



جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب



كلية الحقوق

قسم الحقوق

عقد العمل في التشريع الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون عام

تحت اشراف:

د. طهير عبد الرحيم

من إعداد الطالبين:

سعيداني علاء الدين لعرج

بلخير عبد السميع

لجنة المناقشة

جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت	أستاذ محاضر (ب)	بن عدة عبد الرحمان	الرئيس
جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت	أستاذ محاضر (ب)	طهير عبد الرحيم	المشرف
جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت	أستاذ محاضر مساعد (أ)	روان حسن كمال	الممتحن

السنة الجامعية: 2022-2023

إهداء

بعد بسم الله الرحمن الرحيم و الصلاة و السلام على صاحب الشفاعة نبينا محمد النبي الكريم

وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين

أهدي ثمرة جهدي المتواضع:

إلى أمي الموقرة من علمتي العطاء، وغمرتني بحنانها وكرمها.

إلى أبي المحترم الذي من علمني كيف أقف بكل ثبات فوق الأرض.

إلى من سعدت معهم اخوتي

إلى كل الزملاء

إلى كل من اراد بنا السوء و الانحراف

إلى جميع من تلقيتُ منهم النصح والدعم

أهديكم خلاصة جهدي العلمي

كلمة شكر

النفوس النقية مجبولة على حب من أحسن إليها ووقف بجانبها وقت الشدائد والصعاب،
والرسول الكريم صلى الله عليه وسلم يقول: "لا يشكر الله، من لا يشكر الناس"،
فمعرفة الفضل لأهل الفضل من سمات ذوي الطباع السليمة. و عليه يشرفنا أن نشكر كل من
قدم يد العون و ساهم في إنجاز هذا العمل.

تقديراتنا الخالصة لأستاذنا المحترم طهير عبد الرحيم المشرف على هذا العمل و نشكره على
كل المعلومات، و الجهود التي بذلها لإنجاح هذا البحث، و الذي لم يبخل علينا بالتوجيهات
و النصائح، و التحفيز شكرا من القلب لأستاذنا المحترم كما أيضا نشكر كل من كان له فضل
علينا لنصل إلى هذه المراتب كما نشكر أيضا كل أساتذة كلية الحقوق بجامعة بلحاج بوشعيب
عين تموشنت.

مقدمة

عقد العمل يعتبر أحد العناصر الأساسية في التشريع الجزائري حيث يلعب دورا هاما في تنظيم علاقات العمل بين الأفراد و المؤسسات، و يهدف عقد العمل إلى ضمان حقوق العامل، و صاحب العمل، و ذكر واجبات الطرفين، و ضمان حماية مصالحهما، و يساهم أيضا عقد العمل في تحقيق الإستقرار الإقتصادي، و الإجتماعي في البلاد كما يعتبر عقد العمل أحد وسائل إثبات علاقة العمل التي تنشأ بين العامل، و صاحب العمل.

نظراً للتطورات التي يشهدها العالم ، يعد عقد العمل أحد أكثر العقود المدنية إنتشاراً، و إستخداماً لما يشهده العالم من تطور الصناعي، و التجاري على نطاق واسع، و لا يختلف عقد العمل عن العقود الأخرى المسماة ، لأنه عقد مدني ، فمع إهتمام التشريعات في تنظيم هذا العقد جعله مميزاً، و ذو طبيعة خاصة، و يختلف عن العقود الأخرى المشابهة له في كثير من الجوانب ، خاصة من حيث أنها توفر الحماية لطرفي العقد أي العامل، و صاحب العمل للموازنة بين حقوقهم، و الإلتزامات المكلف بها كل طرف من أطراف عقد العمل، فهمة الوصل بين الطرفين هو العقد الذي بموجبه تنشأ علاقة العمل.¹

عقد العمل، وكغيره من العقود المشابهة يخضع لمبدأ القوة الملزمة للعقد يلتزم بموجبه طرفا العقد بتنفيذ مضمونه حسبما تم الاتفاق عليه تماشياً مع القاعدة المعروفة ب العقد شريعة المتعاقدين، والتي مفادها أن العقد بالنسبة للمستخدم، و العامل كالقانون، يترتب عنه إحترام، و تنفيذ الإلتزامات الواردة بالعقد كما لو كانت واردة بنص قانوني، و لا يستطيع أي من طرفي العقد الخروج عما إلتزم به و لا أن يغير فيه بإرادته المنفردة ما لم يكن مأذوناً له في ذلك من المتعاقد الآخر، أو من المشرع. و عليه، فقاعدة العقد شريعة المتعاقدين لها أثر في إستقرار العلاقات في المجتمع، ذلك أن السماح لأي طرف العقد بنقد و تعديل العقد كما أراد يؤدي إلى زعزعة الإستقرار، و الطمأنينة في العمل، كما أن لهذه القاعدة أثراً بالغاً في مجال علاقات العمل بما يكفل للعامل الحفاظ على حقوقه، و مكاسبه، و التي لا يستطيع المستخدم النيل منها دون موافقة العامل.² و قبل التطرق إلى تحليل موضوع مذكرتنا و هو عقد العمل في التشريع الجزائري ارتئينا ان نتحد عن ميلاد أو ظهور عقد العمل في الجزائري فلقد مر ميلاد عقد العمل بمراحل عديدة سنجيزها كالتالي:

¹ عياد خيرة، الأسباب الإدارية لإنقضاء عقد العمل، مجلة البحوث القانونية و الساسية، العدد العاشر، 2018، ص2.

² عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الأول مصادر الإلتزام، دار النهضة العربية، القاهرة،

المرحلة الأولى: الممتدة من 1962 الى 1974 فبعد الاستقلال كانت مفروضة القوانين الفرنسية بسبب الأوضاع التي كانت سائدة في البلاد حيث كانت الجزائر حديثة الإستقلال وتقاديا لتعطيل وتجميد الحياة الإقتصادية، و الإجتماعية، و في إنتظار وضع قوانين، و تنظيمات وطنية قامت الدولة بإصدار قانون يقضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية.³ و تم إلغاء هذا القانون في تاريخ 19 جوان 1965، و أستبدل بنظام المؤسسات ذات الطابع التجاري، و الصناعي، و الشركات الوطنية، و عرفت هذه المرحلة سيطرت الدولة على هذه المؤسسات.⁴

بعد ذلك صدر الأمر 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، و في عام 1971 صدر الأمر 74/71 بتاريخ 16 نوفمبر 1971 يتضمن قانون التسيير الإشتراكي و المقصود بذلك أن يساهم العمال في إدارة و تسيير المؤسسة حسب ما جاء في نص المادة (7) من هذا الأمر "إن عمال المؤسسة الإشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة." و في سنة 1975 الأمر 31/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 كما صدر الأمر 32-75 يتعلق بالعدالة في العمل. وكذلك الأمر 33-75 يتعلق باختصاصات مفتشية العمل. و عرفت هذه المرحلة بعدم الإنسجام نتيجة تعرض العامل لانتهاك حقوقه من قبل المؤسسات المستخدمة خاصة في غياب الأجهزة النقابية مما أنتجت هذه الأوضاع من عدم إستقرار في مجال علاقات العمل، و هذا ما دفع المشرع الجزائري للتدخل، و أصدر قانون الأساسي العام للعمال عام 1978.⁵

المرحلة الثانية: إستمرت هذه المرحلة 11 سنة من 1978 الى 1989 و خلال هذه المرحلة صدرت عدة قوانين لتنظم العمل في التشريع الجزائري من بينها قانون 12/78 المتضمن القانون الاساسي العام للعمال، حيث جاء هذا القانون لتوحيد القواعد التشريعية لجميع القطاعات، صناعية، تجارية، فلاحية كما تطبق على كل الفئات العمال في القطاع العام، و الخاص و حتى في قطاع الوظيف العمومي.⁶ كما جاء في المادة (3/1) من هذا القانون التي نصت على " يحدد هذا القانون حقوق العامل، و الواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق، مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه." و بعد ذلك صدرت عدة قوانين لإستكمال، و تنظيم الأحكام الصادر في قانون الأساسي العام للعمال من بينها قانون 03-81 المؤرخ في 21 فيفري 1981 يحدد المدة القانونية للعمل، و ليصدر بعد ذلك قانون 01/88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية و الإقتصادية.

³ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010 ص 19-20

⁴ المرجع نفسه، ص 19

⁵ رابح تويحية، قانون العمل و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، عين مليلة، 2012، ص 43

⁶ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 13

المرحلة الثالثة: مرحلة تطور عقد العمل التي بدأت بدستور 1989 فقد عرفت الجزائر نهاية ثمانينات القرن الماضي تحولات إقتصادية، وسياسية، وتحولت من النظام الإشتراكي إلى النظام الليبرالي الذي تكرس من خلال دستور 1989 و الذي من خلاله تمت القيام بالعديد من إصلاحات في تشريعات العمل. و بذلك تم إلغاء القانون الأساسي العام للعمال و صدر في مكانه قانون 11/90 الصادر سنة 1990 الذي ينظم علاقات العمل وقانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 متعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

و صدرت عدة تعديلات على قنون 11/90 المستمر إلى يومنا هذا من بين أهم التعديلات ما يلي :

- الأمر رقم 02/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل و متمم للقانون 11/90 .

- الأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 يناير 1997، يحدد المدة القانون للعمل.⁷

أهمية دراسة موضوع عقد العمل في:

- يعتبر عقد العمل من العقود الحيوية التي تمثل أساس الدول والتي تنظم حقوق وواجبات العامل، و صاحب العمل.

- يعتبر عقد العمل من بين أكثر العقود المبرمة بين الأفراد حاجة أصحاب العمل للعمال، و أيضا لحاجة العمال للعمل الذي من خلاله يتحصلون على الأجر.

- أهمية عقد العمل في ضمان حقوق العمال، و أصحاب العمل، و إلتزاماتهم.

أسباب اختيار الموضوع:

- الرغبة في الحصول على التقدير العلمي، و إثراء رصيدنا المعرفي.

- رغبة منا في الإطلاع على الأحكام التشريعية المنظمة لعقد العمل.

- للإستفادة من معلومات هذا الموضوع مستقبلا في حياتنا المهنية الأمر الذي دفعنا إلى التطرق إلى هذا الموضوع، و دراسته.

أهداف الدراسة :

- إبراز الاطار المفاهيمي لعقد العمل

⁷ راشد راشد، علاقات العمل الفردية و الجماعية في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص ص30-

- الإطلاع على مختلف النصوص القانونية المنظمة له
 - توضيح كيفية إبرام و فسخ هذا العقد
 - دراسة آثار المترتبة عن إبرام و انتهاء هذا العقد.
 - إبراز أنواع عقود العمل .
 - الإصلاح على مختلف جوانب عقد العمل.
 - إبراز أوجه التشابه و إختلاف عقد العمل عن باقي العقود.
 - إبراز حقوق والتزامات طرفي العقد.
 - تمييز عقد العمل عن العقود المشابه له.
 - إبراز عناصر عقد العمل.
 - إبراز الشروط الواجب توافرها في عقد العمل.
 - أبراز حالات إنتهاء عقد العمل.
 - إبراز متى يتم إبرام عقد محدد المدة.
- و لقد إعتدنا في دراستنا لهذا البحث على المنهج التحليلي و المنهج الوصفي المنهج الوصفي: الذي من خلاله أعطينا المفاهيم الأساسية لعقد العمل.
- المنهج التحليلي: لدراسة و تحليل النصوص القانونية المنظمة لعقد العمل في التشريع الجزائري.

الصعوبات التي واجهتنا أثناء إعداد المذكرة:

- نقص المادة العلمية،و صعوبة التنقل إلى جامعات،و ولايات أخرى لإقتناء المراجع.
- عدم وجود خبرة سابقة في إعداد مذكرة تخرج.
- قلة إمكانياتنا في الوسائل التكنولوجية المسهلة لعملية البحث.
- ضييق الوقت

و عليه نطرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى نظم المشرع الجزائري عقد العمل ؟

و للإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم البحث الى فصلين:

الفصل الأول: خصصناه لدراسة ماهية عقد العمل قسمناه بدوره إلى مبحثين الأول مفهوم عقد العمل

و عناصره، و الثاني خصائص عقد العمل، و تمييزه عن بعض العقود.

الفصل الثاني: إبرام عقد العمل و آثاره أيضا يتكون من مبحثين الأول إبرام، و سريان عقد العمل و الثاني

آثار عقد العمل، و إنتهاءه.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعقد العمل

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعقد العمل

بعد التطرق في المقدمة إلى التطور التاريخي و القانوني لعقد العمل و الذي شهد تطورا كبيرا عبر العصور المختلفة حيث كان يعرف في السابق بعقد إجارة الخدمات، و الأشخاص، مع مرور العصور، و تطور الدول أعطي لهذا العقد مفهوم مميز عن باقي العقود الأخرى، إن عقد العمل هو إتفاق قانوني بين صاحب العمل و العامل ينظم العلاقة العملية بينهما. يعد عقد العمل من أهم الوثائق القانونية في العلاقة العملية، حيث يحدد حقوق وواجبات الطرفين و يوضح شروط العمل، و إلتزامات كل منهما حيث أن عقد العمل في القانون الجزائري يجب أن يحتوي على بعض العناصر الأساسية، و من بينها هوية الطرفين التي يجب توضيح هوية صاحب العمل، و العامل بما في ذلك الإسم الكامل، و عنوان الإقامة، و البيانات الشخصية الأخرى اللازمة و طبيعة العمل، يجب تحديد طبيعة العمل الذي سيقوم به العامل بشكل واضح، بما في ذلك المهام و الواجبات المحددة بالإضافة إلى مكان العمل يجب تحديد موقع العمل الرئيسي، سواء كان في مكان ثابت أو متغير، و ذلك لتحديد القوانين و الأنظمة التي تنطبق عليه و مدة العقد يجب تحديد مدة صلاحية العقد، سواء كانت لمدة محددة أو غير محددة. في حالة العقود المحددة المدة، يجب تحديد تاريخ بداية العقد و تاريخ إنتهائه.

و على هذا قسمنا هذا الفصل الى مبحثين :

المبحث الأول: المقصود بعقد العمل.

المبحث الثاني: أركان عقد العمل و تمييزه عن بعض العقود.

لتوصل إلى ما المقصود بعقد العمل، و لتبيان، و ذكر مفهوم شامل، ومانع لعقد العمل الذي تطور عبر مختلف العصور، نستعرض في هذا المبحث مفهوم عقد العمل في مختلف التشريعات، حيث تطرقنا في المطلب الأول إلى تعريف عقد العمل، و عناصره، و في المطلب الثاني شروط صحة عقد العمل، و طبيعته القانونية.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل و عناصره

يتطلب لدراسة تعريف عقد العمل التطرق إلى مختلف التعاريف التي جاء بها الفقهاء، و مختلف التشريعات، وإن التشريعات الحديثة تكنفي بوضع قواعد تشريعية أو حتى تنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح، للوقوف على تبيان تعريف عقد العمل قسمنا هذا المطلب إلى فرعيين هما: تعريف عقد العمل وأنواعه (الفرع الأول)، و عناصر عقد العمل (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف عقد العمل و أنواعه.

1) تعريف عقد العمل لغة: سوف نعرف كل كلمة على حدة، ثم التعريف الشامل، فنعرف العمل، ثم العقد، و في الأخير نعطي التعريف الشامل لعقد العمل.

- العمل: المقصود به هو " الجهد الإنساني أيا كان نوعه، عضليا، أو ذهنيا، فنيا، أو إداريا، و سواء كان يحتاج لمهارة خاصة، أو لا".⁸

- العقد: فقد عرفه المشرع الجزائري في المادة (54) من القانون المدني " العقد إتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح، أو فعل، أو عدم فعل شيء ما".

2) تعريف عقد العمل إصطلاحا: "إن تسمية عقد العمل حديثة نسبيا لم تظهر إلا في أواخر القرن التاسع عشر (19) حيث وردت تسميته بعقد إجارة الخدمات في بعض التشريعات المقارنة، كالقانون الفرنسي القديم الذي تأثر بالقانون الروماني، وسمي في قانون العمل السويسري سنة 1909 بإجارة العمل، و قد إنتشرت حديثا تسميته بعقد العمل سواء لدى الفقه، أو القضاء، أو التشريع."⁹

⁸ نديم مرعشلي، و أسامة مرعشلي، الصحاح في اللغة و العلوم، المجلد الثاني، دار الحضارة العربية، ط1، بيروت، 1974، ص16

⁹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، دار الريحانة للكتاب جسر للنشر و

التوزيع، الجزائر، 2006، ص55.

أما بعض الفقهاء فقد عرفوا عقد العمل، على أنه إتفاق شفهي، أو كتابي صريح، أو ضمني يلتزم العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل، و تحت إشرافه، و توجيهه، و إدارته مقابل أجر.¹⁰

بينما عرفه جانب آخر من الفقهاء بأنه مجموعة من القواعد التي تنظم العلاقات القائمة عن مباشرة شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر مقابل أجر معين، و تحت إدارته، و توجيهه، و إشرافه، و إطاعة أوامره، و عرفه آخرون بأنه مجموعة من القواعد القانونية، و التنظيمية التي تنظم العلاقات القانونية بين العمال، و المؤسسات المستخدمة، و ما ينتج عن هذه العلاقة من حقوق المعنيين و التزاماتهم.¹¹ و التعريف الراجح و الأشمل لعقد العمل هو إتفاق يلتزم بمقتضاه أحد الطرفين بالعمل لدى الطرف الآخر تحت إدارته و توجيهه مقابل أجر، و لمدة محددة، أو غير محددة حسب ما إتفق عليه الطرفان.¹²

أما بالنسبة للتشريعات المقارنة فقد عرفها التشريع العراقي في المادة (1/900) من القانون المدني لسنة 1951 "عقد العمل عقد يتعهد به أحد طرفيه بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر، و يكون في أدائه تحت توجيهه، و إدارته مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر، و يكون العامل إجيرا خاصا." كما عرفته المادة (42) من قانون العمل المصري رقم 91 لسنة 1959 بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل تحت إدارة صاحب العمل، و إشرافه مقابل أجر"

أما التشريع السعودي فقد عرف عقد العمل في مادة (50) من نظام العمل بأنه "عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل، و العامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر."¹³

و عرفه التشريع التونسي بأن عقد العمل مرادفا لعقد إيجار الخدمات، و ذلك أن المشرع التونسي لا يزال متأثر بالحقبة القديمة التي كانت في فرنسا في القرن التاسع عشر.¹⁴ و في التشريع الليبي جاء تعريف عقد العمل بأنه "عقد العمل الفردي إتفاق يتم بين صاحب العمل و العامل يتعهد بمقتضاه العامل بأن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر."¹⁵

¹⁰ محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2006، ص86

¹¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، صص 36-37.

¹² أحمية سليمان،، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، 2002، ص15.

¹³ المرسوم الملكي السعودي، رقم51، المتعلق بنظام العمل، المؤرخ في 27 سبتمبر 2005: الصادر في الجريدة الرسمية في 28 أكتوبر: 2005 العدد4068.

¹⁴ عبد الغني عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية في قانون الليبي، ط2، دار الكتب الوطنية بنغازي، ليبيا، 1997، ص114.

¹⁵ عبد الغني عمرو الرويمض، المرجع السابق، ص115.

أما في التشريع الفرنسي "فقد إمتنع المشرع الفرنسي عن إيراد أو وضع أي تعريف لعقد العمل سواء في القانون المدني أو في قانون العمل، و ترك مهمة تعرف عقد العمل للفقهاء و القضاء."¹⁶

و عرفه الفقه و القضاء الفرنسي فقد عرفه بلانيول (planiol) تبعا لتعريفه في التقنين المدني بأنه عقد من عقود الإجارة، و قد أجمع الفقهاء على تعريف واحد لعقد العمل، و هو إتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على عموم لصالح الطرف الآخر تحت إشرافه، و توجيهه، و أوامره مقابل أجر معين.¹⁷

في إنجلترا المشرع لم يتولّ مهمة تعريف عقد العمل بل ترك مهمة التعريف هذه إلى القضاء، و الفقه الذي عرّف عقد العمل بأنه عقد لإجارة الخدمات يتعهد بمقتضاه شخص بالإشتغال مقابل أجر تحت أوامر شخص آخر يتعهد بتشغيله.¹⁸

أما القانون السويسري فإن المشرع قد أعطى تعريفاً لعقد العمل في المادة (1/319) من قانون الالتزامات السويسري، 1991، بأنه "عبارة عن إتفاق يتعهد بمقتضاه شخص (العامل) بتقديم عمله لآخر (صاحب العمل) لمدة محدودة أو غير محدودة مقابل أجر."¹⁹

و بالعودة إلى التشريع الجزائري ، فقد جاء في القانون رقم 78- 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 ، و المتضمن القانون الأساسي العام للعامل في مادته (51) "تنشأ علاقة العمل بتعاقد مكتوب أو غير مكتوب، و تقوم هذه العلاقة في جميع الحالات بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة." و تنشئ علاقة العمل بين المعنيين بالحقوق و الإلتزامات المحددة بموجب القانون الأساسي العام للعامل، و القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة.²⁰ و في القانون رقم 90- 11، المؤرخ في 21 أفريل، 1990، المتعلق بعلاقات العمل، جاء في نص المادة (8) منه " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي. و تقوم هذه العلاقة، على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

و تنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع، و التنظيم، و الإتفاقيات، أو الإتفاقات الجماعية، و عقد العمل." فالمشرع الجزائري إهتم بالجانب الموضوعي، و التنظيمي و أهمل الجانب الشكلي الذي ينعقد

¹⁶ جلال القرشي، المعايير القانونية لعقد العمل، مطبعة الحداد، بصره، 1969، ص 37

¹⁷ المرجع نفسه، ص 39-40.

¹⁸ المرجع نفسه، ص 12.

