

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:.....

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الطبعة القانونية لعقد العمل في القانون الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانوني إداري

الشعبة: حقوق.

تحت إشراف الأستاذ(ة):

أ/شيخي نبية

من إعداد الطالب(ة):

دركي محمد

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة):.....طواولة أمينة.....رئيسا

الأستاذ(ة):.....شيخي نبية.....مشرف مقرا

الأستاذ(ة):.....دويدي عائشة.....مناقشا

السنة الجامعية: 2021-2022

نوقشت يوم: 2022/06/16

إلى

من بواعث الاحترام والتقدير ومن ينابيع المودة والإخلاص أهدي ثمرة جهدي وعملي المتواضع.

* إلى أُمي العزیزة وأبی العزیز أطلا الله فی عمرهما.

* إلى جدتي رحمها الله

* إلى زوجتي وابنتي العزیزة *سلسیل*

* إلى أخي العزیز *درکی العید*

* إلى من عشت معهما أجمل عمري وتقسمت معهم حلو الحياة ومرها أخواتي وافقهم الله في

حياتهم وحفظهم من كل سوء

* إلى مؤطرة مذكرتي الأستاذة شيخي نبیة.

* إلى أفراد أسرتي بأسمائهم.

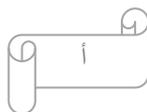
* إلى أصدقائي و أحبائي جميعا و بأسمائهم

* إلى رفاقي و كل من لازمني مقاعد الدراسة.

* إلى كل الأساتذة الذين مروا بي و كانوا نورا يضيء طريقي .حفظكم الله و رعاكم و

جعل مثواكم الجنة إن شاء الله تعالى.

درکی محمد



شكر وعرفان

الحمد لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده سيدنا محمد صلي الله عليه وسلم نشكر الله عز وجل على نعمة المعرفة التي منحها لنا.

نتقدم بالشكر الجزيل إلي الأستاذة المشرفة* شيخي نبية * ونشكرها جزيل الشكر على مساعدتها وتوجهاتها القيمة لإتمام هذا البحث. كما ليفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة المناقشين لقبولهم مناقشة هذا البحث.

ونشكر كل من ساعدنا في انجاز هذا العمل سواء من قريب أو بعيد.

قائمة المختصرات

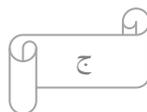
ج.ر.ج.ج : جريدة رسمية جمهورية جزائرية

.ص : صفحة

.ص.ص : من صفحة إلى صفحة

P : page

ق ع ع : قانون علاقات العمل



المقدمة

لقد مرت علاقات العمل في الجزائر بمراحل و تشريعات و قوانين مختلفة، حيث أصبحت كل مرحلة تسير نظام اقتصادي معين ، إذ عرفت الجزائر تحولات اقتصادية بانقلابها من اقتصاد اشتراكي إلى اقتصاد السوق، الذي كان له اثر بارز على علاقة العمل بصفة عامة وعلى مدتها بصفة خاصة، حيث اعتمد قبل التسعينات في ظل النظام الاشتراكي على وسيلة أساسية للولوج في إطار علاقات العمل و الدخول إلى عالم الشغل، و التي هي عقد العمل غير محدد المدة، وهذا إلى جانب استعمال وسيلة أخرى تتمثل في عقد العمل محدد المدة، وهذا ما تجلى من خلال القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 و قانون 82/ 06 الصادر في 27 أوت 1982 حيث تم من خلالهما تكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل مع إمكانية اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة على سبيل الاستثناء، وهذا إلى غاية صدور قانون 90-11 الصادر في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الذي جاء نتيجة التحولات الاقتصادية التي عرفت الجزائر خلال هذه الفترة و الإصلاحات التي جاءت بها القوانين خلال التسعينات من اجل مسايرة توجه الاقتصادي الجديد و محاولات توفيق بين مصالح العمال من خلال تكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل كأصل عام هذا من جهة، وبين مصالح المستخدمين التي تتطلب تحقيق اكبر نجاعة ممكنة في العمل و ذلك بتحرير المبادرة الفردية و حرية التعاقد، وبالنظر إلى عدة عوامل وأسباب لاسيما السلطة القانونية في الإدارة و التوجيه وامتلاك وسائل العمل، فان نظام عقد العمل أصبح يلجأ إليه معظم المؤسسات المستخدمة وهذا التعاقد الجديد أصبح الأكثر فعالية و الأكثر طلبا باعتباره أكثر مرونة في التطبيق خاصة من قبل المتعاملين الاقتصاديين وحتى الهيئات العمومية الاقتصادية والإدارية.

