميته العملية، حيث ان القضايا المتعلقة بعقد العمل اليوم من أكثر القضايا عددا بين المتخصصين امام المحاكم، فما ان يقوم عقد العمل بين الطرفين حتى ينشا الخلاف بينهما حول الأجرة مثلا او المدة او طبيعة العمل ،،،، وهذا ما يستدعي اظهار القواعد والضوابط التي تحكم مثل هذا الاختلاف، بالإضافة الى تحديد كل من الحقوق والواجبات التي تخص طرفي هذه العلاقة.

إشكالية الدراسة:

على ضوء ما تقدم نقوم بطرح الإشكالية التالية:

***كيف نظم المشرع الجزائري ضوابط واليات ابرام عقد العمل وتنفيذه؟**

وللإجابة عن هذه الإشكالية، نقوم بطرح التساؤلات الفرعية التالية:

-ما هو مفهوم عقد العمل؟

-كيف يتم انعقاد عقد العمل واثباته؟

-فيما تتمثل التزامات وحقوق طرفي علاقة عقد العمل؟

-ماهي الأسباب المؤدية الى انتهاء وانحلال علاقة عقد العمل؟

4- المنهج المتبع: المنهج المتبع في اعداد هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم وطبيعة البحث وذلك من خلال تحليل الاحكام والنصوص القانونية المتعلقة بمسألة كيفية ابرام عقد العمل واثاره.

5-حدود الدراسة: تتمثل حدود دراستنا هذه من خلال التطرق الى الجانب التاريخي الذي يتعلق بتطور التاريخي لعقد العمل، فقمنا بدراسة هذا الموضوع في حدود نطاق الدولة الجزائرية والتي تتعلق

أساسا بطرفي عقد العمل أي صاحب العمل والعامل وذلك باعتبارهم أشخاصا طبيعياً ومعنوية لكل منهم حقوقاً يتمتعون بها والتزامات تقع على عاتقهم.

7- خطة الدراسة:

يقتصر موضوع بحثنا حول إبرام عقد العمل واثاره في التشريع الجزائري، فانتهجنا في ذلك خطة تتكون من فصلين. الفصل الأول يتعلق بتكوين عقد العمل والذي ينقسم الى مبحثين أولهما مفهوم عقد العمل اما المبحث الثاني فيكون حول انعقاد عقد العمل واثباته، اما الفصل الثاني فهو حول تنفيذ عقد العمل، كذلك بدوره ينقسم الى مبحثين فالمبحث حول خصصناه لدراسة التزامات وحقوق الناجمة عن علاقة عقد العمل، اما المبحث الثاني فتضمن أسباب انتهاء علاقة عقد العمل.

الفصل الأول:

تكوين عقد العمل

الفصل الأول: تكوين عقد العمل.

تعتبر تسمية علاقة العمل المصطلح الأكثر تعبيراً عن عقد العمل بمفهومه الحديث، والذي كان يعرف في السابق بعقد اجارة الأشخاص او الخدمات. ولقد أدى توسع تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل الى انحصار مبدا سلطان الإرادة في التعاقد، مما اعطى لهذا العقد مفهوما متميزا عن بقية العقود الأخرى الواردة على العمل من حيث مفهومه وعناصره وأركانه وطبيعته القانونية. وعليه قسمنا هذا الفصل الى:

1. المبحث الأول: مفهوم عقد العمل.

2. المبحث الثاني: انعقاد عقد العمل واثباته.

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل.

يختلف المفهوم الحديث لعقد العمل عن عقد اجارة الخدمات في القانون الروماني القديم، من حيث عناصره وطبيعته القانونية وخصائصه، هذا الاختلاف يعكس ازدواجية النظرة التنظيمية والجماعية الحديثة لهذا العقد.

وعليه سنتطرق في دراسة هذا المبحث الى:

- المطلب الأول: تعريف عقد العمل وخصائصه.

- المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل وتمييزه عن باقي العقود المشابهة له.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل وخصائصه.

ان البحث في تعريف عقد العمل يقتضي بالضرورة استعراض مختلف التعاريف التي جاء بها الفقهاء، بالإضافة الى هذا التعريف لعقد العمل خصائص يتميز بها عن غيره من العقود الأخرى. وعليه سنتطرق في هذا المطلب الى اهم تعاريف عقد العمل وخصائصه.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل.

ان تسمية عقد العمل حديثة نسبيا لم تظهر الا أواخر القرن التاسع عشر حيث وردت تسميته بعقد اجارة الخدمات في بعض التشريعات المقارنة كالقانون الفرنسي القديم الذي تأثر بالقانون الرماني ; وسمي في مشروع قانون العمل السويسري لسنة 1909 (باجارة العمل) وهي التسمية التي تعطي للعمل صفة البضاعة القابلة للبيع والايجار. وقد انتشرت حديثا تسميته بعقد العمل سواء

لدى الفقه او القضاء او التشريع ; حيث افرزت محاولتهم عدة تعاريف لهذا العقد ; تباينت واختلقت حسب اختلاف مراحل التطور باختلاف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والفكرية السائدة.¹

نصت المادة 1710 من القانون المدني الفرنسي التي عرفت عقد ايجار الخدمات بانه <العقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد الأشخاص بعمل شيئاً معيناً لشخص آخر لقاء ثمن او سعر يحددانه بينهما > وهو التعريف الذي أثر فيما بعد على مختلف التعريفات التي أوردها الفقه لعقد العمل.

بينما عرفه كاميرلنك بانه <اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت اشرافه مقابل اجر > ; اما الدكتور جمال الدين زاكي فقد عرفه بانه <اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر بمقابل اجر يحصل عليه .>

وهذه التعاريف تشترك كلها في ثلاث عناصر رئيسة وهي: العمل، التبعية، الاجر، اهملت كلها عنصر الزمن والمدة هو العنصر الذي تترتب عليه اثار قانونية، لذلك فالتعريف الأكثر شمولية من سابقه هو ان <عقد عمل اتفاق يلتزم بموجبه شخص بالعمل لحساب شخص آخر تحت اشرافه وادارته وتوجيهه لمدة محددة او غير محددة مقابل اجر سلفا >.²

اما التشريع الجزائري يفقد هذا حدو الكثير من تشريعات العمل الأجنبية، اذ لم يعرف عقد العمل في مختلف التشريعات المتعاقبة من بينها قانون العمل الحالي، حيث نصت المادة 8 منه <تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي او غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على اية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وعقد العمل >. ومن ثم أكد على الاخذ بالفكرة الحديثة لعلاقة العمل التي تركز الاهتمام بالجانب الموضوعي للعمل وتوسيع دائرة ووسائل وطرق الحماية للعمال.³

بناء على هذا يظهر ان المشرع الجزائري اعتبر عقد العمل عقدا مدنيا بالنسبة للعامل بغض النظر عما اذ كان هذا العقد تجاريا بالنسبة لصاحب العمل، وانه كذلك انطلق من مبدأ "الاباحة في الأشياء"، معبرا عن هذا المبدأ في كافة القوانين المنظمة لعلاقات العمل. فالمادة التاسعة من ق.ع.ع الجديد رقم 11/90 تنص على انه <يتم عقد العمل حسب الاشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة >

¹ - د/بشير هدي. الوجيز في شرح قانون العمل. (علاقات العمل الفردية والجماعية). جسر للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية. 2003. ص55.

² - د / رشيد واضح. علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. دار هومه للنشر والتوزيع. 2005. ص54 و55.

³ - د/ بشير هدي. نفس المرجع السابق. ص 56 و57.

وهو ما يجعل عقد العمل في الجزائر عقدا غير شكلي لا تشترط فيه الكتابة او صياغة معينة، عكس اتفاقية العمل الجماعية التي تشترط فيها الكتابة.

فالمشرع اهتم أكثر بالجانب الموضوعي والتنظيمي دون الاهتمام بالجانب الشكلي الذي ينعقد بواسطة هذه العلاقة، فهو بذلك تأثر بالجانب العملي ووسع دائرة الضمانات ووسائل الحماية مع عدم الاهتمام بالجوانب الشكلية.¹

الفرع الثاني: خصائص عقد العمل.

لعقد العمل خصائص كباقي العقود يتميز بها، والتي هي مستمدة من تعريفه وتتضح في احكام مواد القانون 11/90.

أولا / عقد العمل عقد رضائي: يعتبر الرضا شرط أساسي لصحة عقد العمل وهو يخضع للأحكام المنصوص عليها في القانون المدني الجزائري المتعلق بالرضا وسلامته من عيوب الاكراه والتدليس والعش ووجوب توافر أهلية الأداء الغير الناقصة. والمادة 9 من ق.ع تنص على انه >يتم عقد العمل حسب الاشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة<.

فالالاتفاق يعني رضا الأطراف وهذا ما ينفي صفة الإذعان عن عقد العمل التي كانت سائدة من قبل، وبالتالي فهو عقد تفاوضي بين العامل وصاحب العمل حول الشروط التي يحددها هذا الأخير وحول سريان العقد والحقوق والواجبات المترتبة عنه.

ثانيا/ عقد العمل من عقود المعاوضة: هذه الخاصية تتعلق بالمحل والسبب، فهو عقد معاوضة تبادلي بين العامل الذي يضع جهده لتأدية العمل المادي او الفكري لحساب المستخدم مقابل الاجر الذي يتلقاه من هذا الأخير.

ثالثا/ عقد العمل من عقود المدة: يعتبر عقد العمل من عقود المدة سواء كان لمدة غير محددة وهي الأصل في العقد او لمدة محددة وهي الاستثناء فعقد العمل لا ينتهي فور ابرامه كبعض العقود التي تنفذ فور ابرامها وتنتهي بل يعتبر من العقود المستمرة في السريان وفي الاثار التي لا تبطل ببطلان عقد العمل. فحقوق العامل التي اكتسبها قبل البطلان مصالنة قانونا وحتى القوة القاهرة

1 - د/ رشيد واضح. نفس المرجع السابق. ص 57 و58.

المؤقتة لا تنهي العقد وانما توقف اثره المتعلقة بطرفي العقد ثم تستأنف بعد زوال القوة القاهرة المؤقتة.¹

رابعاً/ عقد العمل عقد ملزم لجانبين: بمعنى انه يرتب التزامات متبادلة على عاتق كل من العامل ورب العمل كما انه يولد حقوق لكل طرف اتجاه الطرف الاخر حيث يلتزم العامل بأداء العمل ويلتزم صاحب العمل بدفع الاجر للعامل.

خامساً/ عقد العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من جهة العامل:

ففي عقد العمل المبرم بين العامل ورب العمل تكون شخصية العامل محل اعتبار لدى صاحب العمل عند ابرام العقد لمهاراته وسمعته التي يتمتع بهما فيكونا في الاعتبار عند التعاقد. وبناء عليه فان عقد العمل ينقضي بوفاء العامل وكذلك لا يجوز للعامل ان يقوم بإحلال الغير محله في القيام بالعمل المنوط به دون موافقة صاحب العمل على ذلك.²

سادساً/ عقد العمل من العقود الواردة على العمل: فالغرض الأساسي والأداء الرئيسي من ابرام عقد العمل بين العامل وصاحب العمل انما وقيام العامل بالعمل المتفق عليه في العقد المبرم بينهما ويتميز العمل الذي يكون محلاً لعقد العمل بانه عمل تابع يتم تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه. ويتميز أيضا العمل محل العقد بانه عمل ماجور.³

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل وتمييزه عن باقي العقود المشابهة له.

يتوقف تطبيق القواعد الامرة التي قررها المشرع لحماية العامل، على معرفة الطبيعة القانونية للعقد موضوع التحديد. فغياب تعريف قانوني واختلاف التعريفات الصادرة عن الفقه يزيد في صعوبة تصنيف هذا العقد وتمييزه عن بعض العقود الشبيهة به والتي تنصب على النشاط الإنساني.⁴

¹-قدور خليلي وعبد الكريم وانزه. عقد العمل في تشريع الجزائري. مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر مهني في الحقوق. الجامعة الافريقية احمد دراية بأدرار. 2018/2017ص27 و28.

²-د/عادل عبد الحميد الفجال. الانهاء غير المشروع لعقد العمل (دراسة مقارنة). منشأة المعارف للنشر والتوزيع. 2009. ص22 و24.

³- د/ عادل عبد الحميد الفجال. نفس المرجع السابق. ص 24.

⁴-د/ مصطفى قويدري. عقد العمل بين النظرية والممارسة. دار هومة للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية. 2011.ص

وعليه يتضمن هذا المطلب الطبيعة القانونية لعقد العمل وعناصره بالإضافة الى تمييز هذا العقد عن باقي العقود المشابهة له.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية لعقد العمل وعناصره.

أدت الاختلافات الفقهية في مجال تعريف عقد العمل الى انقسام الفقه الباحث لموضوع طبيعته القانونية لصعوبة الاتفاق على إيجاد معيار موحد لذلك، الامر الذي يتوقف عليه تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم العمل الى حين معرفة الطبيعة القانونية لعقد العمل¹، ويتضح كذلك ان عقد العمل يقوم على عناصر أساسية تشكل هويته التي تميزه عن باقي العقود الأخرى التي ترد على العمل.

أولاً: الطبيعة القانونية لعقد العمل

تمت الإشارة فيما سبق الى اختلاف الفقه في تعريف عقد العمل في مراحل مختلفة من التاريخ، ونظرا لاختلاف التوجهات الاقتصادية والاجتماعية فان التعريف الاصح هو الذي يبين عناصر عقد العمل الأربعة، وبالتالي فان تطور عقد العمل مر بمراحل عدة بداية من اعتباره عقد إيجاره يجعل الانسان يخضع لنطق العرض والطلب اجحافا في حقه كاتسان الى اعتباره عقد اذعان يفرض فيه المستخدم او رب العمل شروطه حتى وان كانت تعسفية على العامل بسبب عوزه واحتياجه للعمل لكسب العيش وتأمين قوت يومه الى ان اكتسب طبيعة خاصة تميزه عن باقي العقود.²

ولكن فكرة الإذعان لم تعد مقبولة بدورها لتكثيف عقد العمل ذلك ان التدخل القانوني والتنظيمي لم يعد يسمح بتعسف صاحب العمل من حيث الاحكام والشروط المقررة والمفروضة على الجانبين الالتزام بها باعتبارها تهدف الى تحقيق علاقات عادلة ومتكافئة بين الطرفين.

وامام التطور الحديث لتشريعات العمل غيرت النظرة الى عقد العمل حيث أصبح يعد ذو طبيعة خاصة ; تتدخل في تكوينه عدة أنظمة مختلفة قانونية وتنظيمية واتفاقية ساهم تطورها السريع في تطور مفهوم هذا العقد وتوسع مضمونه ومن ثم اتخذ بعض الخصائص والمميزات التي تميزه غيره من العقود الأخرى الواردة عن عقد العمل حيث أصبح يوصف بانه <عقد ثنائي مأجور ينفذ

¹ - د/رشيد واضح. علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. دار هومة للنشر والتوزيع. 2005. ص 76.

² - قدور خليلي وعبد الكريم وانزه. عقد العمل في تشريع الجزائري. مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر مهني في الحقوق. الجامعة الإفريقية احمد دراية بأدرار. 2017/2018. ص 13.

ببتابع ويبرم باعتبار شخصية المتعاقد ويصدر في الوقت نفسه عن القانون العام والقانون الخاص والقانون الجماعي>.

وقد اثرت استقلالية قانون العمل في تشكيل طبيعته الخاصة واتخاذها للمميزات التي تمنعه من الاختلاط والتشابه بالعقود الأخرى الواردة عن العمل مما يغني عن اثاره إشكالية تكييفه القانوني. لقد أصبح عقد العمل بوصفه الحديث يمثل الأداة الأساسية التي يتجسد من خلالها التطبيق العملي لشروط ومقاييس قانون العمل ذات الصبغة الاجتماعية بشكل خاص، كما هو الشأن بالنسبة للأجر الوطني الأدنى المضمون وحق الاستفادة من التعويضات الخاصة عند الانقطاع او توقف عقد العمل وكذلك الحق في الاضراب والتفاوض الجماعي، بل إمكانية التفاوض في اطار العقد حول الحقوق والالتزامات الأخرى انطلاقاً من تلك المقررة بموجب الاحكام التشريعية والتنظيمية وفقاً للفكرة الجديدة لعلاقة العمل.¹

ثانياً: عناصر عقد العمل.

تعتبر عناصر عقد العمل عناصر أساسية التي تتركز عليها هيكله العقد وهي كالآتي: عنصر العمل، عنصر الاجر، عنصر التبعية او الاشراف، عنصر المدة.