¹⁹ المرجع نفسه، ص 40.

²⁰ بشير هدي، المرجع السابق، ص 56.

بواسطة هذه العلاقة فإهتم بعلاقة العمل، و توفير الضمانات، و الحماية للعمال دون الإهتمام بالجوانب الشكلية.²¹

(3) أنواعه: لعقد العمل العديد من الأنواع سنجيزها في النقاط التالية :

أ- **عقد العمل المحدد المدة**: يعرف عقد العمل محدد المدة بأنه " من العقود الزمنية، حيث أن الجهد الذي يبذله العامل لا يقاس إلا بالزمن، و بذلك تكون المدة الزمنية عنصر جوهري في العقد، و من خلالها يتم تحديد مقدار المحل المعقود عليه."²²

فالمقصود بالزمن في عقد المحدد المدة هو الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل جهده ووقته، و خبرته في صالح صاحب العمل، و تحت إشراف، و توجيهه، و لا يمكن لصاحب العمل إنهاء عقد العمل المحددة المدة قبل إنتهاء مدته و إن أنهى العقد يترتب عليه تعويض للعامل.²³ إلا في بعض الحالات حسب نص المادة 69 من قانون 11/90 التي تنص على " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية.

- إذا كان تقليص العدد ينبنى على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، و يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

- يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها، إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص.

و قد حددت المادة (12) من نفس القانون أسباب اللجوء الى هذا العقد و هي :

1- حالة توظيف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.

2- حالة إستخلاف عامل مثبت: لإستقاء هذا السبب يجب توفر بعض الشروط و هي:

- أن يتعلق الإستخلاف بعامل مثبت.

- أن يكون هذا العامل المثبت في حالة غياب.

²¹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار الهومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2003، ص 57-58.

²² عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني (نظرية الالتزام بوجه عام)، دار النشر للجامعات المصرية، القاهرة، 1952، ص 166.

²³ بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية - تطبيقية - مقارنة، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 27.

-صاحب العمل مجبر على الإحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه.²⁴

3-حالة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع: المقصود بها أن تكون الأعمال دائمة، لكن ليست مستمرة تتجدد، و تتكرر هذه الأعمال خلال مدد منقطعة مثال على ذلك أعمال الصيانة عمليات شحن، و تفرغ البضائع، و سلع من البواخر، و القطارات.²⁵

4-تزايد العمل أو أسباب موسمية: و هذه تعتبر حالة خاصة تواجه صاحب العمل، و هي حالة تزايد العمل و أن عدد العمال لا يكفي لإنهاء هذه الاشغال فيتحتم على صاحب العمل إلى اللجوء لحل الاخر، و هو الذهاب لإبرام عقود محددة المدة أي خلال فترة تزايد العمل، و عند إنتهاء هذا العمل يحل العقد، و أيضا يمكن تجديد العقد المحددة المدة لمدة أخرى حسب متطلبات هذا العمل.²⁶

5-حالة نشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها: لم يحدد المشرع الجزائري هذه النشاطات، و قد أسند مهمة تحديدها للقاضي عكس القانون الفرنسي الذي حصر بعض العقود تحت مسمى عقود إستخلاف، أي تبرم هذه العقود لمدة محددة لشغل بعض المناصب التي تكون مؤقتة، و لا يمكن إبرام عقود غير محددة المدة فيها مثال: بناء، تصليح السفن البحرية، الفندقية و الإطعام.²⁷

(ب) عقد العمل غير محددة المدة: جاء تعريفه، في نص المادة (11) من قانون 11/90 التي نصت على أنه "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.

وفي حالة إنعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة."

(ت) عقد العمل بالتوقيت الجزئي: نصت المادة (13) من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على " يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل، و يكون ذلك في الحالتين التاليتين:

-إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح بإستخدام العامل كامل الوقت،

-إذا طلب العامل ممارسة ذلك، لأسباب عائلية أو لإعتبارات شخصية، ووافق المستخدم.

ولا يمكن أن يقل، في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل."

²⁴ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص51.

²⁵ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003، ص90.

²⁶ طريب سعيدي، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2013، ص39.

²⁷ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص95.

ج) عقد العمل الخاصة: لقد نصت عليها المادة (4) من القانون 11/90 التي جاء فيها ما يلي " تحدد، عند الإقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات، و مستخدمي الملاحة الجوية، و البحرية، و مستخدمي السفن التجارية، و الصيد البحري، و العمال في المنازل، و الصحفيين، و الفنانين، و المسرحيين، و ممثلين التجاريين، و رياضي النخبة، و مستخدمي البيوت، و ذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول."

د) عقد التمهين: جاء تعريفه في المادة (6) من القانون رقم 10-18 المؤرخ في 10 جوان 2018 ، المحدد للقواعد التطبيقية في مجال التمهين التي نصت على " هو عقد لمدة محددة يتعلق بتكوين المتمهن، يمضى من ثلاثة (3) أطراف : المستخدم، و المتمهن، و المؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتمهن." و المقصود بعقد التمهين هو قيام صاحب العمل بالتكوين المهني للعامل حتى يأخذ العامل خبرة مهنية في عمله المكلف به، و يكون على إطلاع على نوع العمل المكلف به، و مكان تنفيذ العمل، و خلال هذه المدة يمكن لطرفين فسخ العقد إذا لم يرضى طرف من الأطراف سواء صاحب العمل عن أداء العامل لعمله، أي يكون غير مؤهل لهذا المنصب، أو العامل عن صاحب العمل من خلال الأوامر القاسية، أو أن مكان العمل لا تتوفر فيه معايير الحماية، و النظافة، و يكون هذا الفسخ دون تعويض لطرف المقابل.²⁸

فمن خلال ما تطرقنا إليه نستنتج أن عقد العمل هو عبارة عن عقد يلتزم بموجبه العامل بأداء العمل المكلف به من قبل صاحب العمل مقابل الأجر، و بعبارة أوسع و أشمل هو عقد يلتزم بمقتضاه العامل بأداء عمله على أكمل وجه دون تقصير مقابل أجر معين سواء تم تحديد المدة أو لمدة غير محددة و تنشأ عن هذه العلاقة حقوق المعنيين وواجباتهم. و تعريف عقد العمل بين لنا عناصر عقد العمل الأربعة، و هي: عنصر العمل، عنصر الأجر، و عنصر التبعية، و المدة، هذا ما سوف ندرسه، و نفضله في الفرع الثاني من هذا المطلب.

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن عقد العمل يقوم على عناصر أساسية تشكل هويته التي تميزه عن باقي العقود الأخرى، فبدون هذه العناصر الأربعة لا وجود لعقد العمل و هي: عنصر العمل، و عنصر الأجر، عنصر المدة، و عنصر التبعية.

أولاً: عنصر النشاط: و المقصود به قيام العامل بنشاط مقابل أجر فهو إلتزام العامل، بأداء العمل المكلف به من قبل صاحب العامل، و أن يمارس عمله وفق تعليمات، و أوامر، و توجيهات صاحب العمل، أي أن

²⁸ جلال مصطفى قريشي، شرح قانون العمل الجزائري الجزء الأول علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 306-308.

يبذل العناية اللازمة في أداء العمل المكلف به.²⁹ و جاء تعريفه في المادة (2) من قانون 11/90 " يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا... " و لتحقق عنصر العمل وجب توافر بعض الشروط و هي :

- أن يكون العمل مشروع؛ أي لا يمكن أن يقوم العمل على بيع، أو توصيل مخدرات مثلا فهنا عنصر العمل هو توصيل المخدرات مقابل أجر، وهو من بين الأعمال الغير مشروعة.

- أن يقوم العامل بتنفيذ العمل المكلف به شخصيا؛ أي لا يمكن أن يعين أشخاص آخريين لتنفيذ التزامه.

- أن يكون تنفيذ العمل قائم على رضا العامل.

- أن يكون التنفيذ في إطار غير إطار الوظيف العمومي.

- يجب على رب العمل أن يوفر جميع أدوات، و الوسائل المتعلقة بهذا النشاط.³⁰

و فعنصر النشاط و هو النشاط المبذول من قبل العامل سواءا كان نشاطا فكريا، أو ماديا، و هو الجهد الذي يقوم به العامل تحت إشراف، و رقابة صاحب العمل لذلك يعتبر عنصرا جوهريا في عقد العمل فإذا تخلف عنصر العمل فلا وجود لعقد من الأساس، أي يكون العقد باطلا بطلانا مطلقا، و عنصر النشاط هنا يتطلب وجود بعض الشروط، التي تجعله مميذا عن باقي العقود الأخرى المشابهة له، و المتمثلة في تنفيذ العامل للعمل المكلف به برضاه التام الخالي من أي عيب من عيوب الرضا، و هي التدليس الإكراه، و الغبن، الغش ، و أن يكون تحت إشراف، و توجيه صاحب العمل .³¹

و في الأخير يمكننا تلخيص كل هذا و إعطاء تعريف بسيط لعنصر العمل، و هو ذلك النشاط الإنساني سواءا كان نشاطا بدنيا، أو فكري، أو حتى فني الذي يقوم به العامل في مجال معين مقابل أجر لبذل ذلك المجهود.³²

ثانيا: عنصر الأجر: الأجر عموما هو كل ما يتعهد رب العمل بدفعه إلى العامل بموجب عقد العمل؛ أي العوض النقدي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه لصاحب العمل، و يعتبر الأجر، عنصرا

²⁹ جلاتل مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 99.

³⁰ مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، ط1، 2010، ص 74.

³¹ بشير هدفي، المرجع السابق، ص 58.

³² مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 74.

جوهريا لقيام عقد العمل، فلولا دفع الأجرة للعامل لا ينفذ العمل المكلف به فالأجر يعتبر إلتزام على صاحب العمل الذي يقدمه مقابل قيام العامل بالعمل المكلف به.³³

فالأجر يمثل في عقد العمل سبب إلتزام العامل، و محل إلتزام صاحب العمل، فلا يمكن أن نتصور قيام العامل بتنفيذ العمل بدون أجر، فهو المقابل الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل أدائه لعمله، و العلاقة بين عنصر العمل، و الأجر علاقة تكاملية فلا وجود لعمل دون أجر، و لا يمكن أن يكون هناك أجر دون قيام بعمل.³⁴ و يتم تحديد الأجر و فق معايير، و أساليب و هي:

(أ)- معيار المدة: يقصد بها مدة العمل لتحديد الأجر سواء كانت مدة قصيرة كساعة، أو يوم، أو تكون طويلة كالأسبوع، أو شهر.³⁵

(ب)- معيار المردودية: تعني حجم إنتاج العامل؛ أي كلما إرتفع إنتاج العامل إرتفع الأجر، و ينتج عنه عدم إستقرار الأجر من الناحية الكمية، و هذا المعيار يخدم صاحب العمل أكثر، أما العامل فلا يستطيع المحافظة على تلك الوتيرة من الإنتاج أمر مرهق بالنسبة للعامل.³⁶

(ج) المعيار المزدوج: هو المعيار الأكثر إستعمالا حيث يحدد الأجر التابث وفق معيار المدة، و تحدد الزيادات، و المكافآت على أساس إنتاجية العمال، و يتكون الأجر من عنصرين أساسيين هما الأجر التابث و الأجر المتغير.³⁷

أ/ الأجر التابث و يتكون من:

1- الأجر الوطني الأدنى المضمون: هو الأجر الأدنى الذي لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر منخفض عن هذا الأجر، و يطبق على كافة العمال في جميع القطاعات دون إستثناء و يتم تحديده من قبل السلطة العامة³⁸ و هذا ما جاء في نص المادة (87) من قانون 11/90 " يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون

³³ محمود الهمشري ، عنصر الأجر في عقد العمل ،معهد الادارة العامة إدارة البحوث و الاستشارات،السعودية ، 1977 ، ص 3.

³⁴ بشير هدي، المرجع السابق، ص 59.

³⁵ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل ،دار النهضة العربية، الاسكندرية، 1976، ص 49.

³⁶ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 276.

³⁷ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

1991، ص 187.

³⁸ المرجع نفسه، ص 187.

المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد إستشارة نقابات العمل، و المستخدمين، و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً.

ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي:

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة،

- الأرقام الإستدلالية لأرقام الإستهلاك،

- الظروف الإقتصادية العامة.

مما ذكرنا سابقاً يتبين لنا أن الأجر الوطني الأدنى المضمون هو الأجر الذي لا يجوز نهائياً أن يتقاضى العامل أجر منخفض عنه للضمان الأجر الكريم للعامل، و لا نعود الى العصور الوسطى التي كانت فيها يستغل العامل، و يتقاضى أجر ضعيف جداً مقارنة بالأعمال التي كان يقوم بها، و في ظروف عمل صعبة دون أي حماية للعامل.³⁹

2- الأجر الأساسي أو القاعدي: و هو المبلغ الأساسي الذي يتقاضاه العامل مقابل أداء العمل المكلف به من قبل صاحب العمل، وهو ما جاء في نص المادة (1/81) من نفس القانون " يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون، ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة... " و يكون لتصنيف منصب العمل علاقة مباشرة في تحديد الأجر؛ أي أن ليست كل المناصب متماثلة في العمل، و الأجر، فكل منصب، و له درجة إستدلالية، و الجهد المكلف لإنجاز هذا العمل في ذلك المنصب، كما يحدد لكل نقطة إستدلالية قيمة معينة تتمثل في السعر، و بالتالي فالأجر الأساسي، هو حاصل ضرب قيمة النقديّة للنقطة الإستدلالية في الرقم الإستدلالي.⁴⁰

3- التعويضات: تنصت المادة (81) من نفس القانون على ذلك "...التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاص، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، و علاوة المنطقة،

-العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه." و هناك 3 أنواع من التعويضات و هي:

³⁹ ين عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص72

⁴⁰ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص31.

-المنح العائلية.

-تعويض الخبرة، و الأقدمية.

-تعويض الضرر: بالنسبة للعمال الذي يعملون أشغال خطيرة. هذه هي أهم العناصر الثابتة والدائمة المرتبطة بالراتب الأساسي، و التي تشكل الجزء الثابت من الراتب.⁴¹

ب/الأجر المتغير: و المقصود به تعويض عن ساعات العمل الإضافية، تنصت المادة (32) من نفس القانون على ذلك " يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة."

ثالثا: عنصر التبعية: يعد عنصر التبعية من العناصر الجوهرية في عقد العمل فهو الذي يميزه عن باقي العقود المشابه له، فبالرغم من إعتبار العمل، و الأجر عنصران أساسيان في عقد العمل إلا أنهما ليس كافيين، فالتبعية تعد معيارا جوهريا فهي التي تربط بين طرفي العقد، فالعامل بموجب عقد العمل عليه إتباع أوامر العامل، و إنجاز ما كلف به من قبل صاحب العمل، في عقد العمل محدد المدة، أو غير محدد المدة حسب ما إتفق عليه الطرفان في العقد المبرم بينهما، و يقصد بالتبعية سلطة صاحب العمل في الإشراف على العامل، و توجيه له الأوامر بإعتبارها مظهرا من مظاهر السلطة الممنوحة له قانونيا في إطار علاقة العمل، ذلك أن صاحب العمل هو الذي يقع على عاتقه تنظيم العمل، و توفير أدوات العمل، و هو الذي يتحمل مسؤولية السير الحسن للعمل.⁴²

و " قد توسع حديثا هذا المفهوم القانوني للتبعية ليشمل مفهوما آخر أكثر شمولاً تجسد فيما سمي بالتبعية الإقتصادية، و الذي أيده جانب كبير من الفقه الحديث، و من بعده القضاء، ثم التشريع، و تتمثل هذه التبعية، في الأجر أو المورد المالي الذي يعتمد عليه العامل مقابل استئثار صاحب العمل بجهد، و وقته طوال مدة علاقة العمل سواء كانت دائمة، أو مؤقتة.⁴³ و تأخذ التبعية ثلاثة (3) صور في علاقة العمل و هي :

1-الوجه القانوني و التنظيمي: هي الأحكام القانونية التي تفرض على العامل الخضوع لبعض الإجراءات و تعليمات التي يحددها القانون، و التنظيم المعمول به، و أيضا خضوعه لإشراف، و رقابة، و توجيه

⁴¹ أحمية سليمان المرجع نفسه، ص30.

⁴² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص25.

⁴³ بشير هدفي، المرجع السابق، ص60.

صاحب العمل، و لهذا الأخير أيضا الحق في توزيع ساعات العمل، و توزيع العمل على العمال، و وضع النظام الداخلي للعمل لفرض الإنضباط.⁴⁴

2- الوجه الفني، أو التنفيذي: و يكون ذلك من خلال تأطير العمال، و الإشراف على أعمالهم من قبل عمال ذوي خبرة مهنية، و إختصاص، و يتم تفويض هؤلاء العمال من قبل صاحب العمل.⁴⁵

3- الوجه الإقتصادي: يتجلى في الحقيقة أن حياة العامل تعتمد في حصوله على الدخل من العمل الذي يؤديه، مما يربطه معيشيا بحياة العامل، و يتسبب ذلك في منع العامل من الإنخراط في أي نشاط خارج علاقته بصاحب العمل. وهذا ما يجعل صاحب العمل يحتكر جهد ووقت العامل طوال علاقة العمل. بإختصار يمكننا القول، أن التبعية هي المعيار الأساسي لتمييز عقد العمل، عن العقود الأخرى.⁴⁶

و يتضح لنا أن علاقة التبعية بين العامل، و صاحب العمل، هي حقا لصاحب العمل فتعطيه صلاحيات ممارسة سلطة الرقابة، و التوجيه، و الإشراف على العامل في عمله، كتحديد ساعات العمل، و أيضا توفير اللوازم التي يحتاجها العامل في عمله سواء كان ماديا، أو فكريا، و أيضا توفير بيئة مساعدة للعمل، من توفير النظافة، و الأمن في وسط العملي، و وضع النظام الداخلي للعمل، و سلطة التأديب، و فرض قواعد الأمن و الوقاية، و ما إلى ذلك من المسائل التنظيمية الأخرى المعترف بها قانونيا مقابل إلزام العامل بطاعة الأوامر، و التوجيهات التي يوجهها له صاحب العمل.⁴⁷

رابعا : عنصر الزمن: هو المدة الزمنية التي يكون فيها وقت العامل، و نشاطه في خدمة صاحب العمل، فتلك الفترة الزمنية التي يكون فيه العامل تحت رقابة، و سلطة، و إشراف صاحب العمل، مع إحترام المدة المتفق عليها في عقد العمل سواء كانت محددة أو غير محددة.⁴⁸ و جاء توضيح و تعريف عنصر المدة بوضوح في المادة (12) من قانون 11/90 " يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه :

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.

- عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، و يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،

⁴⁴ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 65.

⁴⁵ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 33.

⁴⁶ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 65.

⁴⁷ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 25.

⁴⁸ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 36.

- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

- و يبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة."

و في الأخير، يمكننا إعطاء تعريف شامل لعنصر المدة، و هو المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه المهني، و خبرته، و جهده في خدمة، و مصلحة صاحب العمل، و من هنا يقترن عنصر المدة بطبيعة العمل المطلوب إنجازه، سواء لمدة محددة، أو غير محددة حسب طبيعة العمل، و طبيعة الإتفاق الذي أبرم بين الطرفين العامل، و صاحب العمل سواء لمدة محددة، أو غير محددة، فيعد عنصر المدة عنصرا جوهريا في عقد العمل فالعامل ملزم بأداء عمله لمدة زمنية محددة أو غير محددة.⁴⁹

المطلب الثاني: أركان عقد العمل و طبيعته القانونية

قسمنا هذا المطلب إلى فرعيين سوف نتكلم في الفرع الأول عن أركان عقد العمل الواجب توفرها في العقد حتى يكون العقد صحيحا، و سليما، و الفرع الثاني خصصناه لنتكلم عن الطبيعة القانونية بين العامل و صاحب العمل.

الفرع الأول: أركان عقد العمل

إن عقد العمل من العقود الرضائية كما رأينا في تعريفه، و بالتالي فإنه يخضع لنفس الأركان الشكلية، و الموضوعية الواردة في القانون المدني مع وجود بعض الإختلافات، و الأحكام الخاصة الواردة في قوانين هذا العقد، و يشترط في أي من العقود وجود أركان شكلية، و أركان موضوعية لبيان مدى صحة العقد، و هو ما سنتطرق إليه لنبين أركان الشكلية، و الموضوعية لعقد العمل.⁵⁰

أولا: الأركان الشكلية: نظرا لأن عقد العمل من العقود الرضائية فلا بد من وجود أركان قانونية يجب توافرها حتى يكون العقد صحيحا، و ساريا بحكم القانون حيث أن جميع العقود الرضائية تشبه بعضها البعض، و تقوم على نفس الأركان إلا أن عقد العمل يتميز عليها في بعض الأمور حيث، أن الأركان الشكلية ليست أساسية في عقد العمل فالكتابة لا تعتبر أساسية في بعض التشريعات إلا أن بعض التشريعات إعتبرت الكتابة ركنا أساسيا في عقد العمل، و ذلك من أجل إثبات العقد، و حماية حقوق العامل، و صاحب العمل إذا حدث نزاع بينهما حتى لا يذهب حق أي طرف فيهما، و بالتالي سوف نتطرق، إلى المشرع الجزائري ماذا قد نص بخصوص الكتابة في عقد العمل، لم يشترط المشرع الجزائري على أن الكتابة ركن من الأركان

⁴⁹ بشير هدي، مرجع السابق، ص60.

⁵⁰ بشير هدي، المرجع نفسه، ص64.

الشكلية في عقد العمل مما أنه ترك المجال لطرفيين العامل، و صاحب العمل هما من يحددان كتابة العقد أم لا.⁵¹ و نص المادة(8) من قانون 11/90 يوضح ذلك "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي..."