لهذا اعتبر عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، وتخضع لمبدأ القوة الملزمة للعقد، إذ يلتزم أطراف العقد بتنفيذه حسب ما تم الاتفاق عليه وإذا كانت القاعدة العامة في تعديل العقود بصفة عامة، تقضي بعدم إمكانية تعديل العقد إلا باتفاق الطرفين، وهو ما ورد في نص المادة 106 من القانون المدني الجزائري الذي ينص على أن: "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون"

إذ تضاربت الآراء في تقديم تعريف شامل ومانع لعقد العمل، فهناك من الفقه من عرفه على أنه : " اتفاق يتعهد بموجبه أحد الطرفين بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر وتحت إشرافه مقابل عوض " ، في حين يرى جانب آخر بأن عقد العمل هو: " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر مقابل أجر"، وهناك من عرفه على أنه أحد الوسائل للدخول في عالم الشغل لإثبات علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل حيث أن هذه الأخيرة هي التي تجعل شخصين متناقضين في المصالح ومتنافرين تماما في أداة واحدة وهي العقد وبالتالي فالعقد وسيلة فنية وإدارية وموضوعية تجعل المركز الخاص للعامل أو الموظف أو الخدمة يتماشى مع القواعد القانونية والاتفاقية، أما التعريف الفقهي الأكثر شمولية لعقد العمل هو الذي يرى بأن " عقد العمل هو اتفاق يلتزم أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر وهو صاحب العمل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً"

في حين أن أغلب التشريعات لم تقدم تعريف لعقد العمل، بل اكتفت بوضع القواعد التشريعية والتنظيمية التي تنظم علاقة العمل أما المشرع الجزائري لم يخرج عن هذا المنهج، حيث عرف العقد حسب القواعد العامة المنصوص عليها في التقنين المدني وذلك وفقا لما جاء في نص المادة 54 من التقنين المدني الجزائري، وهذا ما نستخلصه أيضا في نص المادة 9 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث تنص على أنه: " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة " ومنه نخلص إلى أن المشرع الجزائري اعتبر عقد العمل مجرد أداة لإبرام علاقة العمل تخضع بالدرجة الأولى لإدارة الطرفين ثم للقوانين

و يرجع اختيارنا لهذا الموضوع إلى عدة أسباب:

* كثرة تنظيم علاقات العمل بواسطة نظام عقود العمل

* تعسف الهيئات المستخدمة في تطبيق هذا العقد.

* التطورات الفنية والعلمية أو الصعوبات المالية والاقتصادية التي يتعرض لها صاحب العمل.

* تعرض صحة العامل للتدهور مما يستوجب تعديل عقد العمل لمواجهة هذه الظروف غير أنه رغم السلطات والصلاحيات الواسعة الممنوحة للمستخدم من طرف القانون إلا أنها تبقى مقيدة.

وتكمن أهمية الموضوع في كون هذه الدراسة تدخل في إطار تدعيم الدراسات العلمية السابقة لهذا الموضوع نظرا لما له من أهمية بالغة في إطار عقد العمل حيث تتمثل هذه الأهمية في النقاط التالية:

وجود فراغ قانوني في تشريع العمل الجزائري والذي من شأنه أن يؤدي إلى عدم التوفيق بين مصلحة العامل من جهة و المستخدم من جهة أخرى، وكثرة النزاعات العمالية بسبب التعديل أو التعليق، والإنهاء لعلاقة العمل الرابطة بين المستخدم والعامل إذا امتنع عن تنفيذ عقد العمل بالبنود والشروط الجديدة.