1/ عنصر العمل:

يعتبر عنصر العمل عنصر مزدوج المركز فهو محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، عكس الاجر الذي هو محل التزام صاحب العمل وسبب التزام العامل. فالعمل في عقد العمل ليس له تعريف محدد، حيث يشمل كل نشاط او مجهود او نتيجة او غاية يلتزم العامل بتحقيقها او إنجازها لصالح ولحساب صاحب العمل، هو إذا كل نشاط بدني او فكري او حتى فني، لا يقتصر على أداء شيء مادي معين يقوم به العامل بصفة شخصية وفق توجيهات واوامر صاحب العمل.² وهو الجهد الذي لا يملك عليه صاحب العمل حقاً مباشراً كحق الملكية، بل يقتصر حقه فقط على المطالبة بالتعويض في حالة اخلال العامل بتنفيذ التزاماته.

وعنصر العمل تتوافر فيه مجموعة من الشروط التي تميزها عن غيره من العقود الأخرى التي ترد على العمل، ولعل من اهم هذه الشروط هي:

¹ د/ بشير هدي. الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية). دار جسر للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية. 2003. ص 61 و62.

² د- رشيد واضح. نفس المرجع السابق. ص 59.

1- الأداء الشخصي للعمل المحدد او المتفق عليه:

بمعنى ان يقوم العامل بهذا العمل شخصيا والتزام هذا الأخير بصفة شخصية يظهر من خلاله ارتباطه بالعلاقة العقدية مع رب العمل على أساس تكوينه وتخصصه.

كما ان شخصية هذا الأخير تلعب دور كبير في العلاقة العقدية من حيث الانتهاء على أساس ان وفاة العامل تؤدي الى انتهاء علاقة العمل وبالتالي لا يستطيع الورثة بالمطالبة بشغل منصب موروث، اما في حالة التحاق أحد الورثة يكون بموجب عقد الجديد.

ب- ان يؤدي العامل العمل وفق الأوامر والتوجيهات صاحب العمل:

في هذه الحالة يجب على العامل ان ينفذ عمله وفق أسس ومعايير مرسومة من طرف صاحب العمل مع الخضوع والالتزام بكافة القواعد المنظمة للعمل معال التزام بالسر المهني.

ج- يجب على رب العمل ان يوفر جميع الوسائل والأدوات المتعلقة لهذا النشاط:

على أساس ان العامل قد تلحق به الاثار المترتبة على هذا النشاط سواء كانت إيجابية او السلبية عكس المقاول الذي يلتزم بتحقيق في مجال العمل والمحافظة على سلامة العمال عن طريق وسائل الإنتاج والامن الصناعي.¹

2/ عنصر الاجر:

يصعب تعريف الاجر غير انه من الممكن القول بانه عبارة عما يقبضه العامل نقدا لسد حاجياته مقابل ما يقوم به من اعمال لصالح المستخدم. او تحت اشرافه وتوجيهه اذ تنص المادة 80 من ق.ع.ع. > بان للعامل الحق في الاجر مقابل عمل مؤدي ويتقاضى بموجبه المرتب او دخلا يتناسب مع نتائج العمل <.

وعليه يعتبر الاجر التزاما عقديا يقع على المستخدم الذي يقدمه للعامل مقابل قيام هذا الأخير بالعمل.

كما ان المشرع الجزائري لم يترك الامر لتحديد الاجر للمستخدم وانما تدخل ليضمن الحد الأدنى وهذا ما أكدته المادة 27 من قانون 11/90 على انه >..... يحدد الاجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم<.²

¹ د/ رشيد واضح. نفس المرجع السابق. ص 59 و 63.

² د/ مصطفى قويدري. عقد العمل بين النظرية والممارسة. دار هومة للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية. 2011. ص

3/عنصر المدة:

وهي الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل خلالها جهده ونشاطه في خدمة المستخدم في إطار عقد عمل بينهما، والأصل في عقد العمل ان يكون غير محدد المدة واستثناء يكون لمدة محدودة لأسباب وشروط حددها القانون.

فقد نصت المادة 11 من القانون 11/90 بانه <يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة الا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض ان تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة >، ففسر المشرع الجزائري عدم الكتابة لصالح العامل.

وقد حدد المشرع الجزائري الحالات التي يمكن لصاحب العمل اللجوء الي ابرام عقد العمل لمدة محدودة لتوقيت الكامل او التوقيت الجزئي على سبيل الحصر في المادة 12 من نفس القانون وهي:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود اشغال او خدمات متجددة.
- عندما يتعلق الامر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم ان يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- عندما يتطلب الامر من الهيئة المستخدمة اجراء اشغال دورية ذات طابع متقطع.
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل او أسباب موسمية.¹

4/ عنصر التبعية او الاشراف:

هي سلطة الاشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل، يلتزم بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانونا، تأخذ هذه التبعية صورا ثلاثا في علاقات العمل:

أ- الوجه القانوني التنظيمي: يتمثل في تلك الاحكام القانونية التي تفرض على العامل ليخضع للإجراءات والتعليمات التي يحددها القانون والنظم المعمول بها وهذا حسب ما ورد في المادة 7 الفقرة الأولى والثالثة من قانون علاقات العمل كما ان لصاحب العمل الحق في تحديد أوقات العمل وتوزيعها على العمال ; ووضع نظام داخلي وفرض قواعد الامن والوقاية والانضباط الي غير ذلك من الوسائل التنظيمية الأخرى لتنظيم العمل.

ب-الوجه الفني او التنفيذي: يتصف هذا الوجه بإقامة أنظمة وأساليب للمراقبة والمتابعة الميدانية للعمال وفق البرنامج محددة من قبل المؤسسة المستخدمة ; ويقوم بتنفيذها عمال مؤهلون مفوضون

¹قدور خليفي وعبد الكريم وانزه. عقد العمل في تشريع الجزائري. مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر مهني في الحقوق. الجامعة الافريقية احمد دراية بأدرار. 2017/2018. ص16 و17.

من قبل صاحب العمل اللذين يشرفون على أداء اعمالهم المقررة، فيمارسوا بذلك سلطة صاحب العمل التقنية والتنفيذية.¹

ج-الوجه الاقتصادي: ويبرز في ارتباط العامل مباشرة بصاحب العمل في حياته العامة والاجتماعية والاقتصادية، فلا يسمح له بازدواجية الوظيفة مما يعطي لصاحب العمل الاحتكار الوحيد لجهود هذا

العامل طول مدة العمل ; وهذا ما يسمح للجانب المالي بخاصية قانونية واسعة مهما كان الشكل الذي تتم فيه علاقة العمل.²

الفرع الثاني: تمييز عقد العمل عن باقي العقود المشابهة له.

يصعب احيانا التفرقة بين عقد العمل وغيره من العقود المشابهة له كعقد الايجار والمقاوله وعقد الوكالة بالإضافة الي عقد الشركة وعقد التسيير وهذا ما سوف نبينه في هذا الفرع.

أولاً: عقد العمل وعقد الايجار او إجارة الأشياء:

عقد يلتزم بمقتضاه شخص بتمتع شخص اخر بمنفعة شيء خلال زمن معين بثمن محدد. فتصعب أحيانا التفرقة بين نوعي العقدين وقد يحدث ان يتعايش العقدان ولمعرفة طبيعة العقد القانونية فقد يلجا القاضي الى ابراز المحل الرئيسي للالتزامات.

فالمشرع نفسه قام بتمديد قواعد قانون العمل الى اشخاص ليسوا مرتبطين بعلاقة تبعية جد ضيقة مثل المحامي والطبيب والمهندس وغيره من ذوي المهن الحرة.³

ثانياً: عقد العمل والمقاوله:

يعرف المشرع الجزائري بنص المادة 549 من ق.م.ج. عقد المقاوله بانه <عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين ان يصنع شيئاً او ان يؤدي عملاً مقابل اجر يتعهد به المتعاقد الاخر>. ويلاحظ على هذا التعريف انه يشتهر بعقد العمل من حيث ان كلا من العقدين يرد على عمل يؤديه شخص

¹ - د/ رشيد واضح. نفس المرجع السابق. ص 66و65.

² - د/ رشيد واضح. نفس المرجع السابق. ص 66.

³ - د/ مصطفى قويدري. عقد العمل بين النظرية والممارسة. دار هومة للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية.

لحساب اخر مقابل اجر. وقد ذكر الفقه عدة معايير للفرقة بين عقدي العمل والمقاول، الا ان الراي استقر على

الرابطة التبعية القانونية التي أكد عليها تعريف عقد العمل بعبارة صريحة بقوله <.....بالعمل لحساب شخص اخر وتحت اشرافه وادارته وتوجيهه....> و هي التي تميز عقد العمل عن عقد المقاول. وهذا هو الفرق الجوهرى بين العقدين سواء من جانب الاستقلالية في العمل أين يلتزم العامل بتعليمات رب العمل فلا يعمل مستقلا عنه، ولهذا يعتبر العامل تابعا لرب العامل، اما المقاول بالرغم من تلقيه توجيهات من رب العمل فهو لا يخضع لسلطانه بل يعمل مستقلا عنه، وعليه فقط ان يراعى ما هو موجود في العقد المبرم بينهما، وبالتالي فالمقاول لا يعتبر تابعا او من جانب المسؤولية اين يتحمل رب العمل المسؤولية الناجمة عن الاعمال الضارة التي يحدثها العامل تنفيذا لأوامر صدرت له من رب العمل، باعتباره تابعا له¹

فوفق النص المادة 129 من ق.م.ج <لا يكون الموظفون والعمال العامون مسؤولون شخصيا عن أعمالهم التي اضررت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من الرئيس متى كانت اطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم >، على عكس رب العمل في عقد المقاول فهو لا يتحمل اية مسؤولية عن الأفعال الضارة المترتبة عن اعمال المقاول فتتقع المسؤولية على عاتق المقاول فقط. من أوجه التفرقة أيضا بين العقدين نجد ان العامل في عقد العمل ملزم شخصيا بتنفيذ العمل محل العقد لكون شخصيته محل اعتبار علاقة العمل، بينما يمكن للمقاول تكليف من ينوب عنه لتنفيذ العمل.

كذلك الامر بالنسبة للأجر، يحدد في عقد العمل بعدة طرق كالنصوص التنظيمية والقواعد الفردية فهو يحظى بالحماية القانونية تجعل منه مسألة من مسائل النظام العام كتحديد الحد الأدنى المضمون. في حين ان اجر المقاول يحدد بالصيغة الجزافية وباتفاق حر بين المقاول وصاحب العمل دون تدخل من السلطة العامة، فهو لا يحظى بحماية قانونية بل يخضع لقواعد الحماية المقررة لتنفيذ الالتزامات التعاقدية بصفة عامة قواعد القانون المدني والقانون التجاري.²

¹ - د/ مجدي عبد الله شراره. علاقات العمل الفردية. مؤسسة فريدريش ايبرت 2016 بمصر. ص.44.

² - د/ مجدي عبد الله شراره. نفس المرجع السابق. ص 45 و 46.

ثالثاً: عقد العمل وعقد الوكالة: تعرف الوكالة في المادة 571 من القانون المدني <الوكالة او الانابة هي عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصاً آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل للقيام بعمل شيء لحساب الموكل او باسمه >.

يتفق عقد الوكالة مع عقد العمل بكون كلا العقدين ينطويان على القيام بعمل وعلى توجيه تعليمات في تأدية هذا العمل من طرف متعاقد تجاه المتعاقد الآخر وفي دفع مقابل الالتزام بعمل.

فتصعب التفرقة بين العقدين كذلك عندما يكلف العامل في عقد العمل بالقيام بأعمال قانونية لحساب المؤسسة المستخدمة، فمن معايير الاتفاق والتفرقة بينهما نجد المعايير التالي:

1- أوجه الاتفاق: يتفق العقدان في الآتي:

- من حيث الالتزام والالتزام. ان كلا من العقدين يقوم أحد طرفيه بعمل معين لمصلحة الطرف الآخر.

- من حيث المقابل. ان العامل في عقد العمل يحصل على اجر مقابل العمل، وكذلك الوكيل في حالات كثيرة يحصل على اجر.

- من حيث الخضوع والتبعية. فالعامل والوكيل يخضعان لإشراف رب العمل والموكل وان كان بإشراف يتفاوت بين العقدين..¹

ب - أوجه الاختلاف: رغم التشابه السابق ذكره بين العقدين الا ان عقد العمل يختلف عن الوكالة في الآتي:

1. من حيث التنظيم القانوني. نجد ان النظام القانوني يختلف في كلا العقدين، حيث ان التنظيم

القانوني لعقد العمل يستهدف حماية العامل أساساً، بينما لا يحظى الوكيل بمثل هذه الحماية

2. من حيث المحل. فمحل عقد العمل هو العمل المادي الذي يؤديه العامل، اما الوكالة فمحلها اجراء التصرف القانوني.

3. من حيث المقابل. فعقد العمل يقوم على مقابل الا وهو الاجر، وذلك بخلاف الوكالة فإنها فالأصل تقوم على التبرع.

¹ -د/ عادل عبد الحميد الفجال. الإنهاء الغير المشروع لعقد العمل (دراسة المقارنة). منشأة المعارف للنشر والتوزيع. 2009. ص 32 و 33.

4. من حيث طبيعة الاجر. فالأجر في عقد العمل له امتياز خاص حيث يتمتع العامل بامتياز في استيفائه وذلك بعكس اجر الوكيل، كما ان اجر العامل لا يجوز الحجز عليه في بعض الأحوال وهذا بخلاف اجر الوكيل¹.

رابعا: عقد العمل وعقد الشركة: تنشأ الشركة عندما يلتزم شخصان او ازيد بجعل شيئا مشتركا بينهم لتقسيم الأرباح وتحمل الخسائر وتعرف المادة 416 من ق.م. الشركة <عقد بمقتضاه يلتزم شخصان او أكثر بان يساهم كل منهم في مشروع مالي بتقديم حصة من مال او عمل على ان يقتسموا ما قد ينشأ من هذا المشروع من ربح او خسارة > من خلال استقراء نص المادة نجد انه قد يكون هناك تشابه بين العقدين اذ قدم الشريك حصته في شكل عمل كان يساهم في قوته البدنية او قدراته الفكرية مقابل حصته في الأرباح وهنا يكون مركز الشريك شبيها بمركز العامل. المادة 423 من ق.م.ج.

ولإزالة هذا اللبس في التمييز بين هذين العقدين نعود دوما الى معيار التبعية القانونية، فاذا توافر هذا العنصر بان كان أحد الأطراف تابعا وخاضعا لإشراف او سلطة الطرف الاخر نكون امام عقد عمل، اما إذا انتفت هذه التبعية فإننا نكون امام عقد شركة، لان الشركة تقوم على نية المشاركة وهذه النية تقتضي المساواة بين الشركاء بحيث لا يكون بينهم لا تابع ولا متبوع.

كما ان الأطراف في عقد الشركة يقتسمون الأرباح والخسارة واي اتفاق على الاعفاء من تحمل الخسارة يجعل العقد باطلا طبقا لنص المادة 426 من ق.م.ج.

اما في عقد العمل يتقاضى صاحب الجهد اجره مقابل جهده الذي يبذله لصاحب العمل، ولا يقتسم معه الربح ولا يتحمل معه الخسارة إضافة الى ان في عقد الشركة يشاركون اعتياديا في إدارة الشركة،

كما يستطيعون ان يوكلوا غيرهم لإدارتهم وهذا طبقا لنص المادة 431 من ق.م.ج. اما في عقد العمل فلا يستطيع العامل تفويض غيره، وانما يلتزم بالقيام بالعمل بنفسه بان شخصه محل اعتبار².

خامسا: عقد العمل وعقد التسيير:

¹ - د/ عادل عبد الحميد الفجال. نفس المرجع السابق. ص 33 و 34.

² - قدور خليلي وعبد الكريم وانزه. عقد العمل في تشريع الجزائري. مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر مهني في الحقوق. الجامعة الافريقية احمد دراية بأدرار. 2018/2017. ص 19 و 20.

يعرف عقد التسيير بانه >العقد الذي يلتزم بموجبه متعامل يتمتع بشهرة معترف بها يسمى مسيرا
إزاء مؤسسة عمومية اقتصادية او شركة مختلطة الاقتصاد بتسيير كل املاكها او بعضها باسمها
ولحسابها مقابل اجر فيفرضي عليها علامته حسب مقاييسه ومعاييرها ويجعلها تستفيد من شبكاته
الخاصة بالترويج والبيع <. ان إمكانية الخلط بين هاذ العقد وعقد العمل يتمثل في كون كلا العقدين
يحتويان على عنصرين اساسين فيهما. ولمعرفة مدى هذا التقارب بين العقدين فانه لايد من اللجوء
الى بعض المعايير لتفرقة بينهما وهم كالتالي:

أ- معيار التعويض: كان الاجر في عقد العمل يخضع لمقاييس العرض والطلب والإذعان أحيانا،
فاليوم فان الدولة تمارس حقا قانونيا لتسيطر على تحديد هذا الاجر. اما في عقد التسيير فان تحديد
الاجر او تعويض عن عمل المسير هو حصيلة نقاش حر بين هذا الأخير والمؤسسة العمومية او
الشركة المختلطة ;ويجب ان يكون مطابقا للأعراف المكرسة في هذا المجال.