و يتضمن في عقد العمل المحدد المدة أو غير المحدد المدة سواء كان كتابيا أو شفويا بيانات أساسية، ذلك لتفادي المشاكل من جهة، ولأهمية بعض العناصر، أو البيانات في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين، ولهذا جرت الممارسة في العقود المكتوبة على تحديد البيانات الأساسية وهي :

1- بيان هوية الأطراف، و تاريخ بداية، و نهاية العقد.

2- تحديد الوظيفة أو منصب العمل، و مكانه.

3- تحديد الأجر الأساسي، و عناصره المكتملة حيث يقصد منها عناصر الأجر الأساسية، و ما يرتبط بها من تعويضات، و مكافآت.⁵²

أما الأحكام التكميلية التي لا يؤثر عدم إدراجها على صحة العقد هي:

1- بيان فترة التجربة.

2- بيان المدة القانونية للعمل.

3- بيان مهلة الإخطار قبل إنتهاء علاقة العمل أو عقد العمل.

4- بيان حالات تعديل عقد العمل سواء تعلق التعديل بصاحب العمل، أو تعلق التعديل بالعامل.⁵³

و بإختصار نجد أن المشرع لم يلزم شكلية محددة في عقود العمل، غير أنه و فيما يخص عقود العمل المحددة المدة فإنه إشتراط أن يذكر مدة العمل، و أن ينص عليها صراحة في العقد العمل، و سبب إبرام العقد لمدة محددة لأن هذا النوع من العقود يصعب إثباته، بل لا يمكن إثباته دون عقد مكتوب.⁵⁴

ثانيا: الأركان الموضوعية: إن عقد العمل من العقود الرضائية التي تقوم على رضا الطرفين كما هو الحال بالنسبة للعقود المدنية، و التجارية فإنه يشترط في عقد العمل نفس الأركان الموضوعية الموجودة في العقود الأخرى، و إذا تخلفت هذه الأركان أعتبر العقد باطلا. و من أهم هذه الأركان صحة الرضا، و خلوه من

⁵¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص.65.

⁵² بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2000، ص.54.

⁵³، المرجع نفسه، ص.54.

⁵⁴ بشير هدي، المرجع السابق، ص.64.

العيوب المعروفة، و إكتمال أهلية التعاقد، و إمكانية المحل، و شرعية السبب، و هذا ما سوف نتطرق إليه بالتفصيل في العناصر التالية:⁵⁵

أ- الرضا : يخضع الرضا، و التعبير عن الإرادة في عقد العمل إلى أحكام القانون المدني، و أحكام النظرية العامة للإلتزامات، نظرا لعدم وجود أحكام، و قوانين خاصة بعقد العمل، فالرضا في عقد العمل لا يختلف عن العقود المدنية.⁵⁶ يعد الرضا عنصرا جوهريا في أي عقد، فإذا تخلف عنصر الرضا كان العقد باطلا فهو تطابق إرادتين، حيث يعرض أحد الأطراف على الآخر بالعمل لحسابه، و تحت إشرافه، و توجيهه مقابل أجر يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل العمل الذي أداه سواء كان ماديا، أو فكريا، شرط أن يكون العمل مشروعاً، و يكون الرد من طرف الآخر صراحة بالقبول، أو الرفض، و أن يتراضى الطرفان أيضا عن مدة العمل، و الفترة التجريبية التي يخضع لها العامل، و أيضا أن يتراضى عن الأجر الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل أدائه للعمل المطلوب منه، و على أكمل وجه، فالرضا هو تعبير صراحة من كلا الطرفين بالقبول أو الرفض فإذا تم إتفاق بينهما ينشئ العقد، و إن لم يتفقا فلا وجود لعقد.⁵⁷ و نص المادة (60) من نفس القانون على "التعبير عن الإرادة يكون باللفظ، و بالكتابة، أو بالإشارة المتداولة عرفاً، كما يكون بإتخاذ موقف لا يدع أي شك في دلالاته على مقصود صاحبه.

و يجوز أن يكون التعبير عن الإرادة ضمنيا إذا لم ينص القانون أو يتفق الطرفان على أن يكون صريحا.

و يجب أن يتضمن الرضا ركن الأهلية فقد إشتط المشرع الجزائري في الأهلية أن لا يقل عن 16 سنة إلا إذا أجاز له وليه الشرعي ذلك.⁵⁸ و جاء ذلك في نص المادة (15) من قانون 11/90 " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي كما أنه لا يجوز إستخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقه.

⁵⁵ المرجع نفسه، ص 66.

⁵⁶ أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 19.

⁵⁷ مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 9.

⁵⁸ بشير هدي، المرجع السابق، ص 67.

و قد فرض المشرع الجزائري عقوبات، عن من يخالف هذه الشروط فقد جاء في المادة (140) من قانون 11/90 "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. "

و لكي يكون الرضا صحيحا يجب توافر شروط صحة التراضي، و هي الإيجاب، و القبول، و هو ما سوف نوضحه كالآتي:

(1) الإيجاب: و هي عرض عمل صراحة من صاحب العمل على شخص يريد العمل بأن يقوم بعمل سواء كان ماديا، أو فكريا، تحت سلطته، و إرادته، و توجيهه مقابل أجر معين.⁵⁹

(2) القبول: هو عبارة عن قبول الموجب إليه القيام بالعمل الصادر من صاحب العمل مقابل أجر معين، و تحت الشروط التي إتفق عليها الطرفان في العقد.⁶⁰

خلاصة القول أن الرضا هو توافق إرادتين، و ذلك بإقتران الإيجاب مع القبول دون أي إجراء شكلي لإنعقاده فإذا تراضى الطرفان على كل جوانب عقد العمل من مدة العمل، و مكان العمل و على كيفية القيام بالعمل و ساعات العمل و الأجر الذي يقوم به العامل دون أن يشوب الرضا عيب من عيوب الرضا، و هي الإكراه التديليس و الغبن، يبرم عقد العمل، و إذا تخلف تراضي أحد الطرفين فلا وجود للعقد من الأساس فالرضا هو الركن الأساسي في عقد العمل.⁶¹

ب- المحل و السبب

(1) المحل : المقصود بالمحل هو الفائدة التي يتحصل عليها الطرفان فالعامل سوف يتحصل على أجر و صاحب العمل يتحصل على العمل الذي قام به العامل، و يجب أن يكون المحل مشروعاً غير مخالف للنظام العام، و الآداب العامة، و أن يكون ممكن التحقيق.⁶² و قد نصت المادة (27) من القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005 المتضمن القانون المدني على أنه " إذا كان محل الإلتزام مستحيلا في ذاته أو مخالفا للنظام العام أو الآداب العامة كان العقد باطلا بطلا مطلقا ."

(2) السبب : يمثل الدافع الشخصي الذي حمل المتعاقدين على إنشاء العقد فلا يمكن أن ينشأ العقد دون أن يكون له مصلحة، أو هدف يسعى لتحقيقه كأنشاء شيء، أو تعديله، أو إنهائه، فهو الدافع، و الباعث للعمل

⁵⁹ محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 260.

⁶⁰ المرجع نفسه، ص 260.

⁶¹ مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 93.

⁶² بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص 56.

فبالنسبة للعامل السبب هو الحصول على الأجر، و سبب بالنسبة لصاحب العمل هو تنفيذ العمل الذي لديه شرط أن يكون العمل مشروعاً غير مخالف للنظام العام، والأداب العامة، وإلا أعتبر العقد باطلاً.⁶³

الفرع الثاني : الطبيعة القانونية لعقد العمل

بالعودة إلى تعرف عقد العمل في مختلف العصور، و التشريعات يتبين لنا صعوبة وضع تعريف موحد سواء لدى الفقه، أو القضاء لأن كل فقيه كان ينظر إلى طبيعة عقد العمل بمنظار خاص فقد أعطي لعقد العمل عدة تسميات فقد سمي بعقد الايجارة، و عقد إذغان، و عقد خدمات، و أن بعض التشريعات لم تعرف عقد العمل و تركت مهمة تعريفه الى الفقه، و القضاء، والذي يهمننا نحن التشريع الجزائري فالمرجع لم يعطي تعريفا لعقد العمل بل أعطى تعريفاً واسعاً لعقد العمل، و علاقة العمل، و من الضروري فهم الطبيعة القانونية لعقد العمل، أي طبيعة الإرتباط بين العامل ورب العمل.⁶⁴

و بالإضافة إلى شرح عناصر و شروط صحة عقد العمل، من الضروري أيضاً معرفة الطبيعة القانونية لعقد العمل. فطبيعة عقد العمل خاصة، والنظام القانوني الذي يشكله متنوع، تتميز بسلسلة من الميزات، والخصائص التي تميزها عن العقود الأخرى.⁶⁵

أمام التطور الحديث لتشريعات العمل تغير وصف عقد العمل، حيث أصبح يوصف بأنه: عقد ثنائي مدفوع، يتم تنفيذه بالتتابع، ومبرماً وفقاً لخصوصية المتعاقدين، ويخضع للتطبيق المتزامن للقانون العام، والخاص، و الجماعي علاوة على ذلك، تتمتع عقود العمل بطبيعة شخصية مستقلة مما يجعلها مختلفة عن العقود الأخرى المشابهة له مما يغني ذلك عن إثارة أي إشكالية حول مسألة تكييفها القانوني، فيما يتعلق بطبيعة عقد العمل.⁶⁶

" و لقد أصبح عقد العمل بوصفه الحديث يمثل الأداة الأساسية التي يتجسد خلالها التطبيق العملي لشروط و مقاييس قانون العمل ذات الصبغة الاجتماعية بشكل خاص، كما هو الشأن بالنسبة للأجر الوطني الأدنى المضمون وحق الاستقادة من التعويضات الخاصة عند انقطاع، أو توقف عقد العمل، و كذلك الحق في الإضراب والتفاوض الجماعي، بل وإمكانية التفاوض في إطار العقد حول حقوق و التزامات أخرى انطلاقاً من تلك المقررة بموجب الأحكام التشريعية والتنظيمية وفقاً لفكرة الجديدة لعلاقة العمل."⁶⁷

⁶³أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، المرجع السابق ص 98 .

⁶⁴ جلال مصطفى قريشي، المرجع السابق، ص 62.

⁶⁵ جلال مصطفى قريشي، المرجع نفسه، ص 64.

⁶⁶ بشير هدي، المرجع السابق، ص 61-62.

⁶⁷ المرجع نفسه، ص 62.

و يمتاز عقد العمل بمجموعة من الخصائص، و المميزات العديدة، و هذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل في المبحث الثاني.

المبحث الثاني: مميزات عقد العمل و و تفريق عقد العمل عن عقود المشابهة له

من خلال التعريف تبين لنا، عناصر عقد العمل، و شروط صحته، و طبيعة القانونية لعقد العمل، و كل هذا تطرقنا إليه في المبحث الأول، و نظرا لتمييز عقد العمل بمجموعة من الخصائص و تشابهه مع العديد من العقود خصاصنا هذا المبحث حيث تطرقنا في المطلب الأول (خصائص عقد العمل)

و تطرقنا في المطلب الثاني إلى (تمييز عقد العمل عن بعض العقود المشابهة له)

المطلب الأول: مميزات عقد العمل:

لعقد العمل مميزات كباقي العقود يتميز بها، و بالعودة إلى تعريف عقد العمل نستنتج أن لديه عدة مميزات و هي:

الفرع الأول : عقد العمل من عقود الرضائية

يقوم العقد العمل بمجرد التراضي بين الطرفين، و ذلك بإقتران الإيجاب، و القبول فلا وجود لعقد إلا بتراضي الطرفينو الإتفاق بينهما لتنفيذ ما عليهما، من التزامات فالعامل يقوم بالعمل المكلف به مقابل دفع صاحب العمل للأجر المتفق عليه، و بالتالي يقوم العقد إذا كان خاليا من عيوب الرضا، فالرضا شرط أساسي لقيام عقد العمل و يجب أن يكون خاليا من عيوب الرضا، وهي الإكراه، التدليس، و الغش، و الأهلية فإذا تخلف رضا أحد الطرفين فلا وجود لعقد فهو العمود الأساسي، و الركن الجوهري في عقد العمل.⁶⁸ و تنص المادة (09) من القانون 11/90 " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة." و أهم الخصائص أن عقد العمل من العقود الرضائية التي تتم بمجرد التراضي؛ أي إقتران الإيجاب بالقبول و قيام شخص بالعمل لشخص آخر، و لم يفرض المشرع الجزائري شكلا معيناً لذلك فيمكن أن يكون العقد مكتوبا، أو غير مكتوب لكن يذهب الأغلبية لإبرام عقد مكتوب ليوضح كل ما أتفق عليه، و ضمان حقوق، و التزامات كل من العامل، و صاحب العمل، و لا بد أن يكون الرضا خالي من أي عيب من عيوب الرضا.⁶⁹

الفرع الثاني :عقد العمل عقد معاوضة

عقد العمل من عقود المعاوضة لكون أن طرفي العقد يتحصل كل منهما على مقابل إذا يقوم العامل بتنفيذ العمل المكلف به على أكمل وجه مقابل دفع أجر من قبل صاحب العمل، فهو عقد تبادلي بين العامل الذي يقوم ببذل جهد بدني أو مادي، و تحت إدارة، و توجيه صاحب العمل شرط أن يكون العمل مشروع غير

⁶⁸ عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، الجامعة الجديدة، مصر، 2015، ص335.

⁶⁹ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص349.

مخالف للنظام العام، والآداب العامة، وإلا أعتبر العقد باطلا، حيث يلتزم هذا الأخير بدفع أجر مقابل هذا العمل لدى سمي عقد العمل عقد معاوضة.⁷⁰

الفرع الثالث : عقد العمل عقد زمني

يعتبر عقد العمل، عقد زمني فيقصد به هي الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه، و وقته تحت إدارة و توجيه، وإشراف صاحب العمل، و تحدد المدة بين الطرفين في عقد سواء كان لمدة محددة أو لمدة غير محددة.⁷¹ و يترتب أيضا على أن إعتبار عقد العمل من عقود المدة حيث أنه في حالة فسخ أو بطلان هذا العقد لا يسري بأثر رجعي حيث أن العامل يبقى مستحقا لأجره على المدة التي عمل فيها حيث يعتبر من العقود المستمرة في السريان، و في الآثار التي لا تبطل ببطلان عقد العمل، فحقوق العامل التي إكتسبها قبل البطلان محميا قانونيا.⁷²

الفرع الرابع: عقد العمل ملزم لجانبيين

عقد العمل من العقود الملزمة لجانبيين فيترتب على ذلك، إلتزامات في ذمة العامل و صاحب العمل حيث يلتزم العامل بتقديم الخدمات المتفق عليها، و يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر مقابل تلك الخدمات، و لا يستحق الأجر إلا إذا نفذ العمل بإتقان، و ضمن الشروط التي أتفق عليها الطرفان، و تحت إدارة ، و توجيه و إشراف صاحب العمل، كما يمكن أيضا للعامل التوقف عن العمل ما لم يسدد صاحب العمل الأجر المتفق عليه أو لم يدفع الأجر بإنتظام، و هذا تطبيقا لمبدأ الدفع بعدم التنفيذ، فإن عقد العمل يخضع لأحكام العقود الملزمة لجانبيين خاصة الفسخ، و الدفع بعدم التنفيذ.⁷³ و نصت مادة (20) من قانون 11/90 " يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض، و من غير إشعار مسبق."

الفرع الخامس :عقد العمل عقد وارد عن العمل

أي أن عقد العمل الغرض الأساسي من إبرامه هو قيام العامل بتنفيذ العمل المكلف به، و المتفق عليه في العقد المبرم بين العامل، و صاحب العمل سواء كان لمدة محددة أو غير محددة، حيث يكون العمل محلا

⁷⁰ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 86.

⁷¹ عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 27.

⁷² راشد راشد، المرجع السابق، ص 77.

⁷³ خليل أحمد حسن قدارة ، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري ، الجزء الأول ، مصادر الإلتزام ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 2003 ص 22.

لعقد العمل و يتميز بأن يتم تنفيذ هذا العمل تحت إدارة، وإشراف و توجيه صاحب العمل مقابل إلتزامه بدفع الأجر للعامل مقابل العمل المؤدى.⁷⁴

الفرع السادس: عقد العمل ذو إعتبار شخصي :

و المقصود به أن عقد العمل يثوم على جهد شخص معين و أن العامل في عقد العمل المبرم بينه، و بين صاحب العمل يلتزم شخصيا، و بنفسه أداء مهامه إتجاه صاحب العمل تحت إشرافه، و توجيهه دون أن يكون له الحق في التنازل عن العمل المكلف به للغير دون موافقة صاحب العمل على ذلك ففي حالة الوفاة أو العجز الكلي عن العمل تنتهي علاقة العمل، و لا تنتقل إلى الورثة.⁷⁵ حسب نص المادة 66 من القانون 90-11 التي نصت على " تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

-البطلان أو الإلغاء القانوني.

-إنقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة،

-الإستقالة،

-العزل،

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

-التسريح للتقليص من عدد العمال.

-إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،

-التقاعد،

-الوفاة."

المطلب الثاني: تفريق عقد العمل عن بعض العقود المشابهة له

بالرغم من إستقلالية عقد العمل، أي أنه يمتاز بطبيعة خاصة إلا أنه لديه العديد من النقاط المشتركة بينه، و بين العقود المدنية، و التجارية، و هذه الإشكالية تدفعنا إلى تفريق عقد العمل عن باقي العقود المشابه له. فعقد العمل ذو طبيعة خاصة، غير أن هناك العديد من العقود المشابه له كعقد الشركة، و عقد المقاول، و كذا عقد الإيجار، و عقد الوكالة، و الغرض من هذا التمييز لتبيان، و تحديد العلاقة بين هذه العقود، و الإختلاف

⁷⁴ عادل عبد الحميد، الإنهاء غير مشروع لعقد العمل (دراسة مقارنة)، مشاة المعارف للنشر و التوزيع

، الاسكندرية، 2009، ص24.

⁷⁵ راشد راشد، المرجع السابق، ص80.

بينهما، ولنظرا لتشابه عقد العمل مع العديد من العقود المدنية و التجارية⁷⁶ دفعنا الى دراسة و التطرق في هذا المطلب إلتفريق عقد العمل بينه و بين : الفرع الأول: عقد العمل، و عقد المقاولة، و بينه و بين عقد الشركة في الفرع الثاني، و تطرقنا في الفرعيين الثالث، و الرابع إلى تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة، و عقد الإيجار.

الفرع الأول : عقد العمل و عقد المقاولة

جاء تعريف عقد المقاولة في المادة (549) من قانون المدني "المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئا أو أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر." وقد عرفت المادة (8) من قانون 11/90 عقد العمل " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة، على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم والإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية و عقد العمل ."

وبالنظر للتعريف نجد أن عقد العمل، و عقد المقاولة يتفقان في الشكل الرئيسي في كل منهما هو القيام بعمل، و أن في كلا العقدين يوجد طرفين حيث يلتزم أحدهما بقيام بعمل، و الآخر بدفع الأجر، و رغم التشابه الكبير بين العقدين إلا أنه تفرق بينهم جملة من الخصائص، و هي:⁷⁷

العنصر الجوهري الذي يفرق بينهما هو التبعية القانونية، و بذلك فإذا توافرت رابطة التبعية بين من يقوم بالعمل، و صاحب العمل كان العقد المبرم عقد العمل، و إذا كان مثلا المقاول عندما يقوم بأداء عمل مكلف إليه يكون مستقلا حيث لا يخضع لأي سلطة، أو أوامر فإنه لا يخضع لأي إشراف من قبل صاحب العمل، فهو الذي يتولى مدة العمل، و تحديد أوقات و ساعات العمل، و الوسائل التي يحتاج إليها في العمل دون تدخل و توجيه من صاحب العمل، أي لا يجوز لصاحب العمل التدخل في شؤون المقاول في مدة التنفيذ مادام المقاول قائم على من يقوم به على أكمل وجه كما أتفق عليه الطرفان في العقد. و بإختصار لتحديد الفرق بين عقد العمل و أي من العقود المشابهة له نذهب دائما إلى التبعية فهي العنصر الجوهري الذي يفرق لنا عقد العمل عن بقية العقود.⁷⁸

الفرع الثاني : عقد العمل و عقد الشركة

جاء تعريف عقد الشركة في القانون المدني في المادة (416) التي تنص " الشركة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك، بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد، بهدف إقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق إقتصاد أو بلوغ هدف إقتصادي ذو منفعة مشتركة كما يتحملون الخسارة

⁷⁶ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الاول، المرجع السابق، ص8.

⁷⁷ المرجع نفسه، ص137

⁷⁸ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الاول، المرجع السابق، ص137.

التي قد تنجر عن ذلك" نستنتج من نص المادة أنه يمكن في عقد الشركة أن يقدم الشريك حصته في الشركة عن طريق القيام بعمل فهذا قد يحصل الخلط مع عقد العمل، ووجود هذا التشابه بينهم لا يحسم لنا الأمر فلا بد من الإنتقال و ذكر معايير أخرى للفرقة بين عقد العمل، و عقد الشركة و هي: ⁷⁹

(1) الأجر: أحد العناصر الرئيسية لعقد العمل، هو أن العامل يتلقى أجراً من صاحب العمل مقابل أداء العمل المتفق عليه، بينما في عقد الشركة، يتقاسم الشريك الأرباح والخسائر حتى لو كان كل ما يقدمه هو عمله فقط لأن تعرض الشركة إلى الخسارة سوف يؤدي عمله دون مقابل. ⁸⁰

(2) العلاقة التبعية: في عقد العمل نلاحظ بشكل واضح العلاقة التبعية الموجودة بين العامل و صاحب العمل، فالعامل في عقد العمل يخضع بشكل مباشر إلى أوامر، و توجيهات، و إشراف صاحب العمل عكس عقد الشركة حيث يشترك الشركاء في إدارة الشركة على قدم المساواة دون أن يخضع أحدهما أثناء تأديته لعمله للطرف الآخر، فإن خسرت الشركة تمسهم جميعا تلك الخسارة، و إذا حققت الشركة ربح فينتفعوا جميعا بذلك عكس عقد العمل، العامل واجبه تأدية عمله على أكمل وجه دون أن يفكر في صاحب العمل إن كان هذا العمل يحقق له ربح أو إنتفاع أو لا. ⁸¹

الفرع الثالث : عقد العمل وعقد الوكالة

نتطرق أولاً الى تعريف عقد الوكالة حتى نتمكن من التفرقة بينه و بين عقد العم فقد جاء تعريف عقد الوكالة في المادة (571) من القانون المدني "الوكالة أو الإنابة هو عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصاً آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وبإسمه."

و أصل التمييز بين العقدين هو التبعية القانونية، ففي عقد الوكالة يتمتع الوكيل بحرية في أداء عمله، ومزاولة نشاطه بحيث يكون حراً في إختيار كيفية تنفيذ العمل المكلف به، و متى ينفذ العمل المكلف دون الخروج عن الصلاحيات التي أوكلت إليه عكس عقد العمل حيث يخضع العامل تماماً لإشراف صاحب العمل ورقابته، و توجيهاته، ففي عقد الوكالة يكون الوكيل له كل الحرية في كيفية تنفيذ العمل المكلف به وإختيار الوسائل المستعملة في تنفيذ ذلك العمل، أما في عقد العمل هذه الأمور يحددها صاحب العمل من وسائل المستعملة في العمل، و كيفية إنجاز العمل. ⁸²

أما بالنسبة للأجر ففي عقد العمل يحدد الأجر من خلال النصوص التنظيمية، و القواعد الفردية فهو يمتاز بحماية قانونية شديدة فالمشرع الجزائري تطرق إلى تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون في عقد العمل

⁷⁹ نادية فضيل، أحكام الشركات التجارية طبقاً للقانون التجاري الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 1997، ص19.

⁸⁰ نادية فضيل، المرجع السابق، ص ص 19-20.

⁸¹ المرجع نفسه، ص ص 19-20.

⁸² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، المرجع السابق، ص157.

لحماية العامل من أي إستغلال من صاحب العمل فلا يمكن أن يتقاضى أجر أدنى من الأجر المحدد من قبل المشرع الجزائري أما بالنسبة إلى عقد المقاولة فيكون تحديد الأجر بإتفاق بين طرفي العقد أي المقاول و صاحب العمل دون تدخل من المشرع في تحديد ذلك.⁸³

و لايمكننا أن ننكر، بأن عقد الوكالة له علاقة تبعية بين الموكل، و الموكل إليه لأنها تشترط خضوع الموكل إليه لأوامر، و توجيهات التي يصدرها الموكل، فبالرغم من أن الوكيل خاضع لهذه الأوامر و التوجيهات إلا أنه يحتفظ بحريته، و إستقلال في أداء مهامه، و كيفية أدائها، و الوسائل المستعملة في أدائها، فالتوجيهات، و الأوامر التي يصدرها الموكل تعتبر توجيهات عامة عكس التبعية في عقد العمل فالعامل لا يخضع للإشراف، و توجيه من صاحب العمل فقط بل يخضع للتوجيه و تحديد مكان، و زمان العمل، و توجيهه لكيفية تنفيذ العمل، و التعليمات التي يوجهها إليه ليصل إلى تنفيذ العامل للعمل الذي يريده بالضبط و على أكمل وجه.⁸⁴

الفرع الرابع: عقد العمل و عقد الإيجار

عرف المشرع الجزائري عقد الإيجار في المادة (1/467) من القانون المدني " الإيجار عقد يمكن المؤجر بمقتضاه المستأجر من الانتفاع بشيء لمدة محددة مقابل بدل إيجار معلوم."

و للفرقة بين العقدين نتطرق دائما لمعيار التبعية القانونية، على سبيل المثال إذا إستأجرت شيء ولم تكن هناك رقابة، و توجيه من المالك نكون هنا أمام عقد إيجار أما إذا كانت هناك رقابة، و توجيه من مالك نكون هنا أمام عقد عمل. يتم الخلط بين هذين النوعين من العقود ، على سبيل المثال: تقدم شركة سيارات سيارة أجرة للسائق بشرط أن يعطي الشركة حصة معينة، و يأخذ الباقي فالرأي الراجح هو إعتبار العقد عقد عمل، على أساس أن هناك رابطة تبعية بين الشركة، و السائق أما إن كان السائق غير تابع للشركة فإن العقد عقد إيجار فكلا العقديين من عقود المعاوضة لأن كل طرف يحصل على مقابل معين، فعقد الإيجار إنتفاع بشيء، و عقد العمل قيام بتنفيذ شيء.⁸⁵

⁸³ مجدي عبد الله شرارة، علاقات العمل الفردية، مؤسسة فريديش ايبيرت، مصر، 2016، صص 45-46.

⁸⁴ جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 158

⁸⁵ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل ، مطبعة جامعة القاهرة ، مصر ، 1975 ، ص 107.

إذا أردنا أن نبين الفرق بين عقد العمل، وبين أي عقد نعود دائماً إلى عنصر التبعية فإذا كان أحد أطراف العلاقة خاضعاً لأوامر، وتوجيهات، وإشراف الطرف الآخر نكون أمام عقد العمل، والعكس بالنسبة للعقود الأخرى المشابهة له، فعنصر التبعية هو الذي يجعل عقد العمل عقد خاص يسهل التمييز بينه، وبين العقود الأخرى.⁸⁶

خلاصة الفصل:

عقد العمل في القانون الجزائري هو الإتفاق القانوني الذي يتم بين صاحب العمل، والعامل، وينص على العلاقة التعاقدية بينهما في إطار توفير خدمة عمل محددة مقابل الأجر.

عقد العمل في القانون الجزائري يجب أن يتضمن بعض العناصر الأساسية مثل:

- طبيعة العمل، ومكانه.

- مدة العقد، سواء كان عقداً محدد المدة أو غير محدد المدة.

- تاريخ بدء العمل.

- الراتب أو التعويض المالي المتفق عليه.

- ساعات العمل، والإجازات السنوية، والإجازات الاستثنائية.

- الحقوق، والواجبات المترتبة على كل طرف.

إن عقد العمل له عدة أنواع و هي : عقد العمل المحدد المدة، و غير محدد المدة، و عقد العمل الخاص، و عقد العمل بالتوقيت الجزئي.

إن عقد العمل يقوم على عدة عناصر و هي عنصر العمل، و عنصر الأجر و عنصر التبعية و عنصر المدة فإذا تخلف عنصر من هذه العناصر فلا وجود لعقد العمل.

هناك أيضاً بعض الشروط و القيود لقيام عقد العمل و هي:

شروط شكلية و شروط موضوعية و الشروط الموضوعية هي الرضا المحل و السبب. و يجب أن يكون الرضا خالياً من إي عيب من عيوب الرضا و هي الأكره التدليس و الغبن.

⁸⁶ محمود رمضان، شرح الوسيط في شرح قانون العمل دراسة مقارنة مع تطبيقات القضائية لمحكمتي العدل والتمييز، دار

الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2006، ص118.

- أن عقد العمل ذو طبيعة خاصة الذي يجعل مختلف عن باقي العقود المشابهة له و تتمثل هذه الخصوصية في التبعية القانونية

الفصل الثاني: تنفيذ عقد العمل

الفصل الثاني: تنفيذ عقد العمل

مصطلح علاقة العمل هو العلاقة القانونية التي تربط العامل بصاحب العمل و التي تسمى عقد العمل، و مع تطور الدول تكور معها عقد العمل و أصبح ذو طبيعة أعطي لهذا العقد مفهوما خاصا عن بقية العقود التي ينظمها القانون المدني سواء من حيث مفهوم هذا العقد أو أركانه،أو عناصره،و الآثار المترتبة عن إنعقاده من حقوق و إلتزامات طرفي العقد أي العامل و صاحب العمل. و حتي يكون عقد العمل صحيحا،و يمكن أن نقول بأن هذا العقد عقد عمل يجب أن يمر على 3 مراحل،و هي إنعقاد،و السريان،و الإنهاء،و لكل مرحلة هناك قوانين تنظمها و كل مرحلة تنتج لنا آثار معينة،و عليه عالجنا في هذا الفصل تنفيذ عقد العمل ،و قسمناه إلى مبحثين تطرقنا خلال هذين المبحثين إلى :

المبحث الأول: إنعقاد،وآثار عقد العمل .

المبحث الثاني : سريان عقد العمل و إنتهاءه.

المبحث الأول: إنعقاد و آثار عقد العمل

إن عقد العمل لا يكون نهائيا، بمجرد تراضي الطرفين العامل، و صاحب العمل بل يجب أن يمر على عدة مراحل أولا يمر بفترة تسمى فترة التجربة أي تجربة صاحب العمل للعامل، و تجربة العامل لمكان العمل و أوامر رب العمل فإذا ترضا الطرفان، في هذا العقد يذهب مباشرة إلى إبرام العقد فترة التثبيت، و هذا ما سننترق إليه في المطلب الأول إلى إبرام عقد العمل، و عند المرور بهذه المراحل يبدأ عقد العمل في سريان و هذا ما سندرسه بالتفصيل في المطلب الثاني سريان عقد العمل.

المطلب الأول: إنعقاد عقد العمل

عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب عمل، و عامل، لمدة زمنية محددة أو غير محددة حسب ما إتفق عليه الطرفان، و يخضع العامل بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه، و توجيهه، و إطاعة أوامره مقابل أجر معين، و لا يصبح العقد نافذا بمجرد إتفاق الطرفان سواءا كتابيا أو شفويا بل تسمح للعامل و صاحب العمل المرور بمراحل حتى يرى إن كان هذا العقد يخدم مصلحته أو لا، و بذلك يمضي العقد أو لا، و هذه المراحل هي فترة التجربة، و فترة التثبيت، و حسب الأشكال المتفق عليها، و هو ما سنعالجه و نشرحه في الفروع التالية.⁸⁷

الفرع الأول: فترة تجربة العامل وتثبيته

1) فترة التجربة : بعد إبرام عقد العمل يضع صاحب العمل العامل بعد توظيفه مباشرة إلى فترة تجربة و هي فترة أولية قبل ترسيم العامل في منصبه، و ذلك لمعرفة قدرات العامل، و كفاءاته التي يقدمها في العمل المتفق عليه، و إن كان العامل يؤدي العمل كما يلزم دون غش أو تهاون.⁸⁸

نصت المادة 18 منه على "يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (6) أشهر كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى إثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي. تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال، أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي."

و نصت المادة 19 أيضا على "يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات. وتؤخذ هذه المدة بعين الإعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية." و خلال هذه الفترة يتمتع العامل بكل الحقوق و الواجبات التي يتمتع بها العمال الآخرون فيحصل على أجر مقابل العمل الذي يؤديه

⁸⁷ مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص98.

⁸⁸ سفيان سولم، المركز القانوني للعامل تحت التجربة في التشريع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد43،

1مارس2016، ص108.

و يتحصل أيضا على العطل المختلفة (العطل الأسبوعية، و السنوية) كأبي عامل متبث، وإذا تم ترسيم العامل في منصبه بعد فترة التجربة، تدخل هذه الفترة في حساب الأقدمية.⁸⁹ هذا و يعتبر العقد في هذه المرحلة عقد أولي لأنه معرض للفسخ حسب ما جاء في المادة (20) التي تنص على " يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت عقد العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض، و من غير إشعار مسبق." إن لم تكن مؤهلات، و قدرات العامل تتلائم مع المنصب أو العمل المعروض عليه يفسخ العقد دون إخطار مسبق أو تعويض من قبل صاحب العمل، هذا و ليس فقط صاحب العمل من لديه حق الفسخ في هذه الفترة فطرفان لديهم الحق، أيضا العامل إذا لم تعجبه أوقات العمل، أو مكان العمل، أو العمل المعروض عليه أو طبيعة، و شروط العمل يحق له فسخ العقد، و ينسحب من العمل من غير إشعار مسبق، و دون طلب التعويض، و إذا إنقضت فترة التجربة، و لم يفسخ أي من الطرفين العقد يصبح عند إذن عقد العمل نهائيا.⁹⁰

(2) فترة التثبيت: كما بينا سابقا فإن علاقة العمل بين العامل، و صاحب العمل مهددة بالفسخ من قبل الطرفين فإذا تراضا العامل، و صاحب العمل، و لم يفسخ أحدهم العقد إمتد الأثر ليصبح العامل متبث في منصب عمله بعقد نهائي سواء كان لمدة محددة أو غير محددة، و هذه تسمى بفترة التثبيت، و هي الفترة التي تأتي بعد مرحلة التجربة فإذا إنقضت فترة التجربة بإيجابية دون فسخ من أحد الأطراف أصبحت علاقة العمل منتجة لكافة آثارها سواء من حقوق العامل وواجباته و أيضا حقوق صاحب العمل، و واجباته فمن خلال هذه الحقوق يمكن للعامل طلب عطل مرضية، و عطل سنوية، و حق الإضراب، و ممارسة المهام النقابية و طلب بتعويض أثناء الضرر في العمل، و أيضا حق الترقية، و الإستقالة، و غيرها من الحقوق التي يكفلها القانون للعامل، فإذا إنقضت هذه المراحل فبذلك يتحول عقد العمل من عقد مؤقت إلى عقد نهائي. وعند تثبيت العامل في منصب عمله يتم تبليغه بقرار تثبيته يتضمن تاريخ تثبيته ورتبته، و مكان العمل، و أجره و تحسب مدة التجربة في أدمية العامل، هذا و يجب أيضا أن يكون لعقد العمل شكل معين حتي يصبح العقد نهائيا صحيحا منتجا لكافة آثاره القانونية، و العقدية والذي يمكن إثباته،⁹¹ و هو ما سوف نتطرق إليه في الفرع الثاني.

⁸⁹ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 54-55.

⁹⁰ بشير هدي، مرجع السابق ص 70

⁹¹ راشد واضح، المرجع السابق، ص 95.

الفرع الثاني: طرق إثبات عقد العمل

لم يجعل المشرع الجزائري الكتابة شرطاً أساسياً في عقد العمل أثناء إبرام عقد العمل، فقد ترك المهمة لطرفيين العامل، و صاحب العمل فهم من يتقفا على أن يكون العقد كتابياً أو شفهيًا.

وعلى الرغم من أن الكتابة وسيلة إثبات قاطعة إلا أنه ، يمكن إثبات هذه العلاقة بكافة الطرق، و الوسائل الممكنة كما جاء في نص المادة (10) من القانون 11/90 التي تنص على "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت." و وسائل الإثبات كثيرة نذكر منها وصل الأجر، و شهادة الشهود. و لقد خالف المشرع الجزائري بخصوص عقد العمل طرق الإثبات الواردة في القواعد العامة المنصوص عليها في مادة 334 من القانون المدني.⁹² حيث نصت على "لا يجوز الإثبات بالشهود و لو لم تزد القيمة على 100.000 دينار جزائري:

- فيما يخالف أو يجاوز ما إشتمل عليه مضمون عقد رسمي.

-إذا كان المطلوب هو الباقي أو جزء من حق لا يجوز إثباته إلا بالكتابة.

-إذا طلب أحد الخصوم في الدعوى بما تزيد قيمته عن 100.000دينار جزائري ثم عدل عن طلبه إلى ما لا يزيد عن هذه القيمة."

ولعل سبب إختلاف عقد العمل عن القواعد العامة يعود إلى خصوصية عقد العمل، حيث أنه يمكن أن ينعقد كتابة أو شفاهة، فهو ينعقد وفق أي شكل يتفق عليه الطرفان، حسب ما جاء في قانون العمل، فالمشرع الجزائري لم يشترط الكتابة في عقد العمل، و لكن لم يترك جهود، و حقوق العامل تذهب هباءاً منتورا حيث يعتبر العامل الطرف الضعيف، في هذه العلاقة فينحاز له القانون نوعاً ما، فذكر المشرع وسائل أخرى للإثبات التي ذكرناها سابقاً، و جعل عدم الكتابة في عقد العمل تنشأ لنا عقد غير محدود المدة فالكتابة إذن شرطاً أساسياً لقيام عقد العمل محدد المدة، و الذي يسهل إثباته بالكتابة، و بالإضافة للكتابة في عقد العمل محدد المدة و جب ذكر سبب، و مدة العقد،⁹³ و هذا ما نصت عليه المادة (12) من قانون 11/90 في الفقرة الأخيرة على " و يبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل، و أسباب المدة المقررة."

المطلب الثاني: آثار القانونية المترتبة عن إنعقاد عقد العمل :

يترتب على إنعقاد العقد مجموعة من الآثار، و المتمثلة، في التزامات متقابلة على عاتق كل من صاحب العمل، و العامل ، فهو يخلق علاقة دائنية بين أطرافه، أي أنه يترتب إلتزامات مختلفة يقع بعضها على عاتق العامل في حين يقع البعض الآخر على عاتق صاحب العمل، و تمثل إلتزامات كل منهما حقوق لطرف

⁹² بشير هدي، المرجع السابق، ص71

⁹³ المرجع نفسه، ص ص71-72

الأخر. وعليه سنتطرق إلى حقوق، و إلتزامات صاحب العمل في الفرع الأول، و في الفرع الثاني إلى حقوق وإلتزامات العامل.

الفرع الأول: إلتزامات و حقوق صاحب العمل: لصاحب العمل مجموعة من الحقوق التي يتمتع بها، و التي كفلها له القانون، و أيضا عليه مجموعة من الإلتزامات التي لا يجب عليه مخالفتها كما نصت عليها المادة (8) من قانون 11/90 التي نصت على "...وتنشأ عنها حقوق المعنيين و واجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم و الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية، و عقد العمل.⁹⁴

أولا: حقوق صاحب العمل : فحقوق العامل تستج من القانون رغم أنه لا ينص عنها صراحة حسبما يستنتج من المادة (7) من القانون 11/90 حقوق صاحب العمل و المتمثلة في :

- حق التوجيه، و الإشراف و إصدار الأوامر .

- حق في إلزام العامل بعدم إفشاء السر المهني لضمان إستمرار عمله.

- حق في تنظيم الشؤون الداخلية للعمل من توفير مكان مناسب للعمل من توفير الأمن، و النظافة في مكان العمل لتمكين العمال من تأدية مهامهم بكل أمان، و سهولة.

- سلطة صاحب العمل في تنظيم مسائل المتعلقة بالعمل.

- حق في إلزام العامل بإداء عمله.

- حق في كتابة النظام الداخلي للمؤسسة.⁹⁵

و كذلك تتمثل حقوق رب العمل في الحرية في إبرام عقد العمل لأن عقد العمل من العقود الرضائية فبدون رضی الطرفين لا ينعقد العقد فيمارس صاحب العمل رقابته على قيام العامل بالأعمال المكلف بها وفقا لما حدده صاحب العمل في عقد المبرم بينهم و ذلك من أجل تحقيق الأهداف التي سطرها للوصول إلى أفضل النتائج في الإنتاج، و الأرباح بدون أن تكون هناك مشاكل يفرض صاحب العمل الإنضباط في العمل، و تنفيذ العامل لإلتزاماته المكلف بها كما له الحق في فسخ العقد أثناء فترة التجريب سواءا كان عقد محدد المدة أو غير محدد المدة، و يحق له الفسخ دون إذن مسبق أو دفع تعويض.⁹⁶

و كل هذه الحق، و له سلطة التأديب التي تعد أخطر سلطة يتمتع بها صاحب العمل بحيث يجمع بين سلطتي التشريع، و القضاء داخل مؤسسته فهو الذي يصدر القوانين، و هو الذي يعاقب على مخالفتها فهو

⁹⁴ مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص150

⁹⁵ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، المرجع السابق ص179

⁹⁶ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص168.

الحكم و الخصم في آن واحد،و المقصود بها إتخاذ كافة التدابير،و الإجراءات الازمة في حق العامل الذي يرتكب خطأ مهنيا أثناء تأدية عمله أو مخالفته للنظام العام الداخلي للمؤسسة،و تكون هذه العقوبات حسب درجة الخطأ المهني المرتكب.⁹⁷ و تقسم درجات الخطأ المهني إلى ثلاث درجات حسب ما نستنتج من مادة(73) من قانون 11/90 المعدل و المتمم

ثانيا: إلتزامات صاحب العمل: رغم العديد من الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل إلا أنه يجب أن يلتزم بمجموعة من الواجبات ضماناً لحسن سير علاقة العمل،و التي نستنتجها من نص المادة (6) من قانون 11/90 و هي :

-تشغيل العامل فعليا أي أن صاحب العمل لا يجوز له أن يمنع العامل من أداء عمله المتفق عليه أو أن يجبره على أداء عمل آخر إلا في حالات معينة.

-أن لا يهين العامل و مساس بكرامته.

-حماية العامل من أي تمييز لشغل المنصب القائم على تأهيله و إستحقاقه.

-إلتزام بدفع أجور العمال بإنتظام.

-إلتزام بتوفير بيئة عمل آمنة من توفير الأمن،و حماية العامل من مخاطر المهنية.

-عدم حرمان العامل من الإجازات السنوية،و غيرها من الإجازات.

-إعطاء العامل الحق في الإضراب و غيرها من حقوق .

-يلتزم كذلك بشروط التوظيف وكيفياته المنصوص عليها في المواد من 15 إلى 21 من نفس القانون .

-تنظيمي العمل الليلي،و العمل التناوبي،و ساعات الإضافة.

-إلتزام بأحكام إنهاء عقد العمل أو تعديلها .⁹⁸

فنستج أن حقوق العامل هي إلتزامات صاحب العمل،و عكس صحيح كما سنتطرق إلى إلتزامات،و حقوق العامل في الفرع الثاني.