ب- معيار محل العقد: انما يعد به المسير في اقدامه على ابرام العقد هو تحقيق هدف معين
والمتمثل في جعل المتعاقد الاخر يستفيد من شبكاته الخاصة بالترويج والبيع ; فيعاب على هذا
المعيار عدم الدقة

وذلك ان المسير ينفذ عمله مقتصرًا على الوعد بتقديم عناية دون الالتزام بتحقيق نتيجة
معينة ;وبالعكس يتعهد بعض الاجراء أمثال العمال بالمقطوع بتحقيق نتيجة معينة.

ج- معيار التبعية: ان الانتقادات المترتبة على عدم دقة المعايير المعروفة من شأنها ان تحدد بنا
الى الاعتراف لتفريق بين العقدين على أساس توافر العلاقة التبعية بين العامل والمستخدم.

حقا فان دور التسيير إزاء المتعاقد معه يبدو انه لا يختلف كثيرا عن دور مدير في الشركة
يسير كل املاكها او بعضها حسب العبارة المذكورة في المادة الأولى من قانون عقد التسيير ; لكن
عقد العمل يتضمن سلطة المستخدم على الشخص الاجير والتي تسمح له بتوجيه التعليمات وعكس
ذلك ينفذ المسير عمله طبقا لمزاجه وحسب مقاييسه أي بحرية تامة.¹

¹ - د/ مصطفى قويدري. عقد العمل (بين النظرية والممارسة). دار هومة للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية.
2011. ص 127 او ص 128 و 130 و 129.

المبحث الثاني: انعقاد عقد العمل واثباته

تفرض تشريعات العمل المقارنة طرق وأساليب حديثة تتعلق ببداية سريان عقد العمل ومراحل انعقاده وكيفية اثباته، تختلف عن بقية العلاقات التعاقدية الأخرى وهي بذلك تشكل أهمية عملية في ضبط الإطار التنظيمي لهذه العلاقة حماية للمصالح العام.¹

المطلب الأول: أركان عقد العمل

لما كان عقد العمل من العقود الرضائية كما تبين من خلال تعريفه وتحديد طبيعته القانونية، فإنه يخضع في شروط انعقاده من حيث المبدأ لذات الشروط العامة الواردة في عقود القانون المدني الشكلية منها والموضوعية مع وجود بعض الفوارق والاحكام الخاصة المنصوص عليها في القوانين والنظم المنظمة لمجال العمل.²

الفرع الأول: شروط عقد العمل

تطبق على عقد العمل قواعد عامة كبقية سائر العقود، ما دام يشترط لقيامه شروط عامة وشروط أخرى تميزه عن غيره من العقود تعتبر شروطاً خاصة.
أولاً: الشروط العامة: تطبق احكام القانون المدني على مختلف الجوانب المتعلقة بالرضا والمحل والسبب والاهلية.

1/الرضا: تنص المادة 59 من ق.م على ان يتم العقد بمجرد تبادل الطرفين التعبير عن ارادتهما المتطابقتين دون الاخلال بالنصوص القانونية، والتعبير عن الإرادة يكون اما صريحا او ضمنيا بالموافقة على منصب العمل او المهام التي يكلف بها العامل وكذلك مقدار الاجر وملحقات هو مدة العقد والفترة التجريبية، ولطرفي العقد ان يضمنوا العقد ما يتفقان عليه من حقوق والتزامات وأحيانا شروط مقترنة بالعقد ولا ينتج العقد جميع اثاره الا بعد ان يتم الاتفاق نهائيا على جميع عناصر العقد. كما يجب ان يكون العقد خاليا من عيوب الرضا فالغلط لا يعتد بيه في عقد العمل الا إذا تعلق بالعناصر الأساسية التي اخذها المتعاقدان بعين الاعتبار عند ابرام العقد وهو الغلط الجوهرى المنصوص عليه في المادة 81 من القانون المدني.

¹د/ بشير هدي. الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية). دار جسور للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية. 2003. ص 69.

²د/ بشير هدي. نفس المرجع السابق. ص 64.

ولا يعتد بالغلط الذي وقع فيه المستخدم بتشغيل عامل منتسب الي منظمة نقابية او سياسية وذلك لمبادئ المساواة وعدم التمييز ومراعاة الحرية النقابية.

ويجوز ابطال العقد لتدليس إذا كانت الحيل التي لجا اليها العامل او المؤسسة من الجسامة بمكان بحيث لولاها لما ابرم العقد، وقد يكون التدليس بسكوت العامل مثلا عن واقعة معينة تؤدي الي عدم ابرام العقد لو علم بها المستخدم.

اما ما يتعلق بالإكراه فيكون بالضغط وذلك انطلاقا من خلفيات واعتبارات اقتصادية فالسلطة التي تشغل العمال قد توجد في مركز يسمح لها بفرض شروط خاصة وتضييق السبل امام العامل لقبولها في ضل وجود بطالة كبيرة في البلاد.

اما الغبن الذي يعيب الرضا في عقد العمل فقليلا ما يحدث لان الأجور محددة بمقتضى نصوص تنظيمية، ونقصد هنا الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون.¹

2/الاهلية القانونية : يجب التذكير بان الاهلية القانونية نوعان أهلية التمتع وأهلية الأداء، فالأهلية القانونية هي صلاحية الشخص بان تكون له حقوق وواجبات من جهة ومن جهة أخرى صلاحية الأداء او القدرة على تجسيد تلك الحقوق والواجبات. علما ان سائر الأشخاص الطبيعية تتمتع مبدئيا بأهلية التمتع ويتعين في هذا الصدد التفرقة بين أهلية العامل واهلية المستخدم سواء كان شخصا طبيعيا او معنوياً.²

1-أهلية العامل: مادام ان عقد العمل تتراوح اثاره بالنسبة للعامل بين النفع والضرر لما ينطوي عليه من حقوق وواجبات فان الاهلية التي يستلزم توافرها لديه هي أهلية الأداء الكاملة. ونضرا للطابع المميز لقواعد قانون العمل وللاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية فقد قررت أهلية خاصة للعامل وهي الاكتفاء بسن التمييز عند 16 سنة، إذا نصت المادة 15 من القانون 11/90 على <لا يمكن في حال من الأحوال ان يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة... ولا يجوز توظيف القاصر الا بناء على رخصة من وصيه الشرعي>.

وهذا وقد قرنت المادة السالفة الذكر تشغيل القاصر البالغ السن 16 سنة بشرط ترخيص مسبق من وليه الشرعي مع الإشارة ان القانون الجزائري مطابق للاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل

¹- د/ مصطفى قويدري. نفس المرجع السابق. ص 93 و94.

²- د/ مصطفى قويدري. نفس المرجع السابق. ص 94.

الدولية تحت رقم 138 سنة 1973 والمتعلقة بالسن الأدنى لتشغيل القاصر والتي وافقت عليها الجزائر سنة 1984.

بناء عليه فان تشغيل القاصر الذي لم يبلغ سن 16 سنة يؤدي الي بطلان عقد العمل ولكن هذا لا يؤدي الي ضياع الاجر المستحق عن عمل تم أدائه طبقا للمادة 135 من القانون 11/90 كما تترتب عقوبات جزائية على كل توظيف لعامل قاصر لم يبلغ السن المقررة.¹

ب- أهلية المستخدم: تعد عقود العمل من عقود التصرف وهي من العقود الدائرة بين النفع والضرر بمعنى المادة 83 من قانون الاسرة، ويشترط في المستخدم ان يكون متمتعاً بالأهلية الكاملة التي تمكنه من إدارة الأموال والأموال. وبالنسبة للشخص المعنوي فان اهليته تحدد ضمن ما يخولها له القانون والتنظيمات والقوانين الأساسية والداخلية.

اما بالنسبة للمستخدم فمحل التزامه هو الاجر الذي يقدمه للعامل مقابل تأدية عمله ويخضع بدوره لنفس المعايير وشروط الصحة المطلوبة في أي عقد كان يكون محدد وفق النصوص القانونية والتنظيمية، ويشترط ان يكون غير مخالف للنظام العام والآداب العامة وان يكون ممكناً وقابلاً للتعيين بل معيناً بقيمة نقدية محددة.

ويعتبر الاجر باطلاً بطلاناً مطلقاً كان يتفق المستخدم مع العامل ان يزوده بالمخدرات مقابل أداء عمل معين، إذا انه في هذه الحالة مخالف للنظام العام.²

3/المحل: محل عقد العمل بالنسبة للعامل هو ما يؤديه من عمل حسب المواصفات التي يفرضها العقد من نوعية ومدة وحجم، اما بالنسبة لصاحب العمل فهو المقابل المالي الذي يقدمه للعامل شريطة ان يكون المحل مشروعاً. أي ان لا يكون مخالفاً للنظام العام والآداب العامة.

كما يجب ان يكون المحل معيناً او قابلاً للتعيين كسائر العقود، وفقاً لأحكام القانون المدني.³

4/السبب: يشترط كذلك في عقد العمل ان يكون سببه مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة. وكل التزام يفترض ان يكون سببه مشروعاً حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك وفقاً للمادة

¹ - د/ رشيد واضح. علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. دار هومة للنشر والتوزيع. 2005. ص 68 و 69.

² - د/ همام محمد محمود زهران. قانون العمل (عقد العمل الفردي). دار الجامعة الجديدة للنشر. 2003. ص 190.

³ - قدور خليلي وعبد الكريم وانزه. عقد العمل في التشريع الجزائري. مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر مهني في الحقوق. الجامعة الأفريقية احمد دراية بأدرار. 2017/2018. ص 25 و 26.

97 من ق.م، وعلى العموم فانه نادرا ما يكون سبب العمل غير مشروع، لقلة حدوث عيوب الرضا في عقد العمل.¹

ثانيا: الشروط الخاصة:

1/ هوية المتعاقدين: من الضروري ان يبين في العقد هوية أطراف عقد العمل على أساس ان العقد ليس وسيلة اثبات للحقوق والالتزامات بين أطراف العلاقة التعاقدية فحسب ولكنه وسيلة اثبات واحتجاج امام الجهات الأخرى مثل: هيئات الضمان الاجتماعي، مفتشية العمل، الضرائب وغيرها. ويتم تحديد هوية أطراف العقد من خلال تحديد الاسم الكامل للعامل والعناصر الأخرى المكونة لهويته مثل تاريخ الميلاد، العنوان، وان يكون تحديدا نافيا للجهالة وكذلك بالنسبة للمستخدم سواء كان شخصا طبيعيا او معنويا.

2/ منصب العمل: والمقصود بذلك الالتزامات المنوطة بالعامل بموجب عقد العمل الذي يستوجب تحديد وظيفته وضبط منصب عمله لمعرفة التزاماته وصلاحياته، وتظهر أهمية تحديد منصب العمل أكثر عندما يثور النزاع بين العامل والمستخدم بسبب رفض العامل تنفيذ أوامر المستخدم وتوجيهاته بحجة انها لا تتعلق بمنصب عمله.

ويمكن للقاضي عندما يطلع على العقد معرفة المهام المنوطة بالعامل والذي من خلاله تترتب مسؤوليته، كما ان تحديد منصب العمل في العقد يؤدي الي التمييز بين مهام العامل عن مهام بقية العمال وعادة ما يتم تحديد ذلك عن طريق ذكر الورشة والاشغال التي يفرضها المنصب.²

3/ الاجر الأساسي وملحقاته: يخضع الاجر للمبدأ القائل <التساوي في العمل يستلزم التساوي في الاجر>، ويحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا ولحجمه. والاجر هو مختلف العناصر التي يتكون منها الاجر الأساسي وبقية التوابع الأخرى من تعويضات وعلاوات وغيرها، كذلك المنصوص عليها في قانون 11/90 والاتفاقيات الجماعية. ويعتبر الاجر عنصرا رئيسيا في عقد العمل، يتعين تبيان مقداره وملحقاته والهدف من ادراج هذا الشرط في العقد هو انه يمثل دائما نقطة صراع بين العامل والمستخدم. وغني عن البيان ان تحديد الاجر يكون صراحة او ضمنا وان خلو العقد من تحديد الاجر لا يؤدي الى بطلانه.

¹د/ بشير هدي. الوجيز في شرح القانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية). جسور للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية. 2003. ص 68.

²د/ مصطفى قويدري. نفس المرجع السابق. ص 97 و 98.

كما انه لا يلزم ان يكون تحديد الاجر مباشرا وانما يجوز ان يكون غير مباشر عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل، او ان يكون عن طريق وضع أسس يجري تحديد الاجر وفقا لها.¹

الفرع الثاني: مراحل انعقاد عقد العمل.

تبدأ سريان علاقة العمل بالأداء الفعلي للعمل أي قيام العامل بإنجازه من حيث تنفيذ الاعمال والنشاطات المتفق عليها في عقد العمل، والذي لا يصبح نهائيا منتجا لكافة اثاره القانونية والعقدية الا بعد مروره بمرحلتين متتاليتين:²

أولاً: المرحلة التجريبية: يضع صاحب العمل العامل بعد توظيفه مباشرة في الفترة التجريبية بهدف التحقق من كفاءته وقدرته على القيام بالعمل المتفق على إنجازه وقد حددت المادة 18 من قانون علاقات العمل هذه الفترة التجريبية ب 12 شهرا كأقصى مدة بالنسبة لمناصب العمل التي تتطلب مهارات عالية، ومن هنا فقد تركت امر تحديد هذه المدة للاتفاقيات الجماعية.

مراعاة لاختلاف المستويات المهام والاعمال وطبيعتها حسب اختلاف قطاعات العمل وبالتالي فان هذا التحديد للفترة القصوى يسمح لأطراف علاقة العمل الاتفاق على فترة اقل من تلك المحددة في الاتفاقية الجماعية وذلك استنادا لمبدأي حرية التعاقد وتطبيق القانون الاصلاح للعامل.

هذا ويعتبر العقد في هذه المرحلة ابتدائيا او تمهيديا لأنه مرتبط بشرط فاسخ، فاذا ما استطاع العامل اثبات كفاءته في القيام بالعمل الموكل اليه يصبح العقد نهائيا. اما إذا لم يتمكن العامل من انجاز عمله بالمهارة المطلوبة يحق لصاحب العمل فسخ العقد دون اخطار مسبق ودون تعويض، كما تنص على ذلك القوانين والاحكام السارية. ويحق للعامل في فترة التجربة التمتع بذات الحقوق والواجبات التي تسري على جميع العمال بموجب القوانين والنظم السارية المفعول.³

غير انه بالنظر للصفة المؤقتة لعقد العمل في هذه الفترة يوضع العامل موضع اختبار لمقدرته في أداء العمل كما يسمح له في التعرف على ظروف العمل وطبيعته وشروطه، ومن ثم يستطيع الانسحاب من العمل إذا كان لا يتلاءم مع رغباته وقدراته المهنية، يحق كذلك لصاحب العمل فسخ العقد قبل نهاية مدة التجربة لذلك لا يستفيد هؤلاء العمال في هذه الفترة من بعض الحقوق

¹ - د/ مصطفى قويدري. نفس المرجع السابق. ص 98.

² - د/ بشير هدي. نفس المرجع السابق. ص 69.

³ - د/ سعداوي كمال. محاضرات حول منازعات العمل والضمان الاجتماعي. جامعة محمد لامين دباغين. كلية الحقوق والعلوم السياسية بسطيف. 2020/2019. ص 7 و 8.

والامتيازات المقررة لبقية العمال مثل وضعية الانتداب وفي الإحالة على الاستيداع وغيرها من الحقوق الأخرى.

هذا واعتبار ان فترة التجربة غرضها التحقق من مدى كفاءة العامل في تنفيذ العمل المتفق عليه فانه لا يجوز اخضاع العامل الذي سبق توظيفه في إطار عقد العمل محدد المدة الى فترة تجريبية ثانية حين ابرام عقد عمل ثاني غير محدد المدة لإنجاز ذات العمل، وهو المبدأ الذي اقره اجتهاد المحكمة العليا في الجزائر استنتاجا من نص المادة 18 من ق.ع.ع المشار اليه، ذلك ان فترة التجربة تخص العامل الجديد توظيفه في منصب العمل المعني.¹

وعليه فقد جاءت المحكمة العليا في احدى قراراتها بالغرفة الاجتماعية رقم 242635 في 16.10.2002 م ق عدد 1 سنة 2003: كل انتهاء يتم اثناء الفترة وليس بعدها حيث يعتبر الانهاء باطل وقديم الأثر م 20 ق.ع.ع.