⁹⁷ فريدة لعبيدي،السلطة التأديبية لصاحب العمل،دار الكتب القانونية،القاهرة،2008ص178

⁹⁸ مصطفى قويدري،المرجع السابق،ص178

الفرع الثاني : إلتزامات و حقوق العامل:

نظم عقد العمل حقوق، و إلتزامات الأطراف وحددها في العقد كي لا يترك أي مجال لأن يستغل طرف منهم حقوق الآخر، و لتحقيق الهدف الذي جمع بينهم فرض صاحب العمل العديد من الإلتزامات على العامل، و أيضا أعطاه القانون العديد من الحقوق سنذكرها في العناصر التالية:

أولا: حقوق العامل: إنطلاقا من المادة (5) و (6) من قانون 11/90 نستنتج هذه الحقوق :

(1) حق في الأجر: الأجر من العناصر الأساسية في عقد العمل من أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل سواء كان العقد لمدة محددة، أو لمدة غير محددة، فالمقصود بالأجر: هو المبلغ النقدي الذي يتفق عليه الطرفان مقابل تنفيذ العامل ما يلزمه صاحب العمل به، و جاء تعريفه في المادة (80) من نفس القانون التي نصت على " للعمال الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل."⁹⁹

(2) الحق في ممارسة النشاط النقابي: هو حق دستوري لجميع المواطنين الحق في الممارسة النقابية للدفاع عن حقوق العمال، و مصالحهم، و نصت بذلك المادة (2) من القانون 14/90 متعلق بممارسة الحق النقابي على أنه " يحق للعمال الأجراء من جهة، و المستخدمين، من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا تنظيما نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية، و المعنوية."¹⁰⁰

(3) الحق في التأمين، و الحماية، و الضمان الإجتماعي: هو حق من حقوق التي يتمتع بها العامل بمجرد إبرام عقد العمل فيجب على صاحب العمل التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الإجتماعي، و ذلك من خلال تقديم خدمات إجتماعية للعامل، و أسرته من سكن، و تأمينات إجتماعية كالتأمين على الولادة، و الوفاة، و العجز عن العمل، و تأمين على المرض، و أيضا التعويض خلال الحوادث المهنية، و الأمراض الناتجة عن العمل.

أيضا الحماية المهنية للعامل، و ذلك أن يقوم العامل بمهامه دون المساس بكرامته، أو إهانته من قبل صاحب العمل أو تهديده، و الضغط عليه في العمل، و له الحق في الحماية، و الرعاية الصحية من توفير رقابة صحية و توفير طبيب في مكان العمل، أو عيادة طبية صغيرة خاصة بالمؤسسة و أيضا توفير الأمن.¹⁰¹

⁹⁹ ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 164

¹⁰⁰ محمد الصغير بلعي، المرجع السابق، ص 28

¹⁰¹ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية 1991، ص 75.

4) الحق في التكوين المهني، و الترقية: لقد أهتم المشرع بهذا الحق، وأعطاه إهتماما واسعا فهو تكوين العامل لتحسين مستواه، ومؤهلاته المهنية من خلال إجراء دورات تكوينية، وتنظيم ملتقيات دراسية لمصلحة العامل وهذا ما نصت عليه المادة (57) من قانون 11/90 التي جاء فيها مايلي " يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين، وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإيداء الرأي، كما يجب عليه، في إطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمال تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من إكتساب معارف نظرية، وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما."

5) حق في اللجوء إلى الإضراب: هو الإمتناع الجماعي للعمال عن تأدية مهامهم، وذلك من أجل المطالبة بحقوقهم أو تسوية الخلاف الذي بينهم، وبين الإدارة، ويعد الإضراب وسيلة فعالة لضغط على صاحب العمل، وتأثير عليه فكلما طال الإضراب كان صاحب العمل في خسارة مستمرة فهو سلاح فعال في يد العمال. وهو حق مكرس دستوريا،¹⁰²

6) حق المشاركة في التسيير، و المساهمة في النتائج: يقصد بها مشاركة العمال في تسيير المؤسسة بواسطة مندوبين أو ممثلين عنهم في مجلس الإدارة.¹⁰³

يجب أن تتكون كل مؤسسة من مندوبين عن العمال في مكان عمل يحتوي على الأقل 20 عامل حسب ما جاء في مادة (91) من قانون 11/90 التي نصت على أنه " تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل،

- بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة."

و جاء المادة (94) من نفس القانون لتحديد لنا صلاحيات لجنة المشاركة و هي باختصار ،

- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في محيط العمل من وقاية و الأمن.

- الإطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة.

- إيداء الرأي دون أن يكون لها القدرة على التأثير على قرارات المؤسسة الأساسية.¹⁰⁴

¹⁰² بشير هدي، المرجع السابق، ص 219.

¹⁰³ أحمية سليمان، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء 2، المرجع السابق، ص 169.

¹⁰⁴ محمد الصغير بلعي، المرجع السابق، ص 32.

(7) الحق في التقاعد: تنتهي علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل بطرق قانونية عديدة، و التقاعد هو إحدى هذه الطرق لكن تختلف عن باقي الطرق، و التقاعد حق من حقوق العمال، و المقصود به هو: التوقف النهائي عن العمل مع الإستفادة من الأجر، و للإستفادة من هذا الحق و يجب توفر بعض الشروط و التي نذكرها كالآتي :

-بلوغ 60 سنة على الأقل أما بالنسبة للمرأة يمكن إحالتها للتقاعد بطلب منها عند بلوغها سن 55 سنة
-قضاء 15 سنة على الأقل .

-أن تكون مدة العمل نصف مدة التقاعد.¹⁰⁵

ثانيا: إلتزامات العامل: كما تنتج عن علاقة العمل سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة مجموعة من الحقوق للعمال فهي كذلك تترتب عليهم مجموعة من الإلتزامات بحيث يكون هناك توازن بين حقوق و إلتزامات العامل إتجاه رب العمل، و في النقاط التالية سنذكر إلتزامات العامل المستمدة من المادة (7) من القانون 11/90 و هي :

1) الإلتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد: و هي أداء العامل للعمل المكلف به من قبل صاحب العمل، و المتفق عليه في العقد العمل بأقصى ما لديه من قدرات تحت إدارة، و إشراف، و توجيه صاحب العمل، و هذا ما تنص عليه المادة (7) من القانون 11/90 على "أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملون بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم..." و لا يجوز للعامل أن يخول عمله للآخر، و أيضا لا يمكن لصاحب العمل أن يلزم العامل بأداء عمل ليس العمل المتفق عليه إلا في حالات إستثنائية، و يترتب عن عدم إلتزام العامل بهذا الإلتزام بدون أي عذر مقبول يعتبر خطأ مهنيا¹⁰⁶.

2) إلتزام بتنفيذ تعليمات صاحب العمل: يلتزم العامل في مكان العمل بتنفيذ أوامر، و توجيهات صاحب العمل. و هي من الواجبات الأساسية التي تقع على عاتق العامل في تنفيذ أوامر رب العمل، و لا يمكن الخروج عنها أو تغييرها بشرط أن تكون هذه الأوامر، و توجيهات غير مخالفة للنظام العام، و الأداب العامة و جاء توضيح هذا الإلتزام في المادة (7) من نفس القانون "أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة..." و تكون مخالفة هذه الأوامر و توجيهات الصادرة من رب العمل خطأ مهنيا.¹⁰⁷

¹⁰⁵ مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص.158.

¹⁰⁶ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص.274.

¹⁰⁷ جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق ، ص 161.

3) الإلتزام بالسِر المهني : لقيام أي علاقة يجب أن تكون قائمة على الثقة بين الطرفين لكون صاحب العمل مؤمن جزء من أملاكه، وأسراره المهنية للعامل، وذلك بالإلتزام بعدم تسريب أي معلومة من شأنها أن تستغل ضد صاحب العمل، وأيضا عدم إفشاء معلومات متعلقة بتقنيات، وتكنولوجيا، وأساليب الصنع، وطرق التنظيم بصفة عامة أي أن لا يكشف أي وثيقة خاصة بصاحب العمل فلا يفشي أي شيء يترتب عليه خسارة صاحب العمل.¹⁰⁸

4) الإلتزام بعدم منافسة صاحب العمل: يلتزم العامل أثناء عمله بعدم ممارسة أي نشاط يتعارض مع مصالح صاحب العمل أو نشاط يستغل فيه العامل خبرته المهنية التي إكتسبها من صاحب العمل و جاء توضيح هذا الإلتزام في المادة (7) من نفس القانون التي نصت على "...أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو مقابلة من الباطن إلا إذا كان إتفاق مع المستخدم و أن لا تتنافس في مجال نشاطه..."¹⁰⁹

5) المحافظة على وسائل العمل: يتعين على العامل أثناء القيام بعمله المحافظة على وسائل العمل المسلمة له من طرف صاحب العمل، حيث يجب عليه أن يتخذ كل التدابير اللازمة لحفظ هذه الوسائل من التلف حسب ما جاء في نص المادة (32) من القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال التي نصت على " يجب على العامل أن يحمي ويحافظ في كل وقت، و مع اليقظة المستمرة على كل عنصر تأسيسي لوسائل العمل، و على إمكانيات الإنتاج، و بصفة أعم على ممتلكات المؤسسة التي تستخدمه، و على الممتلكات الوطنية."¹¹⁰

المبحث الثاني: سريان عقد العمل و انتهاءه:

عقد العمل من العقود الرضائية، و هو عقد ملزم لجانبيين حيث يلتزم بمقتضاه العامل بأداء عمله كما يجب و تحت إدارة، و توجيه، و سلطة رب العمل سواء كان لمدة محددة أو غير محددة، و عليه تنتج كل من إلتزامات، و حقوق العامل، و صاحب العمل، و بما أنه رضي بهذا الإلتزام فعليه أن يتحمل نتائج تعاقدته و مخالفة هذه الإلتزامات تنتج مجموعة من الآثار مثل إنتهاء العقد أو فسخه، و هذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث حيث إرتبنا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين سندرس في المطلب الأول آثار عقد العمل، و المطلب الثاني خصصناه لإنتهاء عقد العمل.

¹⁰⁸ ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص167

¹⁰⁹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص176

¹¹⁰ TAYEB BELLOULA, droit du travail, édition Dahled INT, Alger, 1984 , P123

المطلب الأول: سريان عقد العمل

بمجرد بدأ العامل في العمل المكلف به من قبل صاحب العمل المتفق عليه، و تحت إدارته، و توجيهه يبدأ سريان عقد العمل، و خلال هذه الفترة نشاهد تطورات، و الحالات التي تمر بها الحياة المهنية للعامل منذ أول يوم في العمل إلى غاية إنتهاء علاقة العمل سواء كانت لأسباب إرادية أو لا إرادية، و هذا ما سوف نحاول دراسته، و نتطرق إليه في هذا المطلب حيث قسمناه إلى فرعيين سنوضح في الفرع الأول الوضعيات القانونية للعامل خلال فترة التعاقد و في الفرع الثاني المدة القانونية للعمل، و العطل المختلفة.¹¹¹

الفرع الأول: وضعيات العامل أثناء سريان عقد العمل

أي علاقة عمل كانت سواء عقد محدد مدة أو غير محدد المدة، أو كان كتابي أو شفوي، و مهما طالت هذه العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل لا بد أن تمر على مرحلتين، و هما وضعية العمل الفعلي و وضعية التوقف عن العمل.

أولاً: وضعية الخدمة الفعلية : يقصد بوضعية العمل الفعلي هي تواجد العامل في مكان العمل، و قيامه بالمهام المكلف بها من قبل صاحب العمل، و حصول العامل على أجر معين مقابل الأداء الفعلي للعمل المتفق عليه بين الطرفين، فصاحب العمل من خلال هذه العلاقة يهدف إلى إنجاز عمله، و كذلك العامل يعمل للحصول على مقابل فأجر العامل مرتبط بواجبه في أداء عمله، و خلال وضعية العمل الفعلي تنتج مجموعة من الإمتيازات التي يتحصل عليها العامل من بينها: التعويضات، الحق في الترقية، المنح، و أيضاً الحق في الحصول على العطل و بغض النظر عن هذه الحقوق لديه حقوق عديدة أخرى، و هي: الحق في عدة إمتيازات مالية، و معنوية حسب العمل المؤدى تدخل ضمن تحفيز العامل مثل مكافآت المردودية، و الإنتاجية، و ضمان الأجر الوطني الأدنى،¹¹² كما جاء في نص المادة (87) من نفس القانون على " يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد إستشارة نقابات العمل، و المستخدمين، و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً.

ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي:

-متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة،

-الأرقام الإستدلالية لأرقام الإستهلاك،

-الظروف الإقتصادية العامة.

¹¹¹ أحميه سليمان، قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، المرجع السابق، ص27

¹¹² محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص176

و أيضا المادة (87) مكرر " يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون، المذكور في المادة (87) أعلاه، الأجر القاعدي، والعلاوات، والتعويضات مهما كانت طبيعتها، بإستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل."

ثانيا: وضعية وقف تنفيذ عقد العمل: في بعض الحالات تتوقف علاقة العمل لمدة معينة، وتسمى هذه العملية وضعية التوقف المؤقت عن العمل لأسباب مرتبطة بالعامل، وأخرى متعلقة بظروف العامل، أو صاحب العمل دون أن تمس هذه الظروف بقطع علاقة العمل حسب ما جاء في نص المادة (64) من قانون 11/90 التي تنص على أنه "تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية: إتفاق الطرفين المتبادل، عطل مرضية أو ما يمثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي، أداء إلتزامات الخدمة الوطنية، وفترات الإبقاء ضمن قوات الإحتياط أو التدريب في إطارها، ممارسة مهمة إنتخابية عمومية، حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة، ممارسة حق الإضراب، عطلة بدون أجر." و هذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل في العناصر التالية :

أ) الإستيداع: هي توقف علاقة العمل لمدة مؤقتة لعدم قدرة العامل الإستمرار مؤقتا في تنفيذ إلتزاماته المهنية إتجاه صاحب العمل لأسباب معينة تمنعه من أداء العمل المكلف به، ومن بين هذه الأسباب نذكر: إضطرار الزوج مرافقة زوجته للعلاج في الخارج أو أحد أطراف عائلته لحاجته الدائمة، والمستمرة للرعاية، و أيضا إضطرار الزوجة مرافقة زوجها بمناسبة إنتقاله للعمل في مكان بعيد عن مكان عملها أو لأسباب أخرى تستدعي فعلا التوقف المؤقت عن العمل، والتفرغ لها ، و يكون الإستيداع بإتفاق الطرفين العامل، و صاحب العمل، و أيضا يكون العامل في فترة الإستيداع تحت الرقابة من إن كان يمارس نشاطا آخر أو لا.¹¹³ و في هذه الفترة يتمتع العامل بمجموعة من الحقوق في هذه الحالة و هي:

ـ حق العامل في العودة إلى منصبه بعد إنتهاء مدة الإستيداع.

ـ حق في الإستفادة من مدة إضافية فالقانون لم يحدد المدة القصوى للإحالة على الإستيداع.

و أيضا خلال هذه الفترة يفقد العامل بعض من حقوقه و المتمثلة في :

ـتوقف دفع الأجر في هذه الفترة التي يكون فيها العامل في حالة الإستيداع.

ـعدم إحتساب هذه الفترة في الأقدمية، الترقيّة، و التقاعد.¹¹⁴

ب) الإنتداب لأداء واجب الخدمة العسكرية: ففي هذه الحالة تتوقف علاقة العمل لمدة مؤقتة عن العمل لحين أداء العامل واجبه إتجاه الخدمة الوطنية حيث يستفيد العامل بحقه للعودة إلى منصبه بمجرد

¹¹³ بشير هدي، المرجع السابق، ص73.

¹¹⁴ رشيد واضح، المرجع السابق، ص213.

الإنتهاء من فترة أداء الخدمة الوطنية، حيث يكون رب العمل ملزما بالحفاظ على منصب العامل بعد إنتهاء فترة تجنيده، وهذا بالنسبة للعامل المتبث، ويستفيد من كل الإمتيازات مثل حساب مدة التجنيد في التعاقد، عكس الإستيداع التي في تلك الفترة لا يستفيد العامل من حقه في الأجر أو الترقية، وفي حالة إذا كان منصب العامل قد ألغي لأي سبب من الأسباب في فترة التجنيد يعاد له منصب ملائم لمنصبه بحكم القانون حتى، ولو خصه الزيادة في العمال.¹¹⁵

(ج) حالة عطلة مرضية طويلة الأمد: كلاهما أعذار تمنع العمال من القدرة على إنجاز العمل المكلف به بحيث يكون عاجز جسديًا بسبب حالة طبية مؤقتة، مثل مرض طويل الأمد سواء كان مرضا عاديا، أو حادث أثناء تأدية عمله حيث تجمد كل آثار علاقة العمل إلى غاية شفاء العامل، والقدرة على ممارسة مهامه بصفة عادية بحيث يتكفل الضمان الإجتماعي بجميع مصاريفه العلاجية، وذلك بدفعها لتعويضات الخاصة بمصاريف العلاج، والعناية طوال فترة المرض.¹¹⁶

(د) عطلة الأمومة: تستفيد المرأة من عطلة الأمومة لحماية أمومتها أثناء تنفيذ عقد العمل المبرم سواء لمدة محددة أو غير محددة، وقد جاء في مادة (55) من قانون 11/90 التي تنص على ما يلي "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به. و يمكنهن الإستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة." و قد نصت المادة (29) من قانون التأمينات على " تستحق التعويضات اليومية عن الفترة التي إنقطعت المرأة العاملة أثناءها عن عملها و ذلك لمدة أربعة عشرة (14) أسبوعا متتالية.

يجب على العاملة أن تنقطع و جوبا عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية على ألا تقل هذه المدة عن أسبوع.

(هـ) الإنتداب لممارسة مهنة إنتخابية: و هي التفرغ التام للعامل، في حالة إنتخابه لممارسة مهمة إنتخابية لأنه لا يستطيع أداء إلتزاماته المهنية، و الإنتخابية في نفس الوقت، كإنتخابه لرئاسة البرلمان أو المجلس الشعبي البلدي أو الولائي.¹¹⁷

(و) حالة حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي: و المقصود بها توقف العامل، و عدم قدرته على ممارسة مهامه بسبب مخالفته للقوانين، الأمر الذي يقوده إلى سلب حريته، و إحالته إلى الحبس المؤقت للتحقيق معه، و يبقى هذا الوضع في حالة تمديد الحبس المؤقت حيث يتوقف عن العمل إلى حين فصل الجهات القضائية في قضيته، و إذا تحصل العامل على البراءة يحق له العودة إلى منصبه

¹¹⁵ جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص 260.

¹¹⁶ بشير هدي، المرجع السابق، ص 74

¹¹⁷ بشير هدي، المرجع السابق، ص 74

غير أنه لا يتحصل على أجر المدة التي قضاها في الحبس المؤقت لأنه لم ينفذ في تلك الفترة إلتزاماته المهنية إتجاه صاحب العمل لكن له الحق في المطالبة بالتعويض عن الحبس المؤقت الغير مبرر من الجهات القضائية المختصة.¹¹⁸

ز) توقف لسبب تأديبي: إن العامل في علاقة العمل واجبه أداء عمله مقابل أجر فإذا أدى عمله بنشاط، و جهد، و مثابرة، و أدى عمله كما يجب أو يفوق ذلك، سيكافأ بالعديد من الإمتيازات سواء مالية أو ترقية في عمله هذا، و لكن العامل يعتبر إنسان، و لديه شهوات، و يتأثر بالمحيط الداخلي، و الخارجي للعمل، و خاصة أنه ليس معصوم من الخطأ فإذا إستغل العامل منصبه لإموره الشخصية أو المادية أو أهمل واجباته المكلف بها في العمل نجد هنا أن رب العامل جاهز لتأديبه عن المخالفات، و الأخطاء المهنية وفق سلم الأخطاء والعقوبات المقررة في النظام الداخلي مع حرمانه من حقه في الأجر، و يتم تحديد هذه الأخطاء التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل، بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة،¹¹⁹ طبقا للمادة (2/77) من قانون 11/90 التي تنص على "يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية، و درجات العقوبات المطابقة و إجراءات التنفيذ."

ح) ممارسة حق الإضراب : الإضراب هو التوقف المؤقت، و الجماعي المقصود عن العمل من أجل إيصال صوتهم، و مطالبهم إلى رب العمل كما جاء في المادة (32) من قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، و تسويتها و ممارسة حق الإضراب التي تنص على "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع إحترام أحكام هذا القانون.

و لا يقلع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل. و يوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما أتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة إتفاقيات، و عقود يوقعانها.¹²⁰

ط) عطلة بدون أجر: بالرغم من إستفادة العامل من عطل أسبوعية، و سنوية، و أيام الأعياد، و المناسبات إلا أنه يبقى محتاج لأيام راحة أخرى بسبب ضغط العمل أو أسباب أخرى، فالمقصود بها هي التوقف عن العمل لفترة زمنية معين دون الحصول على الأجر. و عند إنتهاء هذه الفترة يمكن للعامل الرجوع إلى عمله،¹²¹ حسب ما جاء في نص المادة (54) من قانون 11/90 على " يمكن المستخدم أن يمنح رخصة

¹¹⁸ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 198.

¹¹⁹ المرجع نفسه، ص 345.

¹²⁰ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2،

2003، ص 138.

¹²¹ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 331.

تغيب خاص غير مدفوع الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في لنظام الداخلي".