ضرورة اخطار العامل بالإنهاء عندما يتم في اليوم الأخير وضع المشروع الفرنسي 3 تطبيقات لفترة التجربة. قانون 25 جوان 2008:

- 1- هي فترة اختبار يتم إنهاء العقد خلالها لأسباب شخصية وليس لأسباب اقتصادية.
 - 2- حساب المدة يبدأ من تاريخ بداية العمل الفعلي.
 - انهاء العقد خلال فترة التمديد يعتبر انهاء تعسفي.
 - 3- وضع فترة معقولة لإنهاء العقد الا في حالة الخطأ الجسيم: 48سا لتبليغ الانهاء.
- منع الانهاء التمييزي.²

ثانيا: فترة التثبيت: وهي الفترة التي تعقب فترة التجربة، وهي المرحلة التي تؤكد مدى مطابقة مؤهلات العامل ومهاراته المهنية في شغل منصب عمله ليتحول بذلك عقد العمل من عقد مؤقت او من وعد بالتعاقد الى عقد نهائي يتمتع فيه العامل بكافة الحقوق التي يتمتع بها غيره من العمال الاخرين، فيصبح العقد محصنا من أية سلطة ومن أي تعسف بما يحمي حقوق العامل وفق ما

¹ - د/ سعداوي كمال. نفس المرجع السابق. ص 8

² - قرار الغرفة الاجتماعية رقم 242635 في 16.10.2002 م ق عدد 1 سنة 2003.

كرسته المادة 63 من ق.ع.ع التي لا يمكن بموجبها تعديل شروط عقد العمل وطبيعته الا بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم.¹

غير ان عجز العامل عن اثبات قدراته وخبراته المهنية في منصب معين خلال فترة التجربة، لا ينتج عن هذا العجز فسخ العقد انما يثبت العامل في منصب عمل اقل درجة ومستوى عن المنصب الأول وفق ما يتناسب مع قدراته ومستواه المهني، كل ذلك وفق ما تنص عليه النصوص التنظيمية والاتفاقيات الجماعية المعمول بها فالقطاع.²

المطلب الثاني: اثبات عقد العمل.

يجوز انعقاد عقد العمل بطريقة كتابية او شفاهية، ومن ثم يمكن اثباته بكافة الطرق والوسائل الممكنة كما اشارت الى ذلك المادة 10 من ق.ع. لهذا يمكن الرجوع الى كافة وسائل الاثبات الأخرى المعروفة قانونا، اذ لم يحرم العقد في وثيقة مكتوبة تطبيقا للقواعد العامة في الاثبات مثل البينة واليمين وشهادة الشهود وغيرها.³

الفرع الاول: اثبات عقد العمل بالكتابة.

ان عقد العمل يمكن اثباته بكافة طرق الاثبات ومن ثمة يجوز اثباته بالمحركات الكتابية التي تحتوي على المحركات الرسمية والمحركات العرفية، فالمحركات الرسمية او ما يسمى بالعقود الرسمية فهي التي تحرر من قبل شخص ذي صفة رسمية او شخص مكلف بخدمة عامة وقد عرفته المادة 324 من القانون المدني الجزائري على ان <العقد الرسمي عقد يثبت فيه موظف او ضابط عمومي او شخص مكلف بخدمة عامة ما يتم لديه او ما تلقاه من ذوي الشأن، وذلك طبقا للأشكال القانونية وفي حدود سلطته واختصاصه >. وتعتبر هذه المحركات حجة قائمة بذاتها بحيث لا يلزم من يتمسك بها ان يقدم دليل على صحتها في حين ان على الشخص الذي يدعي العكس ان يثبت ادعائه عن طريق التزوير.

¹ -د/ رشيد واضح. علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. دار هومة للنشر والتوزيع. ص 95.

² -د/ رشيد واضح. نفس المرجع السابق. ص 95.

³ -د/ بشير هديفي. الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية). جسور للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية. 2003. ص 71.

اما المحررات العرفية فهي سندات تصدر من افراد عاديين ليست لهم الصفة الرسمية أي بدون تدخل الموظف العام او الضابط العمومي، وتنقسم هذه المحررات الى محررات عرفية معدة للإثبات وتكون موقعة من أصحاب الشأن وتعتبر ادلة كاملة، ومحررات عرفية غير معدة للإثبات كالرسائل والأوراق المنزلية وفي الغالب لا تكون موقعة، إذ تستمد تلك المحررات العرفية قوتها الثبوتية من اعتراف المحتج بها عليه او اثبات صحتها من طرف المتمسك بها.

وباعتبار ان عقد العمل غير محدد المدة يمكن ابرامه شفاهة او كتابة وفقا للمادة 8 من قانون علاقات العمل فيمكن ان يكون في شكل محرر رسمي او محرر عرفي.¹

اما عقد العمل المحدد المدة الذي يعتبر الاستثناء من القاعدة العامة فلا يكون الا في عقد مكتوب سواء في شكل رسمي او عرفي بالإضافة الى ذكر السبب ومدة العقد وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 12 من ق.ع.ع.²

الفرع الثاني: اثبات عقد العمل بغير الكتابة.

بالرجوع الى نص المادة 10 من ق.ع.ع. نجد انها تنص على " يمكن اثبات عقد العمل او علاقته باي وسيلة كانت "، فيلزم المشرع الجزائري اثبات علاقة العمل بكافة طرق الاثبات التي ينبغي على الأطراف المتعاقدة تحديدها في عقودهم على ان لا يجوز الاتفاق على الاثبات بما يخالف الكتابة الا إذا كان العقد تجاريا بالنسبة لصاحب العمل، الذي يجوز له فيه الاثبات بما يخالف الكتابة بكل طرق الاثبات وهذا خلافا للقاعدة العامة النصوص عليها فالمادتين 333 و334 من ق.م.ج. فلا يجوز البيئة في اثبات تصرف يزيد عن 1000 دج او غير محدد القيمة بغير المواد التجارية .

فبذلك فان طرق الاثبات في علاقات العمل تختلف عن تلك المعمول بها في العلاقات المدنية والتجارية بحكم اختلاف طرق ووسائل انعقاد هذه العلاقة. فاذا كان عقد العمل غير مكتوب او تعذرت فيه الكتابة يمكن اثبات هذه العلاقة بكافة طرق الاثبات المختلفة دون استثناء كالبيئة والقرائن واليمين والشهود.³

¹-قوريش بن شرقي. اثبات عقد العمل الفردي في التشريع الجزائري. مجلة القانون والعلوم السياسية. العدد السابع.

جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة. سنة النشر جافني 2018. ص303.

²-قوريش بن شرقي. نفس المرجع السابق. ص304.

³- د/ بشير هدي. نفس المرجع السابق. ص72.

وهنا ويمكن ان نلمس تعدد وتنوع وسائل اثبات عقد العمل بالرجوع الى احكام ونصوص بعض التشريعات العمالية الأخرى المرتبطة بمجال العمل كقانون التأمينات الاجتماعية، حيث يؤدي تطبيقها نتيجة لقيام علاقة العمل الى إيجاد وتكريس العديد من وسائل الإثبات مثل وثائق التصريح التي يقدمها صاحب العمل الى مصالح الضمان الاجتماعي والتي تشمل الأقساط المستحقة للصندوق، كذلك قسيمة الاجر التي يقدمها للعامل شهريا.¹

و نظرا لأهمية الإثبات في قانون العمل بالإضافة الى ما نصت عليه المادة 10 منه، فقد اوردت القوانين الاجتماعية الأخرى عدة وسائل و أدوات لإقامة الحجة و اثبات العلاقة الناتجة عن العمل فيما لا يدع أي مجال للشك في قيامها و وجودها ، اذ بالرجوع الى قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، و قانون التقاعد 12/83 المؤرخ في 1983/07/02، و القانون المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي رقم 14/83 المؤرخ في 1983/07/02.²

فهي تنص على وسائل اثبات عديدة فتتص المادة 6 من قانون 14/83 على انه " يتعين على صاحب العمل ان يوجه الى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا تصريحا بالنشاط في ظرف 10 أيام التالية لشروع بالنشاط".

تضيف كذلك المادة 10 من نفس القانون بانه " يجب على أصحاب العمل ان يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي، وذلك في ظرف 10 ايام التي تلي توظيف العامل"، كما يعتبر ملف العامل لدى صاحب العمل و مصالح الإدارات التي لها علاقة بأصحاب العمل كالضرائب و الضمان الاجتماعي و سائل و أدوات اثبات قاطعة ، غير ان هذه الوسائل قد لا تكون لها فعالية وصفة الدليل في حالات وجود علاقات عمل غير مكتوبة خاصة ما يتعلق منها بحالات العمل المؤقت التي لا يقدم فيها صاحب العمل على اقتطاع لمصالح الضمان الاجتماعي ، ولا التصريح لمصلحة الضرائب نظرا لميزة التوقيت التي تنسم بها هذه العلاقة.³

فقد أصدرت المحكمة العليا في أحد قراراتها بالغرفة الاجتماعية المؤرخ في 2014/07/03 تحت رقم 0863104 والذي جاء فيه: يتعين على القضاة فحص ومناقشة وسائل الإثبات المقدمة من

1 - د/ رشيد واضح. نفس المرجع السابق. ص 96 و97.

2 - د/ بشير هدي. نفس المرجع السابق. ص72.

3 - د/ رشيد واضح. نفس المرجع السابق. ص 97 و98.

طرفي النزاع للأخذ بها أو استبعادها بتسبب مقنع واللجوء إلى الخبير في المسائل الفنية مسألة جوازيه تخضع لتقدير قاضي الموضوع، وأن القاضي ملزم بتسبب رفض الطلبات حتى ولو تعلق الأمر بطلب تعيين خبير.¹

¹ -قرار الغرفة الاجتماعية رقم 0863104 المؤرخ في 2014/07/03.

الفصل الثاني:

تتفيذ عقد العمل

الفصل الثاني: تنفيذ عقد العمل.

ينتج عن عقد العمل بعد ابرامه وخلال سريانه اثارا لطرفي العقد إضافة الى ما يمكن ان يترتب عنه من حالات ارادية وغير ارادية لانتهاء هذا العقد، وستتناول هذه الاثار (الالتزامات والحقوق الناجمة عن عقد العمل) وانتهاء عقد العمل في المبحثين التاليين:

المبحث الأول: الالتزامات والحقوق الناجمة عن عقد العمل:

سبق وان رأينا ان عقد العمل يعد من العقود الرضائية التبادلية المتتالية للتنفيذ، ومن هذا المنطلق يبدو بديهيا ان تكون حقوق والتزامات الطرفين الناتجة عن محتواه. وعليه من خلال قسنا هذا المبحث الى مطلبين التاليين:

المطلب الأول: التزامات أطراف عقد العمل.

تعتبر علاقة العمل من العلاقات الملزمة لجانبين، فهي تفرض التزامات على كل من الطرفين كما هو الحال بالنسبة للعامل، فان لصاحب العمل كذلك التزامات تقع على عاتقه تتجسد في منفعة العمل.

الفرع الأول: التزامات العامل.

تقتضي متطلبات علاقة العمل باي مؤسسة التزام العامل بالقيام بمجموعة من التصرفات والامتناع عن إتيان بعض الاعمال المحضورة عليه.

أولاً: التزامات العامل اثناء العمل

تتمثل اهم الالتزامات التي يجب على العامل التقيد بها داخل المؤسسة في القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل وتنفيذ التعليمات الصادرة عن السلطة السلمية.¹

1/القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل: يجب على العمال قبل كل شيء " ان يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم. وان يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية." وعلى كل حال، فان التقيد بمثل هذا الالتزام انما يقتضي القيام به بصفة مستمرة ومنظمة وشخصية طبقا لما ورد في عقد العمل.¹

¹ -د/ محمد الصغير بعلي. تشريع العمل في الجزائر. دار العلوم للنشر والتوزيع. 2000.ص 33.

وجدير بالملاحظة هنا انه قد كان للإصلاحات الدستورية والاقتصادية اثارها من حيث الحد من إضفاء الطابع الأيديولوجي والسياسي على العمل داخل المؤسسات العمومية الاقتصادية بالميل نحو مفهوم <الرجل المعتاد>. كما ان التشريع الجديد جاء خاليا من النص على التزام العامل بالحفاظ على أموال المؤسسة وممتلكاتها وعدم استعمالها لأغراض شخصية وهو فراغ يجب سده.²

2/الخضوع للسلطة الرئاسية: بغض النظر عن مدى وأساس السلطة الرئاسية (واجبة الطاعة) فان معطيات الإدارة المعاصرة وما تستلزمه من تنظيم تقتضي إقامة سلم متدرج ومتربط بين العمال من ابسطهم الى المدير العام الذي يمارس السلطة السلمية على جميع اعمال المؤسسة حيث يجب على العمال (ان ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم في اثناء ممارسته العادية لسلطاته في التسيير).³

ثانيا: الالتزامات خارج العمل.

كما هو الشأن بالنسبة للموظف العام فان العامل بالقطاع الاقتصادي يبقى ولو خارج وقت عمله ملتزما ببعض الواجبات المتمثلة أساسا في الاعمال المحظورة التالية:

1/ التزام العامل بعدم منافسة رب العمل: ان اطلاع العامل على بعض اسرار ومساائل العمل واكتسابه خبرة معينة تؤهله مستقبلا لمنافسة رب العمل، فان ارباب العمل يتجهون الى تضمين عقود العمل المبرمة شرطا جزائيا يقضي بعدم منافستهم بعد ترك العامل للخدمة. ولهذا وضعت بعض الشروط حتى يكون الاتفاق المبرم بين العامل ورب العمل الذي يقضي بعدم منافسة اتفاقا صحيحا وهي:

-وجود مصلحة مشروعة لرب العمل من اشتراط عدم المنافسة.

-اختصار شرط المنع من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية

مصالح رب العمل المشروعة وعدم اقتران الاتفاق بشرط الجزائي مبالغا فيه.⁴

1-د/عبد السلام ذيب. قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية. دار القصبية للنشر والتوزيع. 2003. ص. 165.

2-د/عبد السلام ذيب. نفس المرجع السابق. ص 165.

3-د/محمد الصغير بعلي. نفس المرجع السابق. 2. 34.

4-د/عمار زعبي. الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية اتجاه رب العمل. مجلة البحوث والدراسات. العدد (21). السنة 2016. ص. 129 و 130.

2/الحفاظ على السر المهني: كما يتقيد العمال كل في عمله بالالتزام بالحفاظ على السر المهني داخل المؤسسة وخارجها وحتى بعد انحلال علاقة العمل، اذ يجب > ان لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع بالهيئة المستخدمة الا إذا فرضها القانون او طلبتها سلطتها السلمية. < ويلاحظ في هذا المجال ان قانون علاقات العمل لم ينص على التزام العامل بالمحافظة على سمعة المؤسسة كما كان واردا في النظام السابق، ذلك ان مثل هذا الالتزام إذا كان أساسيا بالنسبة للإدارة العامة لارتباطها الوثيق بالسلطة العامة وما تقتضيه من حرمة وهيبة وكرامة، فانه يتخذ في القطاع الاقتصادي طابعا مرنا بحسب المنصب الذي يشغله العامل بحيث يصعب تحديد الخطأ والاخلال بالدقة¹.

الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل.

التزامات صاحب العمل نوعان: التزامات يرتبها العقد في ذمة المستخدم والتزامات يرتبها القانون. ويتم تنفيذ الالتزامات التعاقدية طبقا لشروط العقد ولا يجوز ان تخالف هذه الشروط الاحكام الامرة بالتشريع، اما الالتزامات القانونية فإنها التزامات يقرها القانون لصالح العامل او لحماية مصلحة اجتماعية ففي حالة تقصير من طرف المستخدم فان للعامل الحق في مطالبة اجباره على التنفيذ او المطالبة بالتعويض عن الضرر عند إصرار المستخدم عن الامتناع عن التنفيذ. وتقابل التزامات رب العمل التزامات العامل فعلى المستخدم ان يوفر للعامل الظروف الملائمة لتنفيذ العمل المطالب به، وليس له ان يجبر العامل على تنفيذ عمل غير العمل المتفق عليه. فمن اهم التزامات رب العمل:

- * تمكين العامل من حقوقه المهنية والمادية والنقابية.
- * توفير وسائل وأدوات العمل وذلك من اجل تحسين وتسهيل ظروف العمل.
- * توفير الامن والحماية للعامل من مختلف الاخطار المهنية.
- * التزام صاحب العمل بإنشاء ملف لكل عامل والاحتفاظ به لمدة سنة بعد انتهاء علاقة العمل.
- * احترام شخص العامل وصيانة كرامته.
- * دفع اشتراكات للضمان الاجتماعي.

1- د/ رأفت دسوقي. شرح قانون العمل الجديد. منشأة المعارف للنشر والتوزيع. الجزء الأول. 2004. ص 211.

*الالتزام بدفع الاجر.¹

أولاً: الالتزام بدفع الاجر.

الاجر في عقد العمل له وظيفتان: الأولى انه بالإضافة الى عنصر التبعية يميز عقد العمل عن غيره من العقود.

اما الثانية انه يعتبر الالتزام الاساسي الواقع على عاتق صاحب العمل مقابل التزاما لعامل بأداء العمل المتفق عليه. فالأجر يمثل الأهمية الحيوية بالنسبة للعامل واسرته كمورد وحيد وأساسي للرزق، دعا المشرع ان يسارع في تنظيم الاجر بحيث يراعى جانبه الاقتصادي باعتباره مقابلا للعمل إضافة الى الجانب الاجتماعي له باعتباره المورد الحيوي للعامل واسرته.

فالمقصود بالأجر انه يشمل كل ما يستحق للعامل من مال مقابلا لقيامه بالعمل. ذلك أيا كان الاسم الذي يطلق عليه او نوعه او صورته او الطريقة التي يحتسب بمقتضاها او كيفية الوفاء به، سواء كان يدفعه رب العمل او كان العملاء يدفعون بعض ملحقاته.²

ويترتب على ذلك النتائج الآتية:

أ- يشترط لاستحقاق الاجر ان يكون عقد العمل قائما، لان الاجر التزاما من الالتزامات المترتبة عليه ومن ثم فان العامل لا يستحق اجرا عن المدة اللاحقة لإنهاء خدمته.

ب- ان الاجر كمقابل قانوني للعمل لا يلتزم صاحب العمل بالوفاء به الا اذا أدى العامل العمل على الوجه الوارد في العقد ويقدر العمل الذي اداه.

ج- عدم استفادة العامل بالحماية القانونية للأجر بشأن ما يحصل عليه من مقابل بمناسبة العمل طالما لا يصدق عليه وصف المقابل القانوني للعمل.³

بالإضافة الى هذا هناك تعويضات يمنحها صاحب العمل الى العامل وهو ذلك المبلغ الذي يدفع للأجير من اجل الاعمال سواء كانت هذه الاعمال اعمالا شاقة او اعمالا تحتوي على عناصر غير صحية او على مخاطر، وهو ما اقره المشرع الجزائري بنص المادة 81 من ق.ع.ع. كما ألزمت

¹ د/ مصطفى قويدري. عقد العمل (بين النظرية والممارسة). دار هومة للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية. 2011. ص 179 و 180.

² د/ همام محمد محمود زهران. قانون العمل (عقد العمل الفردي). دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع. 2003. ص 381 و 382.

³ د/ همام محمد محمود زهران. نفس المرجع السابق. ص 382. 383. 387.

الاتفاقيات الجماعية بمعالجة وتحديد هذه التعويضات واخذها بعين الاعتبار عند تصنيف مناصب العمل وتخفيضها او الغائها عند اللزوم.

ومن بين التعويضات التي ذكرها المشرع الجزائري:

-تعويض المنطقة: هو التعويض الذي يتقرر للعامل حين مزاولته لعمل يقع في منطقة جغرافية تتميز بصفات مناخية صعبة او في قطاع نشاط او وحدة اقتصادية يحظى في البرنامج الاقتصادي للدولة.

-التعويضات العائلية: هي المنح والتعويضات العائلية التي تمنح للعامل في شكل مبالغ مالية حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالته الى غاية بلوغ سن الرشد.

-تعويض العمل التناوبي: وهي التعويضات المقررة للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة او ما يسمى بعمل الافواج المتعاقبة.

-تعويض العمل الإضافي: وهو التعويض الذي يمنح نتيجة القيام بعمل إضافي او زائد عن المدة القانونية للعمل وفق الامر رقم 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 , فالحد الأعلى لساعات العمل يتمثل في 40 ساعة أسبوعية في الظروف العادية.

-تعويض العمل الليلي: ويشمل التعويض عن العمل في الأوقات الغير عادية او الليلية ذات الظروف الخاصة والمختلفة، ويمكن تقديره بمقتضى الاتفاقيات الجماعية كما هو الحال بالنسبة للعمل الإضافي او بصفة فردية بين العامل وصاحب العمل.¹

-تعويض المصاريف الخاصة: ويشمل هذا التعويض عن المهام التي يقوم بها العامل خارج أماكن العمل والتي تتطلب تكاليف ونفقات خاصة تلزم صاحب العمل بتحملها وهذا ما اقره قانون علاقات العمل المادة 83 حيث نصت على انه > تسدد المصاريف حسب التباعات خاصتا التي يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة، تباعات مماثلة).² فقد أصدرت المحكمة العليا في أحد قراراتها بالعرفه الاجتماعية ملف رقم 38107 قرار بتاريخ 1984/12/08.

قضية (ش و ص ن) ضد (ا ع). تعويض - العامل - قضاء بتعويض مدني غير محدد المدة - تجاوز في السلطة.

¹ - د/ مصطفى قويدري. نفس المرجع السابق. ص 184 و 185 و 186 و 187.

² - د/ مصطفى قويدري. نفس المرجع السابق 187.

(الامر 1-233، 234 ق-1 م). متى كان من المقرر قانونا، ان كل حكم يقضي بالتعويض يجب ان يحدد ان المبلغ الذي يقضي به، فان القضاء بعقوبة مالية لم يعين تحديد مبلغها ليتمكن القضاء من تنفيذها عند الاقتضاء، يعد تجاوزا في السلطة، ومتى حكم بخلاف احكام هذا المبدأ استوجب نقض وابطال القرار المطعون فيه تأسيسا على الوجه المثار بهذه المخالفة.¹

ثانيا: التزام صاحب العمل بإنشاء ملف لكل عامل والاحتفاظ به لمدة سنة بعد انتهاء علاقة العمل: يلتزم صاحب العمل ان ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه على الأخص اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل اقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته واجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل عليه من اجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك. وعليه ان يودع في الملف محاضر التحقيق وتقرير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرره لائحة المنشأة واية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات الا لمن رخص له قانونا بذلك. وعليه ان يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

ثالثا: نقل العامل من الجهة التي تم التعاقد فيها الى مكان العمل واليها:

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها الى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته الى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لاحد الأسباب المبينة في القانون الا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة.

فاذا لم يتم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة ان تقدم اليها العامل في نهاية المدة المذكورة اعادته الى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها، ولهذه الجهة استرداد ما انفقته بطريق الحجز الإداري. فقد لزم المشرع صاحب العمل بدفع نفقات انتقال العامل من الجهة التي تم التعاقد مع العامل فيها، وذلك في حدود نفقات انتقال الشخص المعتاد او تهيئة وسيلة انتقال ملائمة.²

1- قرار الغرفة الاجتماعية. ملف رقم 38107 قرار بتاريخ 1984/12/08.

2- د/ رأفت دسوقي. شرح قانون العمل الجديد. الجزء الأول. منشأة المعارف للنشر والتوزيع. 2003. ص 107

108 و 109.

المطلب الثاني: حقوق أطراف عقد العمل.

ينتج على عقد العمل بعد ابرامه وخلال سريانه حقوقا تقع على ذمة العامل وهو الذي يتمتع بمجموعة من الحقوق يقودها القانون والاتفاقات الجماعية وحقوق أخرى ناتجة عن عقد العمل، بالإضافة الى ذلك فهناك أيضا حقوقا تقع على عاتق صاحب العمل وهو ما سوف نتطرق اليه في هذا المطلب.

الفرع الأول: حقوق العامل.

وهي الحقوق التي يعطيها إياه العقد، والنظام الداخلي، والاتفاقية الجماعية، والقوانين منها قوانين العمل وممارسة النشاط النقابي والقوانين المسيرة للضمان الاجتماعي، والتأمين على البطالة وقوانين التقاعد والتقاعد المسبق.¹

أولاً: اجرة العامل.

لقد نص قانون علاقات العمل الفردية في المادة 8 منه على الحق في الاجر كما يلي: <للعامل حق في الاجر مقابل العمل المؤدى يتقاضى بموجبه مرتبا او دخلا يتناسب ونتائج عمله >. فالأجر هو اهم الحقوق الأساسية للعامل كما يعتبر اهم التزامات المستخدم، الامر الذي يجعله يحظى بالحماية القانونية المشددة وذلك في مختلف تشريعات العمل.

من حق العامل ان يفيد من الدفع المنتظم للأجور كل شهر وفق للمادة 88 من القانون 11/90 والتي تنص على انه: <يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول استحقاقه >. ولقد أقر تشريع العمل حماية خاصة للأجر ومن ذلك:

- امتياز الأجور عن باقي الديون المادة 89 من القانون 11/90.

- عدم قابلية الاجر للحجز المادة 90 من القانون 11/90. وكذا المواد من 775 الى 778 من

ق.ا.م.ا.

- عدم التنازل عن الاجر المادة 173 من الامر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

- الزامية تسليم قسيمة او كشف الاجر.

¹د/ عبد السلام ذيب. قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية. القصبية للنشر والتوزيع. 2003. ص 162.

-تسليم الأجرة للعامل بصفة شخصية ومباشرة بموجب وكالة وفقا للمادة 02/15 من الامر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

اجر العامل يتحدد حسب نتائج العمل والمردود، عملا بالمادتين 81 و82 من القانون 11/90 وكذلك وفقا للتصنيف المهني المعمول به في الهيئة المستخدمة.¹
ثانيا: الحق في الحماية.

لقد بسط الدستور حماية خاصة على العامل بهدف رعايته الكافية لأداء مهام بصورة فعالة، ذلك ان الحق في الحماية أصبح من اهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام او الخاص نظرا لما يشكله ذلك من دعم للإنتاج والإنتاجية.

وإذا كان تشريع العمل في ظل احكام القانون الأساسي العام للعامل السابق النصوص التطبيقية له، يشكل منظومة تشريعية لتلك الحماية حيث تم اصدار سلسلة كبيرة من النصوص التشريعية (أكثر من 20 قانون) والتنظيمية (أكثر من 100 مرسوم) دهما للحماية القانونية للعامل في ان تشريعات الجديدة قد اخذت منحى مغايرا من حيث اكتفائها بالنص على مظاهر تلك الحماية وإقرارها مبدئيا مع ترك امر تفصيلها الى كل من الاتفاقيات الجماعية الأنظمة الداخلية للمؤسسات. تجسيد الطابع التعاقدية لعلاقة العمل ودعما واحتراما لمبدأي الاستقلالية والمتاجرة الذين تقوم المؤسسة العمومية الاقتصادية على أساسها، وعلى هذا الأساس فان كل الاحكام السابقة والمتعلقة بالحماية تعد لاغية بمجرد مخالفتها لنصوص المتعلقة باستقلالية المؤسسات او القانون المتعلق بعلاقات العمل.

1/الحماية المهنية: يترتب على قيام علاقة العمل حماية مهنية للعامل بالمؤسسة، بحيث يتمتع كما هو الشأن في الوظيفة العامة بحقه في: الامن، الترقية، التكوين المهني.

-العامل يقوم بمهامه بعيدا عما يخل بأمنه من كل اشكال الإهانة والتهديد والضغط، مع ضمان التعويض بما يحيط به من اضرار مادية ومعنوية.²

- كما يتمتع العامل بالحق في الترقية المهنية لم ينص القانون 11/90 ولا الاتفاقية الجماعية للمؤسسة على منصب محدد يستفيد منه العامل بعد فترة التكوين التي استفاد منها، ولا يمكنه ان يتمسك بتعيين في منصب أرقى من ذلك الذي كان يشغله قبل هذه الفترة الا بموافقة المستخدم، وامام هذا نص القانون في مادة وحيدة على الترقية وهي التي نصت عليها المادة 61 من القانون

¹-د/ مصطفى قويدري. نفس المرجع السابق. ص 151 و 152 و 153.

²- د/ محمد الصغير بعلي. تشريع العمل في الجزائر. دار العلوم للنشر والتوزيع. ص 21 و 22.

11/90: >تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل او داخل الترتيب السلمي المهني تكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه <.¹

- وللعامل أيضا الحق في التكوين المهني، وهو الحق المجسد في المواد 57 وما بعدها من القانون. ويقع عبئه على عاتق صاحب العمل، ويهدف هذا التكوين الى تحسين مستوى العامل قصد ترقيته في عمله ويتمتع العامل لهذا الغرض من تكيف لأوقات العمل او بعطلة خاصة مع الاحتفاظ بمنصب عمله، بشرط ان يوافق صاحب العمل على ذلك.²

2/ الحماية الصحية: نظرا لأهميتها القصوى الى طرفي علاقة العمل فان الدستور قد جعل من الحماية والرعاية الصحية حقا أساسيا.

وتجسيدا لذلك فقد عمل المشرع الى وضع الأسس والترتيبات التي من شأنها حماية صحة العامل بالحفاظ على قدراته البدنية والمعنوية ضمانا لزيادة فعاليته، وذلك من خلال تأسيس طلب العمل وتحديد المدة القانونية للعمل والنص على التمتع بالعطل والراحات وفي سبيل ذلك فقد خول لمفتشية العمل صلاحيات مهمة في مجال المراقبة كما نص على توقيع عقوبات جنائية على المخالفين للتشريع العمالي، سواء كانوا المسيرين او العمال.³

1- طب العمل:

يهدف طب العمل الى الحيلولة دون تعرض العامل لأي وهن بدني او ذهني وحمايتا من الامراض المهنية وحوادث العمل وهو ما يأتي عن طريق:

-وقاية صحة العمال بواسطة الفحوص التي تتولاها مصالح طب العمل بالمؤسسة.

-مراقبة أماكن العمل من حيث توفير شروط النظافة والامن ووسائل الإسعاف.

-تحسين ظروف العمل بما ينعكس إيجابيا على صحة العامل.

-حماية البيئة والمحيط الطبيعي.⁴

2- المدة القانونية للعمل:

¹ - د/ رابح توابحية. قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية. دار الهدى للنشر والتوزيع. 2012. ص3. 138

² - د/ عبد السلام ذيب. نفس المرجع السابق. ص 164.

³ - د/ محمد الصغير بعلي. نفس المرجع السابق. 2000. ص 23 و 24.

⁴ - د/ بشير هدي. الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية). جسور للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية. 2003. ص 173 و 174.

ففيما يتعلق بالمدة القانونية للعمل، فهي تحدد باتفاق الطرفين المتعاقدين مع مراعاة النصوص القانونية الامر في حالة ما اذ لم يتضمن العقد عنصر المدة القانونية للعمل، تطبق عليها احكام العرف والعادات السائدة في المهنة او يعتبر العقد لمدة غير محدودة بحكم القانون.

ولذلك فان المدة القانونية للعمل تقوم على الأسس والمبادئ الرئيسية التالية:

-أسبوع العمل: ويقدر ب 40 ساعة.

-أيام العمل: وهي لا تقل عن 5 أيام.

-ساعات العمل اليومي: ويجب ان لا تتجاوز 12 ساعة.

-نظام العمل: تنظيم العمل المستمر والعمل الليلي والتناوبي وتقليص اللجوء الى العمل

الإضافي، حيث يجب ان يكتسي اللجوء اليه طابعا استثنائيا.¹

3/ الراحة: هو حق دستوري مكرس في المادة 55 من التعديل الدستوري ويتضمن هذا العقد

عدة مفاهيم بحيث يحتوي على الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وإجازات الأعياد الوطنية والدينية

والعطل غير مدفوعة الاجر، كما يمكن ادراج أوقات الراحة اثناء العمل في هذا المفهوم. وكل ذلك

فضلا على العطل المرضية والعطل المتعلقة بالأمومة.²

4/ الحماية الاجتماعية: سعيًا وراء إضفاء وتدعيم الطابع الاجتماعي للعمل، فقد بسط المشرع

حمايته على العامل باعتباره عضوا في المجتمع من حيث تلبية حاجياته الاجتماعية هو واسرته

لأداء مهمته بشكل مرضي وهو ما يتجلى خاصة من خلال تقديم خدمات الاجتماعية وتأسيس

الضمان الاجتماعي.

1-الخدمات الاجتماعية: تسهيلات للحياة اليومية للعامل واسرته، تتكفل المؤسسة المستخدمة بتقديم

الخدمات الاجتماعية في مجالات: الصحة والسكن والثقافة والتسلية... الخ.