(ي) متابعة فترة تكوين أو تربص: لم تنص المادة (64) من القانون 11/90 على فترة التكوين، و التربص إلا أن تكوين، و التربص حق من حقوق العامل حيث يستفيد العامل خلال فترة التكوين، و التربص سواء من قبله أو من قبل المستخدم لتطوير كفاءات العمال، و تحسين مهاراتهم، و نظرا لما يتطلبه التكوين من التفرغ الكلي أجاز المشرع منح عطلة أثناء فترات التكوين، و له الحق في الأجر.¹²² و تنص المادة (60) من قانون 11/90 على " يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهني لإستفادة من تكليف وقت عمله أو من عطلة خاصة، مع الإحتفاظ بمنصب عمله، بشرط موافقة المستخدم."

(ك) التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة: هي وضعية توقف إضطرابية عن العمل حيث يتحتم على المؤسسة توقيف نشاطاتها لأسباب خارجة عن إدارتها مثل أسباب تقنية كتوقف وسائل، و أدوات العمل أو عدم توفير المادة الأولية أو إحترق المؤسسة أو تمر المؤسسة في هذه الفترة بصعوبات مالية التي ينتج عنها غلق المؤقت للمؤسسة من قبل رب العمل، و يكون المستخدم ملزما بدفع الأجور للعمال طوال مدة التوقف سواء من أمواله الخاصة أو من شركة التأمينات في بعض الحالات.¹²³ و يعود العمال إلى مناصبهم بعد هذه الفترة حسب ما جاء في نص المادة (65) من قانون 11/90 " يعد إدراج العمال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد إنقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاقة العمل."

الفرع الثاني: فترة العمل القانونية و العطل المختلفة:

عند إنشاء عقد العمل لا بد من وجود قوانين تنظم لنا المدة القانونية للعمل، و العطل المختلفة التي يتحصل عليها العامل، حيث وضعت الدولة مجموعة من المبادئ، و الأحكام عن طريق النصوص التنظيمية و القوانين بينما تركت بعض الأحكام، و قرارات لطرفي العقد العامل، و صاحب العمل وفقا لما إتفق عليه الطرفان، و طبيعة العمل في تلك المؤسسة، و عليه سوف نتطرق أولا إلى الفترة القانونية للعمل، و ثانيا العطل القانونية المختلفة، و هذا ما سوف نتناوله بالتفصيل في العناصر التالية:¹²⁴

¹²² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء

الثاني، المرجع، السابق، ص 99.

¹²³ -عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 351.

¹²⁴ بشير هدي، المرجع السابق، ص 161

أولاً: فترة العمل القانونية : قديماً كان العامل عبداً لعمله، فقد كانت يعمل في اليوم من 12 ساعة إلى 16 ساعة لكن بفضل تقطن العمال، ونظالمهم، والتكلم عن حقوقهم سواء بالاضرابات، أو اللإحتجاجات، أو بالرسائل تدخل بالفعل المشرع، وخفض هذه المدة،¹²⁵

و قد حدد قانون (03/81) الذي يحدد المدة القانونية للعمل في مادته الرابعة (4) التي تنص على " تحدد المدة بأربعة و أربعين (44) ساعة." و تقلص هذه المدة في بعض الحالات حيث نصت المادة (5) من نفس القانون على " ليمن، استثناء المادة 4 أعلاه أن تقلص مدة عمل الأشخاص الذين يقومون بأشغال شديدة الإرهاق البدني، أو الفكري، أو العصبي، أو قليلة النظافة، أو تنطوي على أخطار أو ضغوط خاصة."

ثم صدر الأمر 03/97 يحدد المدة القانونية للعمل حيث حددت المدة في هذا الأمر في مادتها الثانية التي تنص على " تحدد مدة القانونية للعمل أربعون (40) ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادية.

-توزع هذه المدة على خمسة (5) أيام عمل على الأقل." و يمكن إستثناء أحكام هذه المادة حسب ما جاء في المادة الرابعة (4) من نفس الأمر نصت على "-أن تخفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق و خطيرة أو التي ينجز عنها ضغط على الحالة الجسدية و العصبية،

-أو ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف النشاط..."

و نصت أيضا المادة (7) على "لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال إثنتي عشرة (12) ساعة في اليوم." و يبقى الخيار للمؤسسات لتوزيع هذه المدة شرط ألا تقل عن 5 أيام و 8 ساعات في اليوم و إذا زادت الأيام عن هذه المدة تقلص حجم ساعات العمل اليومي.¹²⁶

كما يمكن أن ترفع هذه المدة، و تخفض حسب بعض الظروف فترفع المدة في بعض الأعمال المتميزة بفترات التوقف عن النشاط لأي سبب من الأسباب سواء كانت أسباب طبيعية كظروف المناخية أو أسباب خاصة بالمؤسسة كعدم توفر المادة الأولية أو توقف الإنتاج بسبب عطل في الآلات هذا، و غير ذلك يمكن أيضا أن تخفض هذه المدة في بعض الحالات،¹²⁷

رغم هذا و لكن لا يزال هناك حالات أخرى لتخفيض، و رفع فترة العمل، و الذي ينظمها المشرع الجزائري في قانون 11/90

¹²⁵ بشير هدي، المرجع السابق، ص 161

¹²⁶ بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار و مكتبة الحامد للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2010، ص 97.

¹²⁷ بشير هدي، المرجع السابق، ص 163.

و الان سنتطرق لذكر بالتفصيل، و تحليل مختلف العطل القانونية المختلفة التي ينظمها المشرع الجزائري

ثانيا: العطل و الراحة القانونية: حسب ما ذكرنا في المدة القانونية التي تقدر 40 ساعة عمل في اليوم فالانسان ضعيف، و ليس آلة فلا بد من راحة، و عطل سواء كانت أسبوعية أو سنوية أو عطل دينية فلا بد من إراحة العامل لتجديد الطاقة الجسمانية الفكرية للإبداع في العمل، و بدأ من جديد بطاقة جديدة، و زيادة من إنتاج المؤسسة فلو كان العامل يعمل مدار السنة في العمل يضعف، و يقل إنتاجه، و ربما يذهب إلى الإستقالة فالراحة حق من حقوق العمال، و رغم أهميتها نص عليها دستور الجزائر 2020 في مادة (66) التي جاء فيها "...الحق في الراحة مضمون، و يحدّد القانون كميّات ممارسته."

1) الراحة الأسبوعية : يقصد بها هي تلك الأيام التي يحددها القانون، و يعطيها لهم راحة مقابل دفع الأجر كامل كأيام العمل في تلك الراحة فهي عطلة مدفوعة الأجر، و غالبا ما حددها المشرع الجزائري ببيوم الجمعة. فتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة، و العامل الذي يشغل يوم الراحة القانونية له الحق، في راحة تعويضية، في يوم آخر، مثال على ذلك: حالة العمل التناوبي في المستشفيات أو الأمن.¹²⁸ و مما ذكرنا سابقا يمكننا القول بأن الراحة الأسبوعية هي وقت فراغ في الأسبوع محددًا للعامل، و غالب ما يكون يوم الجمعة، لتفرغ العامل حيث يستريح العامل مع عائلته بعد أسبوع طويل من العمل لتجديد طاقته و قدرته على أداء عمله كما يجب، و أيضا للقيام بواجباته الدينية، و المنزلية، و الإجتماعية، و هذا مما جعل المشرع الجزائري يعطي أهمية كبيرة للعطل الأسبوعية، و جعلها حق من الحقوق التي يكفلها للعامل.¹²⁹ و على إعتقادي أن المشرع الجزائري أخذ بيوم الجمعة، لأنه يوم ديني للمسلمين، و نحن كدولة مسلمة إختارنا هذا اليوم حسب ما جاء في الأمر رقم (77/76) المؤرخ في 15 شعبان عام 1396 الموافق لـ 71 أوت من سنة 1976 إلغاء أيام العطلة الأسبوعية من يومي السبت، و الأحد التي كان معمولا بها خلال الحقبة الإستعمارية، إلى يوم الجمعة. حيث جاء في مادته الأولى التي نصت على " يحدد يوم العطلة الأسبوعية للراحة في مجموع التراب الوطني بيوم الجمعة."

2) العطل السنوية: بالرغم من إعطاء المشرع الجزائري للعامل الحق في الراحة الأسبوعية المقدره ببيوم و هو يوم الجمعة لكن هذه المدة لم تكن كافية بالنسبة للعامل للراحة فيها، و بدأ من جديد في العمل، و بالروح الأولى التي عمل بها أول مرة فقد جاء في إتفاقيات منظمة العمل الدولية لإعطاء العامل عطلة سنوية مدفوعة الأجر حسب ما ذكر في إتفاقية رقم 52 سنة 1936 لكل عامل قضى سنة من الخدمة المتصلة الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر من ستة أيام عمل على الأقل بالنسبة للأشخاص البالغين أما العمال

¹²⁸ بشير هدفي، المرجع السابق، ص164.

¹²⁹ جلال مصطفى قريشي، المرجع السابق، ص222.

الذين تقل أعمارهم عن 16 و قضاوا سنة عمل متواصلة الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل عن 12 يوما عمل على الأقل. هذا و دون إدراج :

-العطلات الرسمية و القانونية.

-الإنقطاع عن العمل بسبب المرض.¹³⁰

و حددت المادة (41) من القانون 90/ 11 كيفية حساب هذه العطلة حيث نصت على " تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين و نصف اليوم في كل شهر عمل،دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا عن السنة الواحدة."

و أيضا تم تحديدها في نص المادة (39) من نفس القانون على أنه " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياه المستخدم.

-وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا عديم الأثر."

و للحفاظ على سلامة العامل، و ضمان حقوقه خلال العمل فلا بد من هذه العطل لكي يستطيع العامل الإستمرار في العمل لو تخيلنا أن العمل بدون راحة أو عطل فلا يبقى أي شخص يعمل فالجميع يعمل فترة معينة و تنهك طاقته،أو يمرض مما يدفعه إلى الإستقالة من منصبه. و قد حدد القانون هذه العطلة بثلاثون (30) يوم في السنة تستحق مرة واحدة خلال السنة أي بمعدل يوميين و نصف في الشهر.¹³¹ و تحسب" كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوم عمل كامل أو أربع أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي، إذا تعلق الأمر بتحديد العطلة السنوية المدفوعة الأجر. و تساوي هذه المدة 180 ساعة عمل للعمال الموسميين أو العاملين بالتوقيت الجزئي" و هذا ما جاء في نص المادة 43 من نفس القانون.

ونصت المادة (40) أيضا على " يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابق للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة،و تسحب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم إبتداء من تاريخ التوظيف." و نصت أيضا المادة (42) على "تمنح عطلة إضافية لا تقل عن عشرة (10) أيام في سنة العمل الواحدة في المناطق الجنوبية..."

و من خلال ما ذكرنا سابقا نستنتج هناك عدة أحكام مرتبطة بالعطل وهي:

-لكل عامل الحق في عطلة سنوية.

-تحسب العطل السنوية على أساس يوميين و نصف في شهر بمعدل 30 يوم في السنة.

¹³⁰ بشير هدفي،المرجع السابق،ص164.

¹³¹ محمود رمضان،المرجع السابق،ص353.

- لا يمكن التنازل عن العطلة أو حتى يوم منها.
 - لا يجوز أن يمارس العامل أي نشاط مدفوع خلال عطلته.
 - تدخل في حساب العطلة السنوية كل من فترات العمل الفعلية، فترات العطل السنوية، فترات الغيابات المرخص بها، فترات الراحة القانونية (كالعطلة الأسبوعية و الأعياد)، فترات الغياب بسبب المرض أو حوادث العمل، و فترات التجنيد في الجيش الوطني.
 - لا تعطى للعامل عطلة أكثر من شهر مهما طالت عطلته المرضية فقط في حالة العطل المرضية طويلة الأمد.
 - تتوقف العطلة بسبب المرض أو حادث.
 - تحسب العطلة من فترة أول يوليو للسنة السابق للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة.
 - يمكن إستدعاء العامل من العطلة لأجل ضرورة المصلحة، و مقتضيات العمل.
 - لا يمكن إنهاء علاقة العمل خلال فترة العطلة.
 - لا يمكن تأجيل العطلة السنوية إلا في بعض حالات استثنائية.
 - عطلة السنوية عطلة مدفوعة الأجر.
 - يمنح لعمال الجنوب فترة عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام سنويا.
 - كل تنازل من طرف العامل عن عطلته يعد باطلا و عديم الأثر.
- (3) العطل الإستثنائية (الخاصة) :** يتحصل العامل على عطل خاصة، و ذلك لأسباب خاصة به دون أن يفقد خلال هذه العطلة منصب عمله، و تكون مدفوعة الأجر،¹³² جاء في نص المادة (55) من قانون 11/90 التي نصت على "... يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك و قدم له التبريرات، مسبقا، للأسباب التالية:
- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل مستخدمين حسب المادة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.
 - متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم، و المشاركة في إمتحانات أكاديمية أو مهنية،

¹³² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 189.

- في حدث من الأحداث العائلية التالية: زواج العامل، وولادة مولود له، زواج أحد فروع العامل، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو لزوجه، وفاة زوج العامل، و عطلة العامل في كل حالة من هذه الحالات ثلاثة (3) أيام كاملة مدفوعة الأجر،

- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

4) عطلة الأمومة: تعتبر عطلة الأمومة من بين أهم الحقوق التي كفلها المشرع الجزائري للمرأة العاملة لاخذ عطلة قبل و بعد الولادة التي تمنح لها لحماية أمومتها أثناء تنفيذ العقد سواءا كان العقد المبرم لمدة محددة أو غير محددة، و ذلك لخلق توازن بين إلتزامتها إتجاه أسرتها، و عملها، و تكون هذه العطلة مدفوعة الأجر.¹³³ و لقد نصت المادة (55) من القانون 11/90 على أنه " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به.

و يمكنهن الاستفاضة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

و لا يمكن فصل العاملة اثناء هذه الفترة من منصب عملها، و كل تسريح خلال هذه العطلة يعتبر باطلا و عديم الأثر، و يعتبر تسريحا تعسفيا.¹³⁴ و تقدر عطلة الأمومة ب 14 أسبوعا حسب ما جاء في نص المادة (29) من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية " تستحق التعويضة اليومية عن الفترة التي إنقطعت المرأة العاملة اثناءها عن عملها، و ذلك لمدة أربعة عشر أسبوعا متتالية.

- يجب على العاملة أن تنقطع وجوبا عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع، بناء على شهادة طبية، على ألا تقل هذه المدة عن أسبوع. " و يمكن أن تمدد هذه المدة في حالة مرض العاملة الناتج عن الولادة في حالة الوضع العسير أو المضاعفات بعد الولادة.¹³⁵

5) عطلة المرتبطة بالتمثيل النقابي: و هي حق من حقوق العامل مع إقتضاء الأجر، و قد نصت في هذا المادة (54) من القانون 11/90 على أنه " ...يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر، إذا أعلم مستخدم بذلك، و قدم له التبريرات، مسبقا، للأسباب التالية: تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل مستخدمين حسب المادة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم، و المشاركة في إمتحانات أكاديمية أو مهنية... " و بالإضافة إلى هذه العطل يمكن

¹³³ مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة

للنشر، الإسكندرية، 2013، ص155

¹³⁴ جلال مصطفى قريشي، المرجع السابق، ص249

¹³⁵ تاج عطا الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 2006، ص191.

أن يستفيد العامل من عطل خاصة لكن تكون غير مدفوعة الأجر و ذلك لأسباب عديدة تدفعه إلى التوقف عن تأدية مهامه مؤقتا مثل المشاركة في دورات رياضية أو علمية، بترخيص من صاحب العمل.¹³⁶

6) عطل الأعياد الدينية و الوطنية: و هي أيضا عطل منحها المشرع للعامل و تكون هذه العطل مدفوعة الأجر، و هي: عطل قانونية مدفوعة الأجر بالنسبة لكافة مستخدمي الإدارات العمومية، و المؤسسات، و الهيئات العمومية، و المصالح المختصة، و الجماعات المحلية، و سواء كان عقد مدد المدة أو غير محددة المدة، و هي حق من حقوق العامل، و في السنوات الماضية أي في 2018 تم إعتداد رأس السنة الأمازيغية عيد وطني.¹³⁷

المطلب الثاني: إنتهاء عقد العمل:

لا شيء يدوم إلى الأبد، و كذلك علاقة العمل فلا بد من أن يأتي يوم، و تنتهي و تنقضي هذه العلاقة، و إنتهاء علاقة العمل، أي إنتهاء الرابطة، و التبعية التي تربط العامل بأصحاب العمل فالمقصود بعلاقة العمل هي: علاقة بين العامل، و صاحب العمل التي ينتج عنها حقوق، و إلتزامات الطرفين، و قد نظم المشرع الجزائري حالات الإنتهاء في المواد (66) و (74) من قانون 11/90 و ذلك لحماية حقوق الطرفين، و يتم إنهاء هذه العلاقة بالطرق، و الأسباب القانونية أو العارضة، و عليه إرتأينا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين خصصنا الفرع الأول لذكر الحالات الإرادية لإنتهاء عقد العمل، و الفرع الثاني لذكر الحالات اللإرادية لإنتهاء عقد العمل.¹³⁸

الفرع الأول: الحالات العادية لإنتهاء عقد العمل:

إن عقد العمل من العقود الرضائية التي تقوم على رضا الطرفين، فقد يرغب أحد الأطراف في إنهاء علاقة العمل ووضعه حد لها، سواء برغبة من العامل أو يكون بإرادة رب العمل، أيضا تنتهي بإرادة طرفي العقد أو أحدهما، و ينتج عن ذلك حقوق المعنيين، و إلتزاماتهم و تنتهي علاقة العمل بمرعاة مجموعة من الحالات الإرادية و التي سنتطرق إليها و ندرسها بالتفصيل في العناصر التالية:

أولا: الإستقالة: و هي تصريح العامل كتابة أو قولاً عن نيته في إنهاء عقد العمل، و العلاقة التي تجمعها بصاحب العمل، و التفرغ من إلتزاماته إتجاهه بطريقة قانونية. و قد كفل المشرع للعامل حق الإستقالة لإنهاء علاقة العمل حسب ما جاء في نص المادة (68) من قانون 11/90 و التي نصت على " الإستقالة حق معترف به للعامل.

¹³⁶ بشير هدي، المرجع السابق، ص 168.

¹³⁷ بشير هدي، المرجع السابق، ص 166.

¹³⁸ محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 43.

- على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة.

- يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية.¹³⁹

فقد إشتراط المشرع الجزائري لتقديم الإستقالة وجوب إخطار المستخدم، وإشعاره مسبقا حتى يتمكن صاحب العمل من البحث عن عامل آخر يستخلف العامل المستقيل، ولا يبدأ سريان مفعول الإستقالة إلا من تاريخ موافقة المستخدم كي لا تتضرر مصالح صاحب العمل نتيجة هذا القرار، وتختلف مدة الإخطار باختلاف مناصب العمل حيث تكون مدة طويلة في مناصب التأهيل العالي مقارنة بمناصب التأهيل المنخفض أو المتوسط فمثلا: تتراوح مدة الإخطار في مؤسسة سونلغاز ما بين شهر إلى ثلاثة أشهر باختلاف منصب العمل، وفي حين تتراوح هذه المدة في شركة سونطراك ما بين شهر إلى 6 أشهر الى 12 شهر بالنسبة للإطارات السامية.¹⁴⁰ و على العامل إحترام إجراءات طلب الإستقالة حيث يتقيد ببعض الإلتزامات، وهي كالتالي:

- كتابة وثيقة، و ذكر فيها أسباب الإستقالة.

- إحترام مدة الإخطار التي تختلف حسب المنصب.

- عدم مغادرة العمل إلا بموافقة صاحب العمل للإستقالة .

- عدم الإخلال بهذه الإجراءات، و قد يؤدي الإخلال بها إلى مطالبة صاحب العمل بالتعويض على إضرار مغادرتك لمكان العمل دون أن تقبل إستقالتك.¹⁴¹

ثانيا: التسريح التأديبي أو العزل: كما رأينا سابقا الحماية القانونية التي كفلها المشرع الجزائري للعامل من إعطائه العديد من الحقوق، لكن في المقابل أيضا لم يترك حقوق صاحب العمل تذهب هباءا منثورا فقد أعطاه حقوق كما لديه من إلتزامات فمن حقوق صاحب العمل الجوهرية هي: حق في إيقاف، و فصل العامل من منصبه إذا تبين أنه ارتكب خطأ مهني جسيم أثناء تأديته لإلتزاماته، و ذلك قصد حماية مصالح صاحب العمل، و ضمان تنفيذ العامل لإلتزاماته المكلف بها وفق أوامر، و توجيهات صاحب العمل،¹⁴² و قد نصت المادة (66) من قانون 11/90 على " تنتهي عالقة العمل في الحالات التالية: ...العزل..."

¹³⁹ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 410

¹⁴⁰ أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 337.

¹⁴¹ بشير هدفي، المرجع السابق، ص 110.

¹⁴² عطاء الله بوحميذة، التسريح لسبب إقتصادي (مفهومه، إجراءاته، آثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 43.

و لم يكتفي مشرع بهذا فقط بل حدد الأخطاء المهنية حسب ما جاء في نص المادة (73) من القانون 11/90 التي نصت على " يتم التسريح التأديبي في حالة إرتكاب العامل أخطاء جسيمة." وعلاوة عن الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري، و التي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجز عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال الآتية:

- رفض العامل تنفيذ الأوامر المرتبطة بالعمل دون عذر مقبول.
- إفشاء العامل للأسرار المهنية الخاصة بالمؤسسة دون إذن صاحب العمل.
- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.
- تعاطي الكحول والمخدرات أثناء العمل.
- إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات، و المنشآت، و الآلات، و الأدوات، و المواد الأولية، و الأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.
- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفق لأحكام التشريع المعمول به.
- القيام بأعمال العنف.¹⁴³

و هناك عدة إجراءات جوهرية، و لا يمكن الإستغناء عنها يجب على العامل إتباعها قبل تسريح العامل أو عزله من منصبه و هي:

- التبليغ الكتابي لقرار التسريح من طرف صاحب العمل.
- إعلام العامل المعني بقرار التسريح.
- إعلامه بإمكانية إختيار عامل تابع للهيئة المستخدمة لإصطحابه.¹⁴⁴

و أيضاً قياس الفعل المرتب إن كان خطأ مهني أم لا، و البحث عن دوافع التي دفعت العامل لإرتكاب هذا الفعل وكذلك الإطلاع على السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ إرتكاب الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات صاحب العمل، و هذه هي الإجراءات التي يجب على صاحب العمل إتباعها، و إحترامها حتى يصدر قرار التسريح، و كل تسريح فردي من صاحب العمل يعتبر تعسفياً.¹⁴⁵

¹⁴³ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 200

¹⁴⁴ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 83.