وعلى غرار الوضع السابق، فان تسيير الخدمات الاجتماعية في ظل النظام الحالي عادة ما يسند

الى ممثلي العمال عن طريق لجنة المشاركة، او المستخدم بموجب اتفاقية تبرم بينهما.

1- قدور خليلي وعبد الكريم ونزه. عقد العمل في التشريع الجزائري. مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر مهني

في الحقوق. الجامعة الافريقية احمد دراية بادرار. 2017/2018. ص44و45.

2- عبد السلام ذيب. قانون العمل الجزائري والتحوليات الاقتصادية. دار القصبية للنشر والتوزيع.

2003. ص163.

ولعل اهم القضايا المثارة بهذا الصدد هو مدى مساهمة وتكفل مؤسسة بالجانب الاجتماعي للعمال وظل سريان مبدأ المتاجرة. الحقيقة ان سياسة الخدمات الاجتماعية يجب ان توجه لتطوير مردودية القطاع العام وناجته بعدم تحميل المؤسسة الأعباء الإضافية.¹

ب-الضمان الاجتماعي:

وهو حق أساسي يتمتع به العامل بمجرد ابرام العقد، ويقع واجب التصريح بالعامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي على عاتق صاحب العمل. ويستفيد العامل بأداءات الضمان الاجتماعي وبالأخص عند اصابته بمناسبة حادث عمل حتى في حالة عدم قيام صاحب العمل بالتصريح الاجباري.

يتضمن الحق في الضمان الاجتماعي استفادة العامل من الاداءات العينية والمالية بسبب المرض وحادث العمل والمرض المهني والوفاة والعجز المؤقت لا والعجز الدائم. كما يستفيد ذوي حقوق العامل من حماية اجتماعية تبعا للحماية الممنوحة للعامل نفسه وهذه الحقوق وكيفية أدائها والمنازعة المتعلقة بها تدخل ضمن دراسة الجانب الثاني من القانون الاجتماعي وهو قانون الضمان الاجتماعي التي تنظمه مجموعة من القوانين الصادرة في جويلية 1983.²

لقد اقرت المحكمة العليا فأحد قراراتها بالغرفة الاجتماعية ملف رقم 33761 قرار بتاريخ 1984/03/12. قضية (ش و ه م) ضد (ت س): تعويضات العامل -حوادث العمل والامراض المهنية، يتحملها صندوق الضمان الاجتماعي قضاء بخلاف ذلك خرق للقانون. (المادة 33 الامر 66-183 في 1966/06/21).

متى كان من المقرر قانونا ان تعويضات الناجمة عن حوادث العمل والامراض المهنية، يتحمل تكاليفها صندوق الضمان الاجتماعي، فان القضاء بها على المستخدم الذي يعتبر اجنبيا عن النزاع يعد خرقا للقانون. إذا كان الثابت، ان الامر يتعلق بطلب تعويض العامل من مرض انتابه نتيجة انتكاس لحادث عمل وكان المجلس قد قضى على الشركة الطاعنة بصفتها المستخدمة للعامل بالتعويض له عن هذا المرض، فان المجلس بهذا القضاء خرق احكام القانون ومتى كان كذلك

¹-د/ محمد الصغير بعلي. نفس المرجع السابق. ص 27.

²-د/ عبد السلام ذيب. نفس المرجع السابق. ص 162 و 163.

استوجب نقض وابطال القرار المطعون فيه تأسيسا على الوجه المثار من الطاعنة لمخالفة احكام هذا المبدأ.¹

ثالثا: ممارسة الحقوق العامة (الحقوق الدستورية):

ان النظام الاقتصادي الجديد أصبح يقتضي وضع اليات جديدة للتفاوض الجماعي من منظور جديد لتعرف بالحق النقابي والحق في المشاركة والحق في الاضراب.

1/ الحق النقابي:

لقد كرس الدستور الحق النقابي حينما جعله مطلقا بان نص على ان <الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين >. وبالاستناد الى المبادئ العامة الواردة بالدستور والنصوص المتعلقة باستقلالية المؤسسات، فان الامر اقتضى اصدار القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي رقم 14/90 بتاريخ 2/جوان/1990، تحقيقا للأهداف الأساسية التالية:

- ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية في عالم الشغل.

- الحث على التمثيل الحقيقي والديموقراطي للمتعاملين الاجتماعيين.

- تعزيز أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة المستخدمة.²

ومن ثم جاء القانون الجديد المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي مقرا للمبادئ الأساسية التالية:

1- الحرية في انشاء المنظمات النقابية، مما يترتب عنه الاخذ بالتعددية النقابية ذلك ان المادة الثانية من القانون رقم 14/90 تنص على انه <يحق للعمال الاجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون الى المهنة الواحدة او الفرع الواحد او قطاع النشاط الواحد، ان يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية >.³

ب- مساهمة المنظمات النقابية التي لها الصفة التمثيلية للعمال بالتفاوض الجماعي داخل المؤسسة والمشاركة في الوقاية من الاخلاقيات في العمل وتسويتها

¹-قرار الغرفة الاجتماعية: ملف رقم 33761 قرار بتاريخ 12/03/1984.

²-د/ محمد الصغير بعلي. نفس المرجع السابق. ص 28.

³-د/ مصطفى قويدري. عقد العمل بين النظرية والممارسة. دار هومة للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية 2011. ص 169 او 170.

وعلى كل فانه، يمكن كما تشير المادة 40 منه، لأي منظمة نقابية تمثيلية ان تنشئ هيكلًا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي، إذا ضمنت ثلاثين منخرطًا على الأقل في أي مؤسسة.¹

2/ الحق في المشاركة في التسيير:

نص القانون 11/90 في مواده 91 إلى المادة 101 على مشاركة العمال اذ بين أجهزة المشاركة والتي تكون بواسطة مندوبي المستخدمين او لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين على مستوى مقر الهيئة المستخدمة، ول حدد عددهم في المادة 99 مقارنة بعدد العمال الإجمالي الا ان الملاحظ في هذا القانون ان هناك لجنة مشاركة واحدة بالمؤسسة (على عكس ما حدده التسيير الاشتراكي للمؤسسات قانون 74/71 في المادة 49 اذ يمكن احداث داخل كل مؤسسة او وحدة لجنة او عدة لجان دائمة لا تتعدى أكثر من 5 لجان للشؤون: الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية، المستخدمين والتكوين، الشؤون التأديبية، شؤون حفظ الصحة والامن).

هذه اللجنة تقوم بصلاحيات محددة بحسب المادة 94 من قانون علاقات العمل وهي:

-تتلقى المعلومات من المستخدم.

- ترأب تنفيذ الاحكام.

-تبدي الراي قبل تنفيذ القرارات من قبل المستخدم.

-تسيير الخدمات الاجتماعية.

-تطلع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة.

-تعلم العمال بالمسائل المعالجة.

على هذا الأساس تتحدد مجالات المشاركة العالمية حيث لا يمكن باي حال ان يخرج المستخدم

او لجنة المشاركة عن النص القانوني لتبين وظائف هذه اللجنة فيما يلي:

أ-الاتصال: وذلك من خلال تلقي معلومات من المستخدم واعلام العمال بذلك ما عدا تلك التي

تكتسي طابع الكتمان والسرية كأساليب الصنع والعلاقات مع الغير، تستوحي هذه الصلاحية

المشاركة او المساهمة في تكوين لغة واحدة ووضع الإدارة والعمال على علاقة فيما بينهم.

ب-الرقابة: تكون في مراقبة تنفيذ الاحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والامن

والضمان الاجتماعي وفي تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة.¹

¹ د/ محمد الصغير بعلي. نفس المرجع السابق. ص 29.

ج- ابداء الراي قبل تنفيذ المستخدم للقرارات: ان المستخدم يقوم بصنع القرار بمفرده دون ان يكون للجنة المشاركة في أي مجال لصنع قرار جماعي، بل تتوقف صلاحيتها في ابداء الراي قبل التنفيذ.²

الفرع الثاني: حقوق صاحب العمل.

بغض النظر عن منفعة العمل فان صاحب العمل يتمتع بعدة حقوق وصلاحيات، وتعد التزامات العامل اتجاه صاحب العمل حقوقا بالنسبة لهذا الأخير. مثل الامتثال للأوامر والتوجيه الذي يتقيد بهما العامل اطاعة لصاحب العمل، ومن اهم حقوق رب العمل صلاحية إدارة العمال وتنظيم العمل داخل المؤسسة وممارسة حق السلطة التأديبية.³

أولاً: سلطة التسيير والادارة.

وتكون أداة هذه السلطة المراقبة المفروضة على قيام العامل بالتزاماته التعاقدية والاتفاقية والقانونية والتنظيمية التي سبق الكلام عنها، وتتمثل في اتخاذ التدابير اللازمة لسير الحسن للعمل وبلوغ الأهداف المسطرة للإنتاج باستعمال أنجع السبل للتنظيم داخل المؤسسة، واتخاذ التدابير الملائمة لأداء العمل ومنها تلك التي تتعلق بالأمن والصحة والانضباط. وتكون هذه التدابير بمبادرة منفردة من صاحب العمل في شكل لوائح، او بعد اخذ راي ممثلي العمال في شكل نظام داخلي او بعد التفاوض في شكل اتفاقية جماعية او اتفاق جماعي.⁴

فقد نصت المادة 77 من القانون 11/90 التي تنص على ان:

<النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والامن والانضباط ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ>. كما يستوجب على صاحب العمل ان يعنى بحقوق وامتيازات العمال المكرسة قانونا وفقا لأحكام المادة 78 من قانون 11/90.

¹د/ رابع تواجية. قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية. دار الهدى للنشر والتوزيع. 2012. ص145 و146.

²د/ رابع تواجية. نفس المرجع السابق. ص 147

³د/ مصطفى قويدري. نفس المرجع السابق. ص 176.

⁴د/ عبد السلام ذيب. قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية. دار القصبه للنشر والتوزيع. 2003. ص168.

اما فيما يخص الإجراءات فقد وضع هذا النظام قيودا أخرى حيث لا يتمتع صاحب العمل بالاستقلالية الكاملة في وضع الإجراءات بل يجب عليه عرضها على ممثلي العمال قصد اخذ رأي العمال في النظام نظرا للدور الكبير للنقابات العمالية وهذا ما نصت عليه المادة 75 من قانون 1.11/90

إضافة الى النظام الداخلي يمكن لصاحب العمل في حالة الضرورة ان يصدر تعليمات وتوجيهات لتنظيم مواضع معينة، وهي الحالة التي لم يدرجها المشرع الجزائري خلافا لبعض التشريعات الأخرى وفي هذه الحالة نجد ان صاحب العمل لا يستشير العمال ولا يخضع لأي رقابة في إصداره لهذه التعليمات ويمكنه استعمال هذه التعليمات كحيلة لإصدار ما يخاف ان يصدره في النظام خشية الرقابة.²

ثانيا: السلطة التأديبية.

يرتبط توقيع الجزاء او العقوبة التأديبية بصدور خطأ من جانب العامل ومخالفته لالتزاماته المهنية المفروضة عليه بموجب الأنظمة القانونية والتنظيمية والاتفاقية المعمول بها لدى صاحب العمل. ويمكن تعريف الخطأ التأديبي بانه: كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل، سواء كان هذا السلوك إيجابيا او سلبيا يرد مخالفا للأنظمة القانونية والتنظيمية لعقد العمل او اللوائح الداخلية.³

ويأخذ في تقدير درجة الخطأ التأديبي بالدرجة الوظيفية للعامل ومتطلباتها وهدف المشروع وظروف ارتكاب الفعل، ونذكر بما سبق من ضرورة اتصال سلوك العامل الذي يؤخذ عنه بوصفه خطأ تأديبيا بعمله والا يكون العامل فيما صدر عنه مباشرا لحق او لحرية مقررة دستوريا او قانونا.

والأصل ان ثبوت وصف الخطأ التأديبي لسلوك العامل رهن بتحقق ما سبق، استقلالا عن الوصف الجنائي له لعدم تلازم بين المسؤولية التأديبية والجنائية والعكس بالعكس.

¹ د/ مصطفى قويدري. نفس المرجع السابق. ص 177.

² د/ مصطفى قويدري. نفس المرجع السابق. ص 178.

³ د/ بشير هدي. الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية). جسور للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية. 2003. ص 88.

ومن ثم لا يوصف بالخطأ التأديبي ممارسة العامل لحق من حقوقه لأن من يستعمل حقا استعمالا مشروعاً لا يكون مسؤولاً عما ينشأ عن ذلك من ضرر وليس من واجبات الوظيفة ان يسكت العامل عن المطالبة بحق او ان يلتزم الصمت إزاء ما اغتصب منه. وكذا لا يصح ان ينعى على العامل بخطأ تأديبي فيما هو ممارسة لحرية من حرياته العامة الفردية او الجماعية على النحو المقرر دستورياً وقانوناً.¹

وتقسم الأخطاء التأديبية من حيث الخطورة والجسامة الى ثلاثة درجات على النحو التالي:

أ- جزاءات من الدرجة الأولى: وتتضمن هذه الدرجة بعض الجزاءات البسيطة التي تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب مثل الإنذار والتوبيخ.

ب- جزاءات من الدرجة الثانية: وتتضمن بعض الجزاءات أكثر شدة من جزاءات الدرجة الأولى لأنها تمس بالعامل من الناحيتين المادية والمعنوية مثل التوقيف عن العمل فيحرم من خلالها العامل من الأجر.

ج- جزاءات من الدرجة الثالثة: وتتضمن اشد الجزاءات درجة التي تلحق العامل نتيجة اخلاله بالتزاماته المهنية مثل النقل الاجباري للعامل من وظيفة الى وظيفة أخرى او من مكان الى مكان اخر، والفصل من العمل والذي يمثل اقصى جزاء تأديبي في سلم الجزاءات لأنه ينهي علاقات العمل.²

اما من حيث الجزاءات هذه العقوبات فقد تكون ذات طابع محض ادبي كالتوبيخ، او ذات طابع مالي كخصم جزء من اجر العامل وهو ما يسمى بالشرط الجزائي ويحضره القانون بما يترتب عليه من مساسب الذمة المالية للطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، او تكون ذات طابع مهني كتغيير مكان عمل العامل او التنزيل في الرتبة او حرمانه من الترقية، و في هذه الصورة الأخيرة تعديل للعقد بصورة انفرادية خرقاً لأحكام المادة 62 من القانون 11/90. وتطبق هذه العقوبات حسب جسامة الخطأ يرتكبه العامل و حسب الظروف و الملابسات المحيطة بارتكاب الخطأ.³

¹ د/ همام محمد محمود زهران. قانون العمل (عقد العمل الفردي). دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع. 2003. ص 330 و 331 و 332.

² د/ بشير هدي. نفس المرجع السابق. ص 91.

³ د/ مصطفى قويدري. نفس المرجع السابق. ص 179

لهذا اقرت المحكمة العليا في قرار بالغرفة الاجتماعية ملف رقم 33149 قرار ب تاريخ 27/06/1983.

قضية (م ت) ضد (د م)، الخطأ الجسيم - اثباته.

(المادة 5من المرسوم 74-254، المؤرخ في 28/12/1974).

(المادة 33، 36، 37 من الامر 75-31 في 29/04/1975).

متى كان المؤكد قانونا انه من المتعين على المجلس التأديب البحث عن الجدية المأخوذة والفصل عن العمل إثر ذلك، إذا كانت هذه المأخوذة المنسوبة الى العامل ثابتة في حقه ام لا، وفيما اذ كانت تشكل خطأ جسيما حسب مفهوم المواد 33، 36، 37 من الامر 75-31، الصادر ب تاريخ 29/04/1975 فان اكتفاء مجلس التأديب بالمصادقة على التدبير الفصل المقترح اجراؤه من مديرية المؤسسة المستخدمة دون توضيح منه لنوع العمل الذي قام به العامل يعد خرقا للنظام الداخلي¹.

المبحث الثاني: انتهاء علاقة عقد العمل.

لقد اخذ المشرع بمجموع الأسباب التي تشكل حالات انحلال علاقة العمل السارية في الأنظمة التقليدية سواء في قانون الوظيف العمومي او قانون العمل، وبعدهما القانون الأساسي العام للعامل. ومن ثم فان تلك الحالات تترد أحيانا الى إرادة طرفي علاقة العمل (العامل او المؤسسة المستخدمة)، بينما تعود أحيانا أخرى الى أسباب خارجة عن إرادة الطرفين وهو ما ذهبت اليه المادة 66 حينما نصت على ان:

" تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

-البطلان او الإلغاء القانوني.

-انقضاء اجل عقد العمل ذي المدة المحددة.

-الاستقالة.

-العزل.

-العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع.

-التسريح للتقلص من عدد العمال.

¹-قرار الغرفة الاجتماعية ملف رقم 33149 قرار ب تاريخ 27/06/1983.

- انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

- التقاعد.

- الوفاة.¹

المطلب الأول: الحالات العادية لانتهاء علاقة عقد العمل.

ويقصد بها تلك الحالات التي يجيز فيها القانون والنظم المعمول بها من طرف المتضرر بإنهاء العمل، واتباع تلك الإجراءات المقررة لذلك.

الفرع الأول: الاستقالة.

هي اعلان صريح من العامل عن نيته في فسخ العقد والتحلل من التزاماته المهنية بطريقة قانونية، نص عليها المشرع في المادة 66 من ق.ع " تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: الاستقالة "، و تنص المادة 68فقرة 1من ذات القانون على ان " الاستقالة حق معترف به للعامل " الا ان هذا الحق ليس على اطلاقه بل مقيد بعدة قيود تنظيمية تجعل منه حقا نسبيا فيجوز التعسف في استعماله ، و من اهم هذه القيود وجوب اخطار المستخدم و اشعاره مسبقا حتى يتمكن من اتخاذ التدابير التي تمكنه من تعويض العامل المستقيل و عدم تعريض مصالحه للضياح نتيجة لمغادرة العامل لمنصب العمل.²

وتختلف مدة مهلة الاخطار باختلاف مناصب العمل فتكون طويلة بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي و المتوسط بالنسبة للمناصب ذات التأهيل المتوسط و المنخفض ، اما من الناحية الشكلية ولصحة الاستقالة يجب ان تكون كتابية بمعنى ان يوجه العامل الراغب في قطع علاقة العمل رسالة مكتوبة تتضمن الأسباب و الدوافع التي دفعته الى الاستقالة .وهو ما نصت عليه المادة 68 في فقرتيها 2 و3 من قانون العمل " على العامل الذي يبدي رغبته في انتهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ان يقدم استقالته كتابة ، و يغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفق للشروط التي تحددها الاتفاقية الجماعية " . ومن ثم فان أي اخلال بهذه الإجراءات من جانب العامل يعد تعسفا في

1- د/ محمد الصغير بعلي. تشريع العمل في الجزائر. دار العلوم للنشر والتوزيع. 2000. ص 43 و44.

2- قدور خليلي وعبد الكريم ونزه. عقد العمل في التشريع الجزائري. مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر مهني في الحقوق. الجامعة الافريقية احمد دراية بادرار. 2017/2018. ص59.

استعمال الحق يمكن ان يضاف الى مطالبته بالتعويض في حال تعرض المستخدم بسببه لأضرار طبقاً للأحكام المنظمة للعقود الملزمة للجانبين في القانون المدني.¹

الفرع الثاني: استحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل.

استناداً للأحكام والمبادئ العامة الواردة في القانون المدني واحكام تشريع العمل يصبح الاستمرار في تنفيذ علاقة العمل مستحيلًا، سواء استحالة مطلقة او استحالة نسبية، وذلك في الحالات التالية:

أولاً: استحالة التنفيذ.

ان علاقة عقد العمل تنتهي أيضا بانفساخه لاستحالة تنفيذه، فاذا انقضى الالتزام لاستحالة تنفيذه انقضت معه الالتزامات المقابلة وينسخ العقد من تلقاء نفسه إذا كان ملزماً للجانبين، فيجب ان تكون استحالة التنفيذ التي ترتب انفساخ العقد نهائياً بسبب أجنبي. اما استحالة التنفيذ المؤقت فلا يترتب عليه انفساخ عقد العمل بل يؤدي فقط الى وقفه وينتهي عقد العمل بفسحه او بانتهاهه بالإرادة المنفردة إذا كان محدد المدة.²

ثانياً: العجز الكلي عن العمل.

يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض الى انتهاء عقد العمل مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي ترتبها القوانين والتنظيمات المهنية المعمول بها، ويمكن اثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض او حادث عمل وفقاً لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية بكافة طرق الاثبات كشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص. فقد نص المشرع على العجز كحالة من حالات انتهاء علاقة العمل في المادة 66 فقرة 5 من ق.ع >تنتهي علاقة العمل في الأحوال التالية: العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع <.³

وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل او انتهاء عقده لعدم اللياقة البدنية الا طبقاً لما ينصه عليه قانون التأمين الاجتماعي.

¹ - د/ قدور خليلي وعبد الكريم ونزه. نفس المرجع السابق. ص 59.

² - د/ رأفت دسوقي. شرح قانون العمل الجديد. منشأة المعارف للنشر والتوزيع. الجزء الأول. 2004. ص 137 و 138.

³ - د/ بشير هدفي. الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية). جسور للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية. 2011. ص 112.

وباعتبار انه متى ثبت وجود العمل الاخر المناسب للعامل الذي أصيب بالعجز، يتقرر التزام على صاحب العمل باستخدام العامل في العمل الجديد فانه ليس لصاحب العمل ان يستند لحالة العجز كمبرر مشروع لإنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، لما في ذلك من استهداف مصلحة غير مشروعة متمثلة في التخلص من الالتزام القانوني.¹

الفرع الثالث: انتهاء مدة العقد.

القاعدة انه إذا كان عقد العمل محدد المدة فانه لا يجوز لأي من طرفيه ان ينهيه بإرادته المنفردة قبل انتهاء مدته وذلك طبقاً للقاعدة التي تقضي بان العقد شريعة المتعاقدين لا يجوز نقده ولا تعديله الا باتفاق الطرفين او الأسباب التي يقررها القانون، ولكنه ينتهي تلقائياً بعد انقضائها دون حاجة لأي اجراء او اخطار دون ان يترتب عن ذلك أي التزام عن عاتق طرفيه، الا فما يخص ضرورة اعلام أحدهما الاخر بنيته في عدم تجديد العقد.

اما إذا حدث الانتهاء قبل انقضاء المدة القانونية للعمل المتفق عليه فانه يفرض على المستخدم المبادرة بالإنهاء باتخاذ الإجراءات التي اقرتها النظم والقوانين المعمول بها حماية لحقوق ومصالح الطرف الاخر، ومن أهمها الاخطار المسبق.²

فمن قرارات التي اقرتها المحكمة العليا بالغرفة الاجتماعية ملف رقم 29691 قرار بتاريخ 1983/04/04 قضية (ب ص) ضد (شركة ب) عقد العمل - محدد المدة - مهلة الاخطار - التعويض عن التسريح.

¹ - همام محمد محمود زهران. قانون العمل (عقد العمل الفردي). دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع. 2003. ص 606, 607.

² - قدور خليلي وعبد الكريم ونزه. نفس المرجع السابق. ص 64 و 65.

(الامر 31-75 الصادر في 1975/04/29) من المؤكد قانونا انه اذا ما تحقق ان عقد العمل بلغ نهايته فان الامر إذا لا يتعلق بمهلة الاخطار او التعويض عن التسريح، وانه مجال لتطبيق احكام المواد 39، 41، 42 من الامر رقم 31-75 الصادر في 1975/04/29. وللفصل فالنزاع على هذا الوجه، فان المجلس يكون قد أصاب في قضائه وطبق القانون تطبيقا سليما. عليه يستوجب رفض الطعن.¹

المطلب الثاني: الحالات الغير العادية لانتهاء علاقة عقد العمل.

وهي تلك الحالات التي يكفلها القانون وسببها خارج عن إرادة طرفي العقد ويمكن ردها الى عامل أساسي هو القوة القاهرة، عددها المشرع في المادة 66 من قانون العمل فيما يلي:

الفرع الأول: الفسخ والبطلان.

ينتهي عقد العمل عن طريق البطلان او الإلغاء القانوني كما ورد في قانون علاقات العمل، كما ينتهي بالفسخ الانفرادي من جانب أحد الطرفين المتعاقدين وذلك طبقا للقواعد العامة للعقود.

أولا: البطلان او الإلغاء القانوني.

ينتج عن تخلف او عدم صحة أحد اركان عقد العمل كانه عدم حرية الرضا والسبب الغير مشروع بطلان العقد او بطلان العيوب اللاحقة لتكوين العقد وفقا للأحكام العامة الواردة في القانون المدني. غير ان الطابع الخاص لهذا العقد وصفاته المميزة يستبعد الأثر الرجعي للبطلان المطلق لبعض الحالات كما هو الشأن بالنسبة للأجر، إذا لا يمكن ان يؤدي البطلان الى حرمان العامل من تقاضي اجره عن فترة العمل المنجز استنادا لصفة الاستمرار والتتابع لعقد العمل وهو ما أكدته الفقرة الثانية لنص المادة 135 من ق.ع.ع.

كما يبقى عقد العمل قائما وصحيحا رغم عدم شرعية بعض بنوده حيث يقتصر البطلان في هذه الحالة على البنود المخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية وفقا لحكم المادة 136 من القانون السابق الذكر، حيث نص على انه: " يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالفا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وتحل محله احكام هذا القانون بقوة القانون ".²

1 - قرار الغرفة الاجتماعية: ملف رقم 29691 قرار بتاريخ 1983/04/04.

² -/ بشرير هدي. الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية). جسور للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية. 2003. ص116.

ثانياً: الفسخ.

الفسخ بحسب الأصل اما ان يكون اتفاقيا او قضائيا بحيث لا يجوز ان يتم بالإرادة المنفردة لأي من المتعاقدين، فهذه الحالة تعد الطريقة المباشرة لانتهاء العقد المبرم بين العامل ورب العمل عن طريق الفسخ الاتفاقي.

وغالب الامر ان يلتجأ الطرف الذي يريد التحلل من عقد العمل الى قواعد الانهاء بما يتيح له من انهاء للعقد بالإرادة المنفردة. ومع ذلك فان الفسخ يجد أهميته في شأن العقد المحدد المدة اذ بغيره لا تزول الرابطة التعاقدية بطريقة مشروعة، الا بانتهاء مدته.

وفي ذلك قضى بان " حق صاحب العمل في فسخ العقد لإخلال العامل بأحد التزاماته الجوهرية في العقد المحدد المدة مرده ان عقد العمل ملزم لطرفيه ويترتب في ذمتها التزامات متبادلة تصوغ لأحدهما التحلل من رابطة العقد، اذ امتنع الطرف الاخر عن تنفيذ التزامه او أخل به "1
كما انه لا يعدم أهميته في شأن العقد غير المحدد المدة على اعتبار انه وان لزم الاعذار لاستخدامه فانه لا يلزم في شأنه مراعاة مهلة الاخطار.

فاذا قضى بالفسخ انحل عقد العمل بالنسبة للمستقبل بغير أي التزام بالتعويض على الدائن طالب الفسخ وبغير أثر رجعي. نظرا لان عقد العمل من العقود الزمنية التي لا يمكن ارجاع ما تم تنفيذه منها في الماضي.²

الفرع الثاني: التسريح التأديبي.

وهو حق معترف به لصاحب العمل في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيم الذي لم يحدده المشرع الجزائري الا بعد تعديل المادة 73 بموجب ال قانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 وهو يعتبر كل مخالفة او عدم الانصياع لأوامر وتعليمات المستخدم او مخالفة القواعد العامة للمؤسسة المستخدمة.

ينشا الخطأ التأديبي بمجرد اخلال العامل بالواجبات والالتزامات بكل تصرف من شأنه ان يلحق ضرر بالمؤسسة حسب طبيعتها وطبيعة نشاطها، واما بالقيام بأعمال العنف او بإفشاء المعلومات او بالمشاركة في التوقف الجماعي، وهذا ما نصت عليه المادتان 36 و40 من القانون 02/90 المتعلق

¹ - قدور خليلي وعبد الكريم ونزه. نفس المرجع السابق. ص 64 و 65.

² - د/همام محمد محمود زهران. نفس المرجع السابق. ص 618.

بالوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة حق الاضراب المعدل والمتمم لقانون 27/90 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، فهما تتصان على اعتبار عرقلة حرية العمل ورفض القيام بقدر أدنى من عمل الخطأ الجسيم، ويكون هذا الفصل او التسريح وفقا للإجراءات المعدة قانونا خاصة الظروف المحيطة بالخطر والبحث عن المبررات وفق لما تقتضيه المادة 1/73 مع منح العامل ضمانات كسماع الشهود وإبلاغ العامل بصفة رسمية والاستماع لشهدهته لكيلا يكون هذا الاجراء سلاح في يد الهيئات المستخدمة مع إمكانية الطعن في قرار الفصل وخرق هذه الإجراءات وفق للمادة 73 الفقرة 1.4

فالمحكمة العليا قد اقرت في الغرفة الاجتماعية ملف رقم 32713 قرار بتاريخ 1983/11/21. قضية (ع م ش) ضد (د ج) تسريح عامل -تعسف. ارجاع العامل لمنصب محدد-غير ممكن. (75-30 الصادر في 1975/04/24). إذا كان المعين استخلاص النتائج القانونية من جراء التسريح التعسفي لإمكانية تقرير منح الحقوق المستحقة للمنح للعامل بما في ذلك إمكانية القضاء بعودته الى عمله، فان الجهة القضائية لا تستطيع ارغام صاحب العمل على تعيين العامل في منصب او عمل محدد. يتعين عند الفصل في الدعوى تبيان ما حكم به على أساس قانونه وطبقا لمقتضيات احكام الامر رقم 30-75 الصادر بتاريخ 1975/04/29.²

الفرع الثالث: التسريح لأسباب اقتصادية.

لقد ارتبط تسريح العمال لأسباب اقتصادية بالتطور العلمي والتكنولوجي الحديث، وما نتج عن ذلك من أزمات مالية وتجارية تطلق المؤسسات المستخدمة. إذا يتحتم عليها اللجوء الى تخفيض عدد العمال وهو ما اهتمت به التشريعات العملية الحديثة من حيث اخضاعه الى شروط وإجراءات محددة. وعليه ضمن هذا الفرع سنتناول الامام بكل ما يحيط بهذا النوع من التسريح معتمدين على المعطيات التالية:

- مفهوم الأسباب الاقتصادية.

¹ - د/ رشيد واضح. علاقات العمل (في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر). دار هومة للنشر والتوزيع. 2005. ص 164 او 165.

² - قرار الغرفة الاجتماعية: ملف رقم 32713 قرار بتاريخ 1983/11/21.

مفهوم التسريح الجماعي¹.

أولاً: الأسباب الاقتصادية.

الأسباب الاقتصادية المؤدية للتقليص من عدد العمال يمكن تقسيمها الى نوعين ما هو ناتج عن العوامل الظرفية وما هو راجع لعوامل مرتبطة بالمؤسسة ذاتها.

ويمكن تقسيم الأسباب الاقتصادية المؤدية الى تقليص عدد العمال الى نوعين:

1- أسباب اقتصادية ظرفية:

تتألف من الأزمات الاقتصادية سواء كانت عالمية او على مستوى الوطن، فالأزمات العالمية تتمثل على سبيل المثال في الغلاء الفاحش لبعض المواد الخام الذي يترتب عليه استحالة التمويل من الخارج بالمواد الضرورية او بأسعار لا تتحملها المؤسسة التي تضطر الى اللجوء للتقليص من عدد العمال.

فالأزمات الاقتصادية مهما كانت طبيعتها عندما تأخذ ابعادا عالمية يكون لها انعكاس سلبي على اقتصاد بعض الدول وعلى وجه الخصوص على عالم الشغل.

وعلى مستوى الوطن فان الجزائر تعرضت لازمات عديدة ومتنوعة (اقتصادية) كان لها تأثير على مصير جل المؤسسات ولسيما بعد انهيار قيمة الدينار.

2- أسباب اقتصادية الناتجة عن نظم وهيكل العمل في المؤسسة:

وهي النوع الثاني من الأسباب الاقتصادية التي من شأنها تبرير التقليص هي تلك التي لا تصوغ ان تصنف لأسباب ظرفية الناتجة عن ضغوط خارجية بل ناجمة عن إعادة تنظيم العمل او إعادة هيكلة المؤسسة مثل ادماج المؤسسات او ادخال وسائل ذات الية أحدث لزيادة الإنتاج والتقليل من التكاليف مما يترتب عنه الاستغناء عن العديد من العمال².

ثانياً: التسريح الجماعي.

يمكن القول بان التسريح الجماعي هو فصل او تسريح أكثر من عاملين دفعة واحدة او وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظرا لأسباب اقتصادية، او هو اجراء يتخذه المستخدم عندما

¹ - د/ بشير هدي. الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية). جسور للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية. 2003. ص 122.