¹⁴⁵ بشير هدفي، المرجع السابق، ص 122.

و إذا ما اتبع هذه الاجراءات يعتبر تسريحا تعسفيا حسب ما جاء في نص مادة (4/73) قانون 11/90 " إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الإتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة إبتدائيا، و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالاجراء المعمول به، وتمنح العامل، تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله.

وإذا حدث تسريح العامل خرقا لاحكام المادة (73) أعلاه، يعتبر تعسفيا.

تفصل المحكمة المختصة إبتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بإمتيازاته المكتسبة، أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة. يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابل للطعن بالنقض.

رتب المشرع الجزائري الجزاء المترتب عن قيام صاحب العمل بالتسريح التعسفي للعامل فمثلا: قيام صاحب العمل بتسريح عامل لم يرتكب خطأ جسيما، أو دون مراعاة المعايير المنصوص عليها في المادة (1/73) من قانون 11/90 في تقدير الخطأ الجسيم فهنا يعتبر التسريح من طرف صاحب العمل تسريحا تعسفيا، و بذلك يمكن للعامل اللجوء إلى القضاء بطلب إلغاء التسريح لكن في التعديل الأخير للمادة (73) بموجب الأمر 21/96 لم ينص المشرع على دعوى إلغاء قرار التسريح بل ذكر الأثر القانوني المترتب عنها، و هو: إعادة العامل لمنصبه.¹⁴⁶

ثالثا:الإحالة على التقاعد: لقد كفل المشرع هذا الحق، و إعتبره أحد أسباب إنتهاء عقد العمل بطرق عادية و قانونية حيث جاء في نص المادة (66) من نفس القانون على أنه " تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: ... التقاعد... " فالإحالة إلى التقاعد: هي إنتهاء المدة القانونية للحياة المهنية بالنسبة للعامل، و إنتهاء علاقة العمل طرق عادية، و قانونية لكن يجب توافر بعض الشروط للإحالة إلى التقاعد، و متى توافرت هذه الشروط في العامل يحال إلى التقاعد مباشرة، و هي :

-بلوغ سن 60 عاما بالنسبة للرجال، و 55 سنة للنساء .

-قضاء خمسة عشر 15 سنة في العمل على الأقل.¹⁴⁷

و لا بد من أن تتوافر هذان الشرطان فإذا تخلف أحدهم لا يحال إلى تقاعد حتى ولو بلغ السن القانوني إذا لم يكن قام بعمل 15 سنة عملي، و أيضا لو عمل أكثر من 15 سنة، و لم يبلغ السن القانوني 60 سنة

¹⁴⁶ -عجة الجيلاني، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخمدونية للنشر و التوزيع، الجزائر،

2005، ص 203-204.

¹⁴⁷ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 121.

بالنسبة للرجال، و 55 سنة بالنسبة للنساء فلا يستطيع التقاعد، و لا يمكن لصاحب العمل إحالة العامل على التقاعد دون موافقة العامل الصريحة،¹⁴⁸ حسب ما جاء في نص المادة (10) من القانون 12/83 التي نصت على " ... لا يجوز لصاحب العمل أن يقرر وحده إحالة عامل على التقاعد مالم يبلغ العامل السن التي تخول له الحق في معاش التقاعد مزيدا بخمس سنوات إذا كان عمل مدة تقل عن خمس عشرة 15 سنة."

لكن هناك حالات معينة يجوز لصاحب العمل إحالة العامل على التقاعد و هي :

- حالة التسريح الجماعي للعمال حسب ما جاء في نص المادة (70) من قانون 11/90 التي نصت على أنه "يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما: الإحالة إلى التقاعد وفقا للتشريع المعمول به..."

رابعا: الذهاب الإداري: هو حالة من حالات إنتهاء عقد العمل الإرادية التي يمكن أن يلجأ إليها صاحب العمل لتقليص من عدد العمال، و العامل للإستقالة فبالرغم من وجود التشابه بين الذهاب الإداري، و الإستقالة، و التسريح الإقتصادي إلا أنه هناك حالات أخرى لإنهاء عقد العمل غير تلك الموجودة في التسريح فهنا يكون إنهاء علاقة العمل عن طريق الإتفاق بين الطرفين العامل، و صاحب العمل.¹⁴⁹

" فالمشرع الجزائري لم يعرف الذهاب الإداري، و لم يتطرق إليه سوى في المادة الخامسة (5) من المرسوم التشريعي رقم 11/94 المتعلق بالتأمين على البطالة"¹⁵⁰ فالمقصود بالذهاب الإداري هو ليس الإستقالة، و لا التسريح يعتبر حل وسيط بينهما لإنهاء عقد العمل بإتفاق الطرفين فمن خلاله تتحقق الإستقالة بالنسبة للعامل الذي يريد الإستقالة، و من جهة صاحب العمل تقليص عدد العمال في حالة مرور المؤسسة في حالة صعوبة فالذهاب الإداري يتم بإتفاق بين الطرفين و يتم تعويض العامل.¹⁵¹

خامسا: انتهاء مدة العمل: طبيعة عقد العمل أنه يبرم لمدة غير محددة لكن في بعض الحالات يبرم لمدة محددة في حالات خاصة، و هي:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير محددة.

- عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا.

¹⁴⁸ المرجع نفسه، ص121

¹⁴⁹ بن رجال أمال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري و المقارن، رسالة لنيل شهادة الماجستير، الحقوق تخصص عقود و مسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن خدة، الجزائر، 2007/2008، ص62.

¹⁵⁰ ليندة جعفرور، الذهاب الإداري فرصة أمام المستخدم لتخلص من العامل، المجلد 09، العدد 02، مجلة العلوم القانونية و

السياسية، الجزائر، 2018، ص1.

¹⁵¹ المرجع نفسه، ص3.

-عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.

-عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

-عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.¹⁵²

إذا كان العقد لمدة محددة لإنجاز أعمال ذات الطبيعة المؤقتة أو الموسمية فلا يجوز لأي من الأطراف سواء العامل أو صاحب العمل من إنهائه فينتهي هذا العقد بطريقة قانونية عند إنتهاء المدة المتفق عليها في العقد دون إعلام أحد من طرفيين بنيته في تجديد العقد، ويفسر السكوت أو إستمرار في تنفيذ الإلتزامات في هذه الحالة رغبة في تجديد العقد أو تمديده، و عند إنتهاء هذا العقد لا يترتب على الطرفين أي إلتزامات.¹⁵³

و في حالة إنهاء عقد العمل المحددة المدة قبل إنتهاء المدة المتفق عليها فإنه يفرض على الطرف الذي قام بإنهاء العقد إتباع بعض الإجراءات التي أقرتها القوانين، و النظم المعمول بها، و هي: الإخطار المسبق إلى الطرف الآخر، و يشمل نوعيين من الإخطار فبالنسبة للعامل إبلاغ المسبق بأنه يريد ترك المنصب، و إنهاء العقد عن طريق الإستقالة، أما بالنسبة لصاحب العمل تتجسد في مهلة الإخطار.¹⁵⁴

الفرع الثاني: الحالات الغير العادية لإنهاء عقد العمل:

هي تلك الحالات التي تؤدي إلى إنتهاء علاقة العمل بين العامل، و صاحب العمل لأسباب غير إرادية، و لقد كفل المشرع هذه الحالات، و التي سنذكرها في النقاط التالية :

أولاً: حالة الوفاة: و المقصود بها هي نهاية حياة العامل، و بذلك يتوقف كل ما كان عليه من إلتزامات، و حقوق، و تنتهي بذلك علاقة العمل التي لا بد من توافر العامل فيها فالعامل من العناصر الجوهرية في عقد العمل و نصت المادة (60) من قانون 11/90 على أنه " تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية...: الوفاة..."

لكن يجب علينا التفرقة بين وفاة العامل، و وفاة طبيعة، و وفاة العامل أثر حادث عمل بطبيعة الحال في كلتا الحالتين تنتهي علاقة العمل لكن إذا توفي العامل بسبب حادث عمل فهنا يترتب على المؤسسة اعطاء تعويض منحة في إطار قانون التأمينات الإجتماعية.¹⁵⁵ و أيضا يجب التفرقة بين وفاة العامل، و صاحب

¹⁵² قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 بريل 1990، الصادر في الجريدة الرسمية

25 ابريل 1990، العدد 17.

¹⁵³ محمد حسان هاجر، بن عيسى أسماء، إنتهاء علاقة العمل في ظل قانون 11/90 المعدل والمتمم، مذكرة لنيل شهادة

الماستر، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الجبالي بونعامة، خميس مليانة، سنة 2014-2015، ص 41.

¹⁵⁴ راشد راشد، المرجع السابق، ص 129.

¹⁵⁵ بشير هدفي، المرجع السابق، ص 108.

العمل فاذا توفي العامل كما ذكرنا سابقا يتوفى معه كل شيء، و لا تنتقل إلتزاماته، و حقوقه إلى الورثة أما في حالة وفاة صاحب العمل فلا تنتهي علاقة العمل بل تنتقل إلى الورثة، أو من يحلون محله، و تنتهي علاقة العمل بوفاة صاحب العمل في بعض الحالات و هي :

-في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة.

-في حالة أصبح إستمرار وجودها لأي سبب من الأسباب الموضوعية أو التقنية مستحيلا.¹⁵⁶

ثانيا: العجز الكلي عن العمل: المقصود بالعجز الكلي عن العمل هو إستحالة تنفيذ العامل لإلتزاماته بسبب مرض طويل الأمد، أو حادث عمل، أو مرض عقلي الأمر الذي يدفع إلى عجزه عن تنفيذ المهام المكلف بها، و ينتهي عقد العمل بهذا السبب،¹⁵⁷ و نصت المادة (32) من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية التي جاء فيها ما يلي " يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل."

كما فصلت المادة (36) في ذلك حيث جاء في نص مادتها على أنه " يصنف العجز من حيث تحضير مبلغ المعاش إلى ثلاثة أصناف :

-الصنف الأول:العجز الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور .

-الصنف الثاني: العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور .

-الصنف الثالث: العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور، و يحتاجون إلى مساعدة من غيرهم."

مع تحمل صاحب العمل لكافة الإلتزامات المتعلقة بقانون التأمينات الإجتماعية، و يكون إثبات العجز بشهادة طبية لكن ليس في كل الأحيان ففي بعض الحالات لا تستطيع إثبات العجز مثل: حالات العجز عن العمل بسبب ضعف الكفاءة المهنية التي من الصعب جدا إثباتها من قبل صاحب العمل أي نقص المهارة، أو الخبرة أو عدم الإنضباط في العمل، و أيضا عدم تنفيذ إلتزاماته كما هو متفق عليه، و تبقى سلطة التقدير في هذه الحالة إلى القاضي الذي يواجه العديد من الصعوبات في مثل هذه القضايا لإثبات ما جاء به صاحب العمل أو قاله ، ذلك أن المستخدم أو الخبير هما الوحيدان اللذان بإمكانهما قياس درجة الكفاءة، و التأهيل

¹⁵⁶ مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص245.

¹⁵⁷ خالفي عبد الرحمان، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، 2002، ص3.

للعامل.¹⁵⁸ أما العجز عن تنفيذ الإلتزام من قبل صاحب العمل، و التي تدفعه إلى إنهاء عقد العمل في حالات طارئة كتألاف آلات الإنتاج أو نشوب حريق في مكان العمل، و في هذه الحالات يعتبر حادث مفاجيء و صاحب العمل ليس ملزم بالتعويض.¹⁵⁹

خامسا: بطلان عقد العمل: يخضع عقد العمل في ما يخص بطلانه، و عدم سريانه إلى أحكام القانون المدني، و يبطل العقد، و لا يبرم في الحالات التالية:

- إذا تخلف ركن من الأركان الجوهرية لصحة العقد كالرضا، و المحل، و السبب.

- نقص الأهلية.

- عدم مشروعية المحل و سبب.

و سواء كان بطلانا نسبيا أو بطلانا مطلق فالمقصود بالأخير هو إنعدام رضا الطرفين العامل، و صاحب العمل، و إنعدام المحل، و سبب أو عدم مشروعية السبب أي يكون مخالف للنظام العام، و الآداب العام أما البطلان النسبي فهو نقص الأهلية، و أيضا توافر عيب من عيوب الرضا، و هي: التدليس الاكراه، و الغبن، و الإستغلال.¹⁶⁰

و نصت المادة (103) من القانون المدني على " يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كان عليها قبل العقد في حالة بطلان العقد أو إبطاله، فإذا كان مستحيلا جاز الحكم بتعويض عادل.

غير أنه لا يلزم ناقص الأهلية، إذا أبطل العقد لنقص أهليته، إلا برد ما عاد عليه من منفعة بسبب تنفيذ العقد.

يحرم من الإسترداد في حالة بطلان العقد من تسبب في عدم مشروعيته أو كان عالما به.

و يمكن أيضا أن لا يبطل العقد كاملا بل تبطل بعض البنود في العقد المخالفة للقانون كما جاء في نص المادة (136) من القانون 11/90 التي نصت على " يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية، و التنظيمية المعمول بهما، و تحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون." و أيضا أكدته المادة (137) من نفس القانون التي نصت على " يكون باطلا، و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف بإستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية."¹⁶¹

¹⁵⁸ إهاب حسن إسماعيل، و جيز قانون العمل و التأمينات الاجتماعية عقد العمل الفردي ج1، مطبعة جامعة القاهرة، 1982، ص324.

¹⁵⁹ بشير هدي، المرجع السابق، ص112.

¹⁶⁰ بشير هدي، المرجع السابق، ص116.

¹⁶¹ المرجع نفسه، ص116.

سادسا: فسخ عقد العمل: كما رأينا سابقا فإن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين فإذا تخلف أحد من الطرفين سواء العامل، أو صاحب العمل في تنفيذ التزاماته المكلف بها، و المتفق عليها في عقد العمل يجوز للطرف المتضرر فسخ العقد، و ذلك بسبب إهمال الطرف الآخر لإلتزاماته مع إحترام جميع الإجراءات المعمول بها في الفسخ كالإعلان المسبق في رغبته في فسخ العقد، و إن لم تحترم الاجراءات، و شروط الفسخ الإتفاقي من إخطار مسبق يصبح فسخ فجائي، و يترتب عليه تعويض الطرف المتضرر، و يكون ذلك عن طريق حساب الأجر المحتمل أن يتقاضاه العامل في مدة الإخطار.¹⁶²

و خلاف عن الفسخ الإتفاقي، و الفجائي يمكن أن يكون الفسخ تعسفي في حق طرف من الطرفين و غالبا ما يكون الفسخ التعسفي من قبل صاحب العمل كونه هو الذي لديه سلطة على العامل، و سنذكر بعض الحالات التي يكون فيها الفسخ تعسفي وهي:¹⁶³

- لا يجوز إنهاء العمل قبل انتهاء مدته.

- لا يجوز إنهاء العقد بسبب مزاوله العامل لنشاط نقابي.

- لا يجوز إنهاء العقد قبل إخطار العامل.

- لا يجوز إنهاء العقد بسبب تمثيل النقابي.

- لا يجوز إنهاء العقد بسبب إستخدام العامل لحقه في الإجازات.

- لا يجوز إنهاء العقد في حالة المفاوضات

- لا يجوز إنهاء العقد بسبب الإضراب

- لا يجوز إنهاء العقد بسبب شكوى قدمها العامل ضد صاحب العمل فهذا من حق العامل.¹⁶⁴

سابعا: التسريح لأسباب إقتصادية : المقصود بالتسريح الإقتصادي هو فصل العامل أو مجموعة من العمال بسبب صعوبات تمر بها المؤسسة مثل نقص رأس مال المؤسسة أو خسارتها ما يدفعها إلى إنقاص العمل، أو غلق المؤسسة، أو بسبب توقيف نشاط المؤسسة، أو توقف آلات الإنتاج، و يأخذ وقت طويل لإصلاحها أو تبديلها، و أيضا إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة،¹⁶⁵ و قد نصت المادة (69) من نفس القانون على ذلك " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية.

¹⁶² بشير هدي، المرجع السابق، ص 118.

¹⁶³ المرجع نفسه، ص 118

¹⁶⁴ المرجع نفسه، ص 119.

¹⁶⁵ عطاء الله بوجميدة، التسريح لسبب اقتصادي مفهومه، إجراءاته وأثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009 ص 59.

- إذا كان تقليص العدد يبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

- يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعينة بالتقليص.

و هناك عدة أسباب للجوء إلى هذا التسريع سنجيزها فيما يلي:

1- الأسباب الإقتصادية الظرفية: هي صعوبات تواجه صاحب العمل و خارجة عن إرادته و تؤثر سلبا في نشاط المؤسسة و تتمثل هذه الظروف التي تعيق نشاط المؤسسة و السير الحسن لها في:

- صعوبة المؤسسة من الخروج من هذا الوضع.

- عدم القدرة على توفير المواد الأولية.

- عدم قدرة المؤسسة على فرض نفسها في السوق و بالتالي التعرض للخسارة.¹⁶⁶

2- الأسباب الإقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة العمل في المؤسسة: هي أسباب خاصة

بصاحب العمل إما لمواجهة صعوبات إقتصادية، أو مالية، أو فنية التي تعترض السير الحسن لنشاط المؤسسة، أو من خلال زيادة العائد الإقتصادي للمؤسسة، و لتحقيق هذا الأمر يجب تخفيض من النفقات التي تتحملها المؤسسة، و ذلك من خلال تسريح العمال، أو التخفيض من أجورهم،¹⁶⁷ و من أسباب التي تدفع بصاحب العمل إلى هذا الإنهاء، أو تعديل في الأجور، أو منصب العمل ما يلي:

- تزويد المؤسسة بوسائل التكنولوجيا الحديثة التي تسهل من عملية الإنتاج، و ربح الوقت، و الزيادة من المردودية.

- إندماج عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة.¹⁶⁸

يترتب عن تسريح الجماعي للعمال لأسباب إقتصادية مجموعة من الحقوق التي كفلها المشرع إلى العمال و هي:

- الحق في مهلة الإخطار المسبق.

¹⁶⁶ حسين عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب إقتصادية، دار النهضة العربية للنشر و

التوزيع، القاهرة، 1998، ص 90.

¹⁶⁷ عطا الله بوجميدة، المرجع السابق، ص 53

¹⁶⁸ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 368.

- الإحالة على التقاعد المسبق.

- الحق في التعويض عن التسريح.

- لأولوية في تحصيل الأجور، و التعويضات المستحقة.

- حق في الضمان الإجتماعي، و تحصيل الأداءات العينية للتأمين على المرض، و الأمومة، و المنح العائلية وفقا لنظام التأمين على البطالة.

- الأولوية في التوظيف عند إعادة توظيف عمال في المؤسسة المعنية، و ذلك من خلال خروج المؤسسة من الوضع الحرج التي كانت فيه أو توصلت للحلول للمشكلة فهنا الأولوية للعمال المسرحين في العودة إلى مناصبهم.

- الحق في الإستفادة من أداءات الخدمات الإجتماعية التابعة للمؤسسة الموظفة لهذا العامل، و ذلك بالنسبة للعمال المستفيدين من التأمين على البطالة.¹⁶⁹

- الحق في الحصول على شهادة عمل، تتضمن كافة المعلومات خلال السنوات الخدمة.¹⁷⁰

و أي مخالفة، أو إنتهاك حق من حقوق العامل يترتب عليها حق العامل في رفع دعوى قضائية ضد صاحب العمل حسب مانصت عليه المادة (4/73) من قانون 11/90 على أنه " إذا وقع تسريح العامل مخالف لإجراءات القانونية أو الإتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا، و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات، و تلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، و تمنح العامل، تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله. ..."

و اللجوء إلى هذا التسريح و هو التسريح لإسباب إقتصادية يجب أن يتم وفق مراحل، و إجراءات معينة، و التي تتمثل فيما يلي :

1- عرض تقرير لأسباب التسريح على لجنة المشاركة: و المقصود بذلك هو كتابة تقرير من قبل صاحب العمل يوضح فيه بالتفصيل أسباب التي أدت إلى هذا التسريح، و كافة الإجراءات التي من شأنها التقليل من هذا التسريح، و يعرض هذا التقرير على لجنة المشاركة، أو الممثلين النقابيين، و ذلك لإيداء الرأي في أجل لا يتعدى عن خمسة عشر 15 يوما. و أيضا ذكر إجراءات المتبعة لفائدة العمال المعنيين

¹⁶⁹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 128.

¹⁷⁰ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 368.

بالتسريح، و تتمثل في إحالة العمال الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية للتقاعد سواء كان تقاعد عادي، أو مسبق، و العمال الآخرين إلى صندوق التأمين على البطالة.¹⁷¹

2- التفاوض الجماعي: قبل الذهاب إلى قرار تسريح العمال لأسباب إقتصادية ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل إلى اللجوء إلى تفاوض بين المؤسسة المستخدمة، و بين ممثلي العمال المنتخبين ذلك لتوصل إلى حلول أو مصالحة، و أيضا دراسة الأجور، و الترقية، و إلغاء ساعات الإضافة للعمل وإحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد أفضل من التسريح الجماعي للعمال.¹⁷²

و لنجاح هذا التفاوض يجب عقد عدة لقاءات دورية وفق الشروط التي تسمح بنجاح العملية، و هي:

- تمكين ممثلي العمال من عرض أفكارهم، و مقترحاتهم بخصوص الموضوع أي مشاركة العمال بصفة ممثليهم للوصول لحل مشاكل التي تواجه مؤسستهم إذا تسهم هذه الخسارة فتؤدي إلى خسارة أعمالهم أو إنقاص جزء من العمال.

- عرض و توضيح المستخدم للجانب الإقتصادي، و المالي للمؤسسة، و مضمون التسريح، و التدابير المتخذة إزاءه.

- اللجوء إلى المصالحة، و الوساطة عند إقتضاء إلى التحكيم لحل كل خلاف يطرأ في هذا المجال.

و كل هذه الشروط، و الإجراءات، و كفالات، و حقوق التي أعطاه المشرع للعامل حتى لا يتم تسريحه من عمله، و محافظته على منصبه.¹⁷³

ثامنا: إنتهاء النشاط القانوني للمؤسسة: تنتهي علاقة العمل بإنقضاء النشاط القانوني للمؤسسة فبإنقضاء هذا النشاط فلا وجود لإلتزامات بالنسبة للعامل، و حسب ما ذكرنا في عقد العمل هناك إلتزامات متبادلة فإذا تخلف العامل في إلتزاماته فلا يمكن لصاحب بدفع الأجر بدون تنفيذ العامل لإلتزاماته، و يكون ذلك في حالات معينة سوف نجيزها في النقاط التالية:

- تعرض مؤسسة للافلاس.

¹⁷¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص10.

¹⁷² بودو محمد، نظام التسريح لأسباب إقتصادية بين تحقيق مواصلة الشغل وتسهيل الإنتقالات الإقتصادية، مجلة قانون العام

الجزائري و المقارن، 2005، صص 35-36.

¹⁷³ بشير هدفي، المرجع نفسه، ص126.

- حصول قوة قاهرة كما شهدنا في السنوات الماضية فروس كورونا الذين ضرب العالم فتوقف بسببه العديد من المؤسسات على أداء نشاطها، والبعض ذهب بإعطاء عطلة مدفوعة الأجر للعمال، والعديد من المؤسسات تعرضت للإفلاس بسبب هذا المرض.¹⁷⁴

أما في حالة تغيير وضعية المؤسسة فقط فإن علاقة العمل تبقى قائمة لأن محل العقد لازال موجودا فتنتهي علاقة العمل بإنهاء نشاط المؤسسة، وليس في حالة تغيير وضعية المؤسسة أي تنتهي علاقة العمل عندما تحل المؤسسة و يتوقف نشاطها أي تتوقف نهائيا لاعتن العمل هنا يمكننا القول أن علاقة العمل انتهت فيحل عقد العمل.¹⁷⁵

تاسعا: إنتهاء عقد العمل بسبب إدانة العامل: كما ذكرنا سابقا فإن عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين فإذا تخلف أحد عن إلتزاماته يعطي الحق للآخر في فسخ لإنهاء العقد المبرم بينهما فالحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية كالحبس، أو السجن خلال هذه الفترة لا يمكن للعامل من تنفيذ إلتزاماته مما يعطى الحق لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل، و دون تعويض.¹⁷⁶

أما في حالة الحبس الإحتياطي لا تنتهي علاقة العمل إنما توقف فقط فعند حصول العامل على براءته يعود العامل إلى منصبه، و لا يمكنه المطالبة بالتعويض عن الفترة التي توقف فيها عن العمل بسبب الحبس الإحتياطي،¹⁷⁷ حسب ما جاء في نص المادة (53) من القانون 11/90 التي نصت على "لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، ذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي."

¹⁷⁴ محمد حسناء هاجر و بن عيسى أسماء، المرجع السابق، ص18.

¹⁷⁵ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص391.

¹⁷⁶ رشد واضح، المرجع السابق، ص164.

¹⁷⁷ بن رجال أمال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري و المقارن، رسالة لنيل شهادة

الماجستير، الحقوق تخصص عقود و مسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن خدة، الجزائر، 2007/2008، ص19.

خلاصة الفصل:

أن عقد العمل لا يكون ساري المفعول عند إتفاق طرفي العقد أي اقتران الإيجاب بالقبول بل يجب إنعقاد العقد .

إنعقاد عقد العمل يحقق تأثيرًا مهمًا على العلاقة القانونية بين صاحب العمل والعامل. وفيما يلي نبين بعض الآثار الرئيسية لإبرام عقد العمل:

- توفير الحقوق والواجبات: يحدد عقد العمل حقوق وواجبات الطرفين، يكون للعامل حقوق مثل الحصول على الأجر مقابل عمله، وساعات العمل المحددة، والإجازات السنوية، والتأمين الصحي، وحماية العمالية، وغيرها. بالمقابل، لدى صاحب العمل واجبات تجاه العامل مثل توفير بيئة عمل آمنة وصحية والإمتثال للقوانين العمالية.

- الثبات والاستقرار: بموجب العقد، يتم تحديد مدة العمل المحددة (إذا كانت هناك) أو العقد غير المحدد المدة. يوفر ذلك للعامل الثبات والاستقرار في العمل، بينما يعطي صاحب العمل الحق في إستفادة من خدمات العامل لفترة زمنية محددة.

- الالتزام القانوني: عقد العمل ينص على الالتزام القانوني للطرفين. يعني ذلك أن كل من صاحب العمل والعامل ملزم بتنفيذ التزاماته المتفق عليها في العقد وفقًا للقوانين والأنظمة المعمول بها. في حالة عدم الالتزام بالتزامات العقد، قد يكون هناك عواقب قانونية.

- الحماية القانونية: يوفر عقد العمل حماية قانونية للطرفين. في حالة وقوع نزاع أو خلاف، يمكن للأطراف اللجوء إلى القوانين والإجراءات القانونية لحل النزاع وفقًا للمعايير المنصوص عليها في القانون.

و الأخير بعد أن يحدث عقد العمل كل هذه الآثار تأتي الى آخر أثر و هو إنتهاء عقد العمل سواء كان إنتهاء بإرادة الطرفين أو خارج عن إرادتهما.

هناك أيضًا بعض الشروط والقيود التي يتعين على صاحب العمل والعامل الالتزام بها وفقًا للقانون الجزائري. على سبيل المثال:

- يتعين على صاحب العمل توفير بيئة عمل آمنة وصحية،

- تقديم تأمين صحي للعاملين،

- توفير الحماية للمرأة الحامل أو الأم المرضعة.

- أن يعامل العمال بالتساوي و عدم التفرقة بينهم.

-إحترام آراء العمال و عدم إهانتهم

-أن يلتزم بما إتفق عليه في العقد.

الخاتمة

الخاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع عقد العمل في التشريع الجزائري و التطرق الى مختلف جوانبه و القوانين المنظمة له إستنتجنا مايلي:

- أن عقد العمل ذو طبيعة خاصة.

- عدم وجود تعريف واحد لعقد العمل فقد اختلف الفقهاء في تعريفه.

- إن عقد العمل من العقود الرضائية التي تبرم بمجرد تراضي الطرفين.

- أن عقد العمل يمر على عدة مراحل أثناء إبرامه.

- أن المشرع الجزائري بين لنا بوضوح أسباب التي تؤدي الى انتهاء عقد العمل .

- أن عقد العمل منح لطرفيين العامل و صاحب العمل حقوق و إلتزامات

- منح المشرع الجزائري حق في فترة تجربة قبل إبرام العقد و ذلك من خلال تجربة صاحب العمل للعامل و معرفته إذا كان يعمل بجد أو لا و مدى إندماجه مع المؤسسة و أيضا بالنسبة للعامل لمعرفة مكان العمل هل يستطيع العمل فيه أو لا و يرى أوامر صاحب العمل و بعد إقضاء هذه الفترة يقرران العامل و صاحب العمل بإبرام عقد العمل أو لا.

- أن المشرع الجزائري مر بمراحل لتشريع هذا العقد مستندا، و متتبعا توجيهات الدول الاخرى لأن الجزائر كانت في حالة استعمار دام لمدة 130 سنة و كانت تشرع القوانين الفرنسية فقط فمرت بثلاث مراحل بعد الاستقلال حين صدور قانون الاخير المتعلق بقانون العمل و هو قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990.

- إن تشريع العمل في الجزائر يكاد يكون جامدا إذ لاحظنا بأن المرحلة التي بدأت عام 1989 انطلاقا من الدستور الصادر خلاله هي مستمرة إلى يومنا هذا. والركيزة الأساسية لتنظيم عقد العمل أو علاقة العمل هي القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل،

- عقد العمل يعتبر أداة شكلية يلجأ إليها لإقامة علاقة عمل لمدة محددة أو غير محددة

- تطور عقد العمل في التشريع الجزائري بوتيرة سريعة جدا و ذلك راجع إلى تطور الظروف الإجتماعية و الإقتصادية التي تحيط بظروف العمل .

- أن عقد العمل يرتكز على عنصر التبعية حيث يخضع العامل لتعليمات رب العمل ، فالعامل لا يعمل باستقلالية يكون دائما تابعا لرب العمل وتحت توجيهاته و أوامره ، وعنصر الأجر حيث يتقاضى العامل أجر مقابل مالي عند انتهائه من عمله ، فانعدام هذين العنصرين يؤدي حتما إلى زوال عقد العمل.
- أن المشرع الجزائري منح لصاحب العمل سلطة التأديب في حالة ارتكاب العامل لأخطاء مهنية.
- أن المشرع الجزائري منح حماية خاصة للعامل بإعتباره الطرف الضعيف
- أن عقد العمل من عقود المعاوضة كون أن كل طرف يتحصل على مقابل
- أن عقد العمل من عقود المدة
- أن عقد العمل ملزم للجانبين
- أن عقد العمل له عدة أنواع.
- أن عقد العمل اثناء إبرامه يمر بمرحلتين و هما فترة التجربة و فترة التثبيت.
- أن المشرع الجزائري أعطى حماية للمرأة العاملة
- أن عقد العمل لقيامه يجب توفر شروط شكلية و شروط موضوعية.
- لطرفي العقد مجموعة من الحقوق كما عليهم مجموعة من الإلتزامات.
- ينشأ عقد العمل بمجرد العمل لحساب شخص ما و تحت إدارته و توجيهه مقابل أجر
- أن عقد العمل محدد المدة ينتهي بإنهاء مدة العمل.
- ينتهي عقد العمل بحالات إرادية و حالات لإرادية.
- لا يحرم بطلان عقد العمل للعامل من حقه في الحصول على شهادة العمل تطبيقا لأحكام المادة 67 من قانون علاقات العمل، وكذا حقوقه المرتبطة بالضمان الاجتماعي

التوصيات:

- بالرغم من أن المشرع الجزائري حاول الإلمام بجميع الجوانب المتعلقة بعقد العمل في قانون العمل 90-11 إلا أنه توجد بعض النقائص لبد أن يراعيها ، ولهذا لابد للمشرع الجزائري أن ينص على مكان و زمان دفع الأجر، و أن ينص بصفة صريحة على تسليم الأجر بصفة شخصية للعامل.
- ضرورة تخفيض من سن التقاعد بالنسبة للرجل و المرأة.

- ضرورة النظر في مدة العمل بالنسبة للأعمال الشاقة.

و في الأخير نتمنى أن نكون قد تمكنا من إنجاز مذكرتنا عقد العمل في التشريع الجزائري و التطرق الى مختلف جوانبه

عقد العمل في التشريع الجزائري

قائمة مصادر و مراجع

قائمة المصادر و المراجع:

أ) المصادر

1-الدساتير:

1-تعديل الدستور الجزائري لسنة 2020 صادر في الجريدة الرسمية 30ديسمبر 2020 العدد86.

2-النصوص التشريعية:

1-المرسوم التشريعي رقم 11/94 يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية،المؤرخ في 26 مايو1994،الصادر في الجريدة الرسمية 1يونيو1994العدد 34.

2- الأمر رقم 77/76 المتعلق ب تحديد يوم العطلة الاسبوعية للراحة،مؤرخ في 11 أوت من سنة 1976،صادر في الجريدة الرسمية17 غشت1976،العدد66.

3- الأمر 97، -03 المؤرخ في 11 يناير 1997،الذي يحدد المدة القانونية للعمل،الصادر في الجريدة الرسمية 12 يناير1997،العدد03.

4- قانون رقم 10/18 يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين،مؤرخ في 25 رمضان عام 1439،صادر في جريدة رسمية في 13 يونيو2018،عدد35.

5- قانون رقم 12/78 المتضمن القانون الاساسي العامل للعمال، المؤرخ في 5 عشت سنة 1978،الصادر في الجريدة الرسمية 8عشت 1978،العدد32.

6- قانون رقم 03/81 يحدد المدة القانونية للعمل،المؤرخ في 21فبراير1981،الصادر في الجريدة الرسمية24 فبراير1981،العدد8.

7- القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية،المؤرخ في 2يوليو 1983، الصادر في الجريدة الرسمية 5يوليو 1983،العدد28.

8- قانون02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، المؤرخ في6 فبراير1990،الصادر في الجريدة الرسمية 7 فبراير1990،العدد6.

9- قانون رقم11/90 المتعلق بعلاقات العمل،المؤرخ في 21 بريل 1990،الصادر في الجريدة الرسمية 25ابريل1990،العدد17.

عقد العمل في التشريع الجزائري

قائمة مصادر و مراجع

10- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 يونيو 1990، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الصادر في الجريدة الرسمية 07 فبراير 1990، العدد 06.

ب/ المراجع

1 الكتب:

- 1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الاول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 2-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 3-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 2003.
- 4-إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل ، مطبعة جامعة القاهرة ، مصر ، 1975.
- 5-بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل لعلاقات العمل الفردية، دار الريحانة للكتاب جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006.
- 6-بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2000.
- 7-بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة ،دراسة نظرية -تطبيقية -مقارنة، دار هومة، الجزائر، 2004.
- 8-بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 9-بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار و مكتبة الحامد للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2010.
- 10-بودو محمد، نظام التسريح لأسباب إقتصادية بين تحقيق مواصلة الشغل وتسهيل الإنتقالات الإقتصادية، مجلة قانون العام الجزائري و المقارن، 2005.
- 11-تاج عطا الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.

عقد العمل في التشريع الجزائري

قائمة مصادر و مراجع

- 12- جلال القريشي، المعايير القانونية لعقد العمل، مطبعة الحداد، بصره، 1969.
- 13- جلال مصطفى قريشي، شرح قانون العمل الجزائري الجزء الاول علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 14- حسين عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب إقتصادية، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع، القاهرة، 1998.
- 15- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.
- 16- خليل أحمد حسن قدارة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، مصادر الالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2003.
- 17- رابح توابحية، قانون العمل و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، عين مليلة، 2012.
- 18- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 19- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار الهومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2003.
- 20- طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2013
- 21- عادل عبد الحميد، الإنهاء غير مشروع لعقد العمل (دراسة مقارنة)، مشاة المعارف للنشر و التوزيع، الاسكندرية، 2009.
- 22- عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني (نظرية الالتزام بوجه عام)، دار النشر للجامعات المصرية، القاهرة، 1952.
- 23- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003
- 24- عبد الغني عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية في قانون الليبي، ط2، دار الكتب الوطنية بنغازي، ليبيا، 1997.
- 25- عجة الجيلاني، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخمدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005.

عقد العمل في التشريع الجزائري

قائمة مصادر و مراجع

- 26- عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، الجامعة الجديدة، مصر، 2015.
- 27- عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب إقتصادي (مفهومه، إجراءاته، آثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 28- فريدة لعبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2008.
- 29- مجدي عبد الله شرارة، علاقات العمل الفردية، مؤسسة فريديش ايبيرت، مصر، 2016.
- 30- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- 31- محمد ليبي شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الاسكندرية، 1976.
- 32- محمود الهمشري، عنصر الأجر في عقد العمل، معهد الادارة العامة إدارة البحوث و الاستشارات، السعودية، 1977.
- 33- محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2006.
- 34- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، ط1، 2010.
- 35- مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2013.
- 36- نادية فضيل، أحكام الشركات التجارية طبقا للقانون التجاري الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 1997.
- 37- نديم مرعشلي، و أسامة مرعشلي، الصحاح في اللغة و العلوم، المجلد الثاني، دار الحضارة العربية، ط1، بيروت، 1974.

2-المذكرات و الرسائل العلمية:

1-خالفي عبد الرحمان، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، 2002..

2-بن رجال أمال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري و المقارن، رسالة لنيل شهادة الماجستير، الحقوق تخصص عقود و مسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن خدة، الجزائر، 2008/2007.

عقد العمل في التشريع الجزائري

قائمة مصادر و مراجع

3-محمد حسان هاجر، بن عيسى أسماء، إنتهاء علاقة العمل في ظل قانون 11/90 المعدل والمتمم، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، سنة 2014-2015.

3-المقالات:

1-خالفي عبد الرحمان، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، رسالة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، 2002.

21سفيان سولم،المركز القانوني للعامل تحت التجربة في التشريع الجزائري،مجلة العلوم الإنسانية،العدد43، 1مارس2016.

قائمة المصادر و المراجع باللغة الفرنسية:

1-TAYEB BELLOULA, droit du travail, édition Dahled INT, Alger, 1984.

الصفحة	العناوين
1	مقدمة
6	الفصل الأول:الإطار المفاهيمي لعقد العمل
7	المبحث الأول:المقصود بعقد العمل
7	المطلب الأول:تعريف عقد العمل و عناصره
7	الفرع الأول:تعريف عقد العمل و أنواعه
12	الفرع الثاني:عناصر عقدالعمل
18	المطلب الثاني:أركان عقد العمل و طبيعته القانونية
18	الفرع الأول:أركان عقد العمل
22	الفرع الثاني:الطبيعة القانونية لعقد العمل
23	المبحث الثاني:مميزات عقد العمل و تمييزه عن بعض العقود
23	المطلب الأول:مميزات عقد العمل
23	الفرع الأول:عقد العمل من عقود الرضائية
32	الفرع الثاني:عقد العمل عقد معاوضة
24	الفرع الثالث:عقد العمل عقد زمني
24	الفرع الرابع:عقد ملزم لجانبين
24	الفرع الخامس: عقد وارد عن عمل
25	الفرع السادس:عقد ذو إعتبار شخصي
25	المطلب الثاني:تمييز عقد العمل عن العقود المشابهة له
26	الفرع الأول:عقد العمل و عقد المقاوله
26	الفرع الثاني:عقد العمل و عقد الشركة
27	الفرع الثالث:عقد العمل و عقد الوكالة
28	الفرع الرابع:عقد العمل و عقد الايجار
29	خلاصة الفصل الأول

31	الفصل الثاني:تنفيذ عقد العمل
32	المبحث الأول:إنعقاد عقد العمل و آثاره
32	المطلب الأول:إنعقاد عقد العمل
32	الفرع الاول:فترة التجربة والتثبيت
34	الفرع الثاني:طرق إثبات عقد العمل
34	المطلب الثاني: آثار عقد العمل
35	الفرع الأول:إلتزامات وحقوق صاحب العمل
37	الفرع الثاني: إلتزامات و حقوق العامل
40	المبحث الثاني:سريان عقد العمل و انتهاءه
41	المطلب الأول:سريان عقد العمل
41	الفرع الأول: وضعيات العامل أثناء سريان عقد العمل
45	الفرع الثاني:فترة العمل و عطل القانونية
51	المطلب الثاني:إنتهاء عقد العمل
51	الفرع الأول:الحالات العادية لإنهاء عقد العمل
56	الفرع الثاني:الحالات الغير عادية لإنهاء عقد العمل
64	خلاصة الفصل الثاني
67	الخاتمة:
70	قائمة المصادر و المراجع:
75	الفهرس

الملخص:

يعالج موضوع المذكرة عقد العمل في التشريع الجزائري حيث هدفنا من خلال هذا البحث إبراز أهمية عقد العمل، والقوانين المنظمة له فهذا العقد يتطلب كغيره من العقود شروط عامة تتمثل في الرضا المحل، والسبب إضافة إلى بعض الشروط الخاصة، وهي: الكتابة. و حدد لنا قانون 11/90 أنواع عقد العمل، وأكثر نوعيين يتم العمل بهم في الجزائر هما عقد العمل غير محددة المدة و عقد العمل محدد المدة الذي حدد قانون 11/90 حالات إبرامه، و قد حدد المشرع الجزائري حالات إبرام و إنهاء عقد العمل سواءا بإرادة الطرفين أي العامل، و صاحب العمل أو حالات الخارجة عن إرادتهما، و أيضا كفل القانون الجزائري حقوق، و إلتزامات الطرفين لخلق توازن القوى بين الطرفين، و أي إخلال بهذه الإلتزامات سواءا من العامل أو صاحب العمل يحاسب عليها أو يطلب الطرف المتضرر التعويض.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل، التشريع الجزائري، العامل، صاحب العمل، آثار عقد العمل.

Summary :

The graduation note treats job contract Algerian legislation so our aim through thrs reseanch is to improve the importance of job contract and employment its laws wich makes it more organized as other job contracts it contains in satisfaction formula of time and cause. Other special conditions which is writing the law 90/11 combines different type of combines employment contracts. The two most commonly used types in Algeria are limited contract and unlimited contract Which the law 90/11 specified the cases of its conclusion, the algerian legislation fised how to start or to stop the contract by both parties the boss and the worker and even they are not agree each others and the algerian low defined rights of the two parties to smake balance letween them. In case of going out of the contract lav both the worker and employers will punished or and the loser asks for reparation.

Key words : job contract,algerian ligestration,worker, Employers, effects of contractof Employment