² - د/ مصطفى قويدري. عقد العمل (بين النظرية والممارسة). دار هومة للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية 2011. ص 248 و249.

يتعرض لصعوبات مالية او تجارية او تقنية تفرض عليه التخفيف او التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمالي. وتتص المادة 69 الفقرة 1 من قانون العمل على انه " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية" وينبغي على المستخدم قبل المبادرة بتسريح العمال لأسباب اقتصادية ان يلجا الى اتخاذ مجموعة من التدابير والإجراءات التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات كتخفيض ساعات العمل الإحالة على التقاعد تحويل العمال الى أنشطة أخرى

يترتب على التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، وضمن شروط معينة باعتباره سبب قانوني وشرعي لإنهاء عقد العمل عدة حقوق للعمال المسرحين تحظى بحماية قانونية من أهمها:

-الحق في مهلة الاخطار.

-الحق في التعويض: ويساوي على العموم اجر 3 أشهر يتحملها المستخدم.

-الأولوية في تحصيل الأجور والتعويضات المستحقة.

-الأولوية في التوظيف والحق في الضمان الاجتماعي.

-الحق في الاستفادة من الادعاءات الخدمات الاجتماعية والحق في الحصول على شهادة العمل.

هذا وتتمتع هذه الحقوق بحماية قانونية، حيث ينتج عن الاخلال بها من طرف المستخدم نشوء الحق للعامل المعني في رفع دعوى قضائية امام القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة والحكم بشأنها ابتدائيا ونهائيا. ¹

الفرع الرابع: التقاعد.

وهو حالة انتهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل الى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات الاجتماعية التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية. ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 66 فقرة 8 من قانون العمل > تنتهي علاقة العمل في الأحوال

¹ - قدور خليلي وعبد الكريم ونزه. عقد العمل في التشريع الجزائري. مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر مهني في الحقوق. الجامعة الافريقية احمد دراية بادرار. 2018/2017. ص65 و 66 و 67.

التالية: التقاعد >. وحددت المادة 6 من قانون التقاعد شروطه التي تتوقف على استيفاء الشرطين التاليين:

1- بلوغ السن 60 سنة للرجال و55 بالنسبة للنساء.

2- قضاء 15 سنة في العمل على الأقل.¹

الفرع الخامس: الوفاة.

هي كذلك سبب لإنهاء علاقة العمل إذا تعلق الأمر بالعامل، أما إذا توفي المستخدم فإن عقد العمل يبقى قائماً إذا استمر نشاط المؤسسة، وينتقل لمن استخلفه إلا إذا روعيت شخصية المستخدم وقت إبرام عقد العمل، غير أن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه فالأجر والعلاوات والمنح والترقية ومكافأة نهاية الخدمة التي يترتب عنها الأثر المالي تدخل في التركة ويسوغ للورثة المطالبة بها.

الفرع السادس: انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

نتيجة تعرض المؤسسة للإفلاس أو التصفية أو زوالها نهائياً بسبب تدهور وضعيتها المالية، ففي هذه الحالة يزول محل العقد. مع الملاحظة أنه عند انتهاء عقد العمل لأي سبب من الأسباب المنصوص عليها في المادة 66 من ق.ع.ع. يسلم العامل وفقاً لنص المادة 67 من نفس القانون، شهادة العمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت الفترات المناسبة لها، على أن التسليم للشهادة لا يترتب عنه فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك كتابة.²

¹ د/ عبد السلام ذيب. قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي. القصبية للنشر والتوزيع. 2003. ص415.

² - قدور خليفي وعبد الكريم ونزه. نفس المرجع السابق. ص 63 و 68.

الخاتمة:

لقد تطور عقد العمل في التشريعات المقارنة ولاسيما القانون الجزائري بوتيرة سريعة نظرا لتغير الظروف

الاجتماعية والاقتصادية التي تحيط بظروف العمل، فأصبح الوسيلة المهمة التي تندرج ضمنها جميع حقوق والتزامات طرفيه، سواء تعلق الامر بصاحب العمل من جهة او العامل من جهة أخرى.

من خلال تناولنا لهذا الموضوع الهام محاولين الاعتماد على النصوص القانونية التي تنظمه انطلاقا من القانون 11/90 الذي ينظم علاقة العمل المعدل والمتمم بعدة نصوص قانونية وخاصة منها التي لها صلة مباشرة بعقد العمل وتنظيم علاقته، استنتجنا ما يلي:

1- عدم وجود تعريف جامع واحد لعقد العمل لاختلاف نظرة كل فقيه لعقد العمل، اذ أحيانا يعتبر أداة لتحديد علاقة العمل وأحيانا أخرى يعتبر هو الوثيقة المنشأة للالتزام الأصلي لصاحب العمل.

2- يعتبر عقد العمل ذو طبيعة خاصة، تدخل في تكوينه عدة أنظمة مختلفة قانونية وتنظيمية واتفاقية، فهو يركز على عدة عناصر أساسية يقوم عليها كالأجر والعمل والتبعية وعنصر المدة.

3- عقد العمل في ابرامه يقوم على مرحلتين أساسيتين وهي المرحلة التجريبية التي يتم فيها تجريب العامل ومعرفة قدراته ومرحلة التثبيت وهي المرحلة التي يتم فيها تعيين العامل في منصب عمله وفقا للإجراءات المعمول بها.

4- جاء قانون علاقات العمل مجموعة من الحقوق والالتزامات المتعلقة بطرفي علاقة عقد العمل فالالتزامات بعضها تقع على عاتق صاحب العمل والبعض الآخر يتحملها العامل اما بالنسبة للحقوق فلكل طرف في العقد يتمتع بالحقوق التي منحها إياها المشرع وذلك في ظل القانون 11/90.

5- لقد بين المشرع الجزائري الأسباب التي تؤدي الى نهاية عقد العمل، ومن هذه الأسباب الاستقالة واستحالة التنفيذ وانتهاء مدة العقد والتي تعتبر الحالات العادية لإنهاء هذه العلاقة، اما الحالات الغير عادية فتتمثل فالبطلان والفسخ والتسريح التأديبي والتسريح لأسباب اقتصادية وغيرها من الأسباب الأخرى.

الخاتمة

وعليه نقتراح مستقبلا ان يحظى عقد العمل بالأهمية اللازمة مع الاخذ بعين الاعتبار التعديلات الواردة عليه وصون حقوق وواجبات طرفي عقد العمل وإعادة النظر في المرحلة التجريبية.

كما نرى ضرورة تفعيل دور مفتش العمل وإعطائه صلاحيات واسعة في مجال الرقابة والتفتيش وذلك من اجل صيانة حقوق العمال خاصتا لدى الشركات والخواص.

وضرورة مراجعة سن التقاعد ومدة العمل بالنسبة لبعض القطاعات التي تتميز بالأعمال الشاقة باعتبار ان عمال الجنوب الجزائري ضمن هذه الفئة، بالإضافة الى إعادة النظر في مقدار الاجر والترقية في الدرجات.

قائمة المراجع

LES REFERENCES

قائمة المراجع

1- النصوص القانونية:

- القانون رقم 06/82 المؤرخ في 07 فبراير 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية ج ر الصادرة بتاريخ 1982/04/31.
- القانون رقم 04/83 المؤرخ في 02/07/1983 المعدل والمتمم المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.
- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريد الرسمية العدد 06 الصادر بتاريخ 07 فبراير 1990.
- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 يونيو 1990، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 06 الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990.
- القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر رقم 17 لسنة 1990، المعدل والمتمم بموجب الامر رقم 21/96 المؤرخ في 06 يوليو 1996، ج ر رقم 43 لسنة 1996.
- القانون رقم 10/05 المؤرخ في 20 يونيو 2005، الذي يعدل الامر رقم 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة في 26 يونيو 2005.
- الامر 74/71 بتاريخ 16 نوفمبر 1971 يتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية، العدد 101 الصادرة بتاريخ 13 ديسمبر 1971.
- الامر رقم 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية العدد 03، المؤرخ في 12 يناير 1997.

2- الكتب:

- بشير هدي. الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية). جسور للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية. 2003.
- رأفت دسوقي. شرح قانون العمل الجديد. منشأة المعارف للنشر والتوزيع. الجزء الأول. 2004.
- رشيد واضح. علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. دار هومة للنشر والتوزيع. 2005.

قائمة المراجع

- رابح توابحية. قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية. دار الهدى للنشر والتوزيع. 2012.
- عبد السلام ذيب. قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي. دار القصبة للنشر والتوزيع. 2003.
- عادل عبد الحميد الفجال. الانهاء غير المشروع لعقد العمل (دراسة مقارنة). منشأة المعارف للنشر والتوزيع. 2009.
- محمد الصغير بعلي. تشريع العمل في الجزائر. دار العلوم للنشر والتوزيع. 2000.
- مصطفى قويدري. عقد العمل بين النظرية والممارسة. دار هومة للنشر والتوزيع. الطبعة الثانية. 2011.
- مجدي عبد الله شرارة. علاقات العمل الفردية. مؤسسة فريدريش ايبرت للنشر والتوزيع. 2016.
- همام محمد محمود زهران. قانون العمل (عقد العمل الفردي). دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع. 2003.

3-المقالات والدراسات:

- عمار زعبي. الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية اتجاه رب العمل. مجلة البحوث والدراسات. العدد 21. السنة 2016.
- قوريش بن شرقي. اثبات عقد العمل الفردي في التشريع الجزائري. مجلة القانون والعلوم السياسية. العدد السابع. جانفي 2018.

4-الاطاريح والمذكرات:

- قدور خليلي وعبد الكريم وانزه. عقد العمل في التشريع الجزائري. مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر مهني في الحقوق. الجامعة الافريقية احمد دراية بأدرار. 2017-2018.

5-الاحكام والقرارات والاجتهادات القضائية:

- قرار الغرفة الاجتماعية رقم 242635 في 16.10.2002 م ق عدد 1 سنة 2003

- قرار الغرفة الاجتماعية رقم 0863104 المؤرخ في 2014/07/03
- قرار الغرفة الاجتماعية ملف رقم 33149 قرارا بتاريخ 1983/06/27.
- قرار الغرفة الاجتماعية ملف رقم 29691 قرار بتاريخ 1983/04/04.
- قرار الغرفة الاجتماعية ملف رقم 32713 قرار بتاريخ 1983/11/21.
- قرار الغرفة الاجتماعية. ملف رقم 38107 قرار بتاريخ 1984/12/08

6- المحاضرات:

- بشير هدي. محاضرات في قانون العمل. المحاضرة رقم 01
- سعداوي كمال. منازعات العمل والضمان الاجتماعي. جامعة محمد لمين دباغين-سطف. 2019-

2020

الفهرس

.....	الاهداء
.....	الشكر والتقدير
أ.....	المقدمة

الفصل الأول: تكوين عقد العمل

6.....	المبحث الأول: مفهوم عقد العمل.
6.....	المطلب الأول: تعريف عقد العمل وخصائصه.
6.....	الفرع الأول: تعريف عقد العمل.
8.....	الفرع الثاني: خصائص عقد العمل.
9.....	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل وتمييزه عن باقي العقود المشابهة له.
10.....	الفرع الأول: الطبيعة القانونية لعقد العمل وعناصره.
14.....	الفرع الثاني: تمييز عقد العمل عن باقي العقود المشابهة له.
19.....	المبحث الثاني: انعقاد عقد العمل واثباته
19.....	المطلب الأول: اركان عقد العمل
19.....	الفرع الأول: شروط عقد العمل
23.....	الفرع الثاني: مراحل انعقاد عقد العمل.
25.....	المطلب الثاني: اثبات عقد العمل.

- 25 الفرع الأول: اثبات عقد العمل بالكتابة.
- 26 الفرع الثاني: اثبات عقد العمل بغير الكتابة.

الفصل الثاني: تنفيذ عقد العمل

- 30 المبحث الأول: الالتزامات والحقوق الناجمة عن عقد العمل:
- 30 المطلب الأول: التزامات أطراف عقد العمل.
- 30 الفرع الأول: التزامات العامل.
- 32 الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل.
- 36 المطلب الثاني: حقوق أطراف عقد العمل.
- 36 الفرع الأول: حقوق العامل.
- 43 الفرع الثاني: حقوق صاحب العمل.
- 46 المبحث الثاني: انتهاء علاقة عقد العمل.
- 47 المطلب الأول: الحالات العادية لانتهاء علاقة عقد العمل.
- 47 الفرع الأول: الاستقالة.
- 48 الفرع الثاني: استحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل.
- 49 الفرع الثالث: انتهاء مدة العقد.
- 50 المطلب الثاني: الحالات الغير العادية لانتهاء علاقة عقد العمل.
- 50 الفرع الأول: الفسخ والبطلان.
- 51 الفرع الثاني: التسريح التأديبي.

52	الفرع الثالث: التسريح لأسباب اقتصادية.
54	الفرع الرابع: التقاعد.
56	الخاتمة:
58	قائمة المراجع.
62	الفهرس

الملخص

تقوم علاقات العمل في اغلب التشريعات المقارنة على أساس تعاقدي، وذلك انطلاقا من مبدأ الحرية التعاقدية والتي تجد مجال لها في نظرية سلطان الإرادة. فيلعب عقد العمل دورا هاما في تنظيم العلاقة المهنية التي تجمع صاحب العمل بالعامل، فتقيد فيه جميع شروط وظروف العمل وكذلك حقوق وواجبات طرفي عقد العمل.

ويترتب على سريان علاقة العمل جملة من الآثار تمثل في مجموعها ضوابط ومتطلبات تستهدف أساسا ضبط وتوضيح أداء العمل بالطرق والأساليب المطلوبة، وتتمثل هذه الآثار في التزامات وحقوق للطرفين المتعاقدين إضافة الى ما يمكن ان يترتب من جزاءات تأديبية ضد العامل نتيجة مخالفته لالتزاماته المهنية.

فتنتهي علاقة العمل لأسباب خارجة عن إرادة الأطراف كما قد تنتهي بفعل هؤالء، فحالات انتهاء العقد يمكن تقسيمها الى سببين وهما أسباب قانونية عادية وأسباب قانونية غير عادية.

ولا يمكن ان تقوم علاقة العمل دون اللجوء الى عقد العمل الذي يعتبر الحجر الأساسي في بناء العلاقات المهنية وانشاء قوة اقتصادية واجتماعية. الكلمات المفتاحية. علاقة العمل- عقد العمل- العامل- المستخدم- العلاقات المهنية-العمل-الالتزامات-الآثار القانونية-انتهاء عقد العمل.

Résumé :

Les relations de travail dans la plupart des législations comparatives reposent sur le contrat ; et sur le principe de la liberté contractuelle qui se retrouvent dans "la théorie de l'autonomie de volonté. **Le contrat de travail joue un rôle important dans la régulation des relations professionnelles entre l'employeur et le travailleur.**

La validité de la relation d'affaires à un certain nombre d'implication, qui constituent toutes des contrôles et des exigences visant principalement à contrôler afin de clarifier l'exécution des travaux par les moyens et méthodes nécessaires, ces effets sont les obligations et les droits des parties, en plus des sanctions t'adropai possibles contre le travailleur en raison de la violation des obligations professionnelles du travailleur.

La relation de travail prend fin pour des raisons indépendantes de la volonté des parties comme elles peuvent le faire, **la résiliation du contrat peut être divisée en deux raisons, à savoir les raisons juridiques ordinaires et les raisons juridiques inhabituelles.**

Il ne peut y avoir de relation de travail sans **recourir à un contrat de travail** ; qui est la pierre angulaire de la construction des relations professionnelles et de l'établissement d'une force économique et sociale.

Les mots clé :-Relation de travail-contrat de travail-travailleur-employeur-relation professionnelles- travail-obligation-effets juridiques- fin au contrat de travail.

Summary :

The Labor relations are based on contract in most of the comparative **législations**, which is based on the principle of contractuel freedom and fond in the theory of power of will. **The labor contract plays an important rôle in regulating the Professional relationship that bind the employer with the worker.**

The entry into force of the working relationship has a number of implications, which constitue a combination of controls and requirements aimed primarily at controlling and clarification of the performance of the work in the ways and methods required, these effects are the obligations and rights of the contracting parties in addition to possible tadiopain sanctions against the worker as a result of violation of the worker s Professional obligations.

The employment relationship ends for reasons beyond the control of the parties, as they do, the contract s **terminations can be divided into two reasons, namely ordinary légal reasons and extraordinary legal reasons.**

We can not have a working relationship without resorting to a contract of employment, which is the corner stone of building Professional relations and establishing an economic and social force.

Key Words ; -Labor relationship-labor contract-worker-employer- Professional relations- work-obligations-légal effects-termination of the employment.