وهناك عدة صعوبات واجهتنا أثناء إنجازنا لهذا العمل والتمثلة أساسا في نقص المصادر والمراجع المتخصصة حول هذا الموضوع وصعوبة الإلمام بالموضوع من جميع جوانبه، والتواصل مع المؤطرة عبر الوسائل الالكترونية بسبب ضيق الوقت والوباء كوفيد 19 الذي اجتاح البلاد .

وإن التطرق لهذا الموضوع يقتضي منا طرح الإشكالية التالية:

ما هي الطبيعة القانونية لعقد العمل في القانون الجزائري؟

وللإجابة على هذه الإشكالية قسمنا هذا العمل إلى فصلين الفصل الأول بعنوان عقد العمل في ظل التشريع الجزائري إذ تطرقنا فيه إلى مبحثين وكل مبحث يتفرع إلى مطالب، حيث عنونا المبحث الأول ماهية عقد العمل فعالجنا في المطلب الأول تعريف عقد العمل وطبيعته القانونية واستقلالية عقد العمل في المطلب الثاني، وأثار عقد العمل في المطلب الثالث.

أما المبحث الثاني ف جاء تحت عنوان مميزات عقد العمل إذ تطرقنا في مطلبه الأول خصائص عقد العمل، و أنواع عقود العمل في القانون 11/90 في المطلب الثاني، وأسباب انتهاء علاقة العمل في المطلب الثالث.

أما الفصل الثاني بعنوان العناصر الأساسية لعقد العمل، إذ تطرقنا فيه إلى مبحثين، وكل مبحث يتفرع بدوره إلى مطالب، فالمبحث الأول عنوانه بعنصر العمل والتبعية في عقد العمل فعالجنا في المطلب الأول عنصر العمل، وعنصر التبعية في المطلب الثاني، و إثبات التبعية وأثارها كمعيار للتمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له في المطلب الثالث. أما المبحث الثاني الذي تطرقنا فيه على عنصر الأجر في عقد العمل قسمناه إلى ثلاث مطالب، المطلب الأول عالجنا فيه تعريف الأجر في عقد العمل ، ووسائل وحماية تحديد الأجر في عقد العمل في المطلب الثاني ، والوفاء في الأجر كمعيار للتمييز بين عقد العمل والعقود المتشابهة له في المطلب الثالث، وفي الأخير ختمنا بحثنا بخاتمة.

مع أنني بفضل الله تمكنت من تجاوز الصعوبات وبفضل ما قدمه لي الأستاذ المشرف من نصائح وتوجيهات طيلة مدة البحث ومتابعته لعملي سواء من الناحية العلمية أو المنهجية، وتنقيحه وتصحيحه أزاح الكثير من الغموض ووضعني في طريق الجادة للبحث ومكنني في نهاية المطاف من إعداد المذكرة فجزاه الله كل الخير.

الفصل الأول

عقد العمل في ظل التشريع الجزائري

لقد استعمل المشرع الجزائري عبارة عقد العمل دون أن يعطي له تعريفا محددًا و هذا التعريف يمكن استنباطه من خلال معرفة هذا العقد ومميزاته¹.

المبحث الأول : ماهية عقد العمل

تحدّد ماهية عقد العمل بتعريف هذا الأخير و تعيين طبيعته القانونية و ارتباطه بفكرة علاقة العمل ارتباط وثيقا و تحديد آثاره و كذا استقلاله عن باقي العقود².

المطلب الأول:تعريف عقد العمل و طبيعته القانونية:

الفرع الأول :تعريف عقد العمل

لقد اختلف كل من الفقه و التشريع في تعريف عقد العمل و قد أفرزت المحاولات الفقهية و التشريعية عن عدة محاولات يمكن أن نوجزها فيما يلي:

أولاً: المحاولات الفقهية:

نجد هناك من عرف عقد العمل بأنه " إتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز أعمالا مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح آخر و تحت إشرافه مقابل عوض³ " في حين يرى جانب من الفقه بأنه " تفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عملا ماديا تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه " أما التعريف الأكثر شمولية هو الذي يرى بأن عقد العمل هو " أنفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر و هو صاحب العمل و تحت إشرافه و إدارته و توجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين و محدد سلفا " ⁴

ثانياً: المحاولات التشريعية: إن التشريعات الحديثة لا تعرف غالبا عقد العمل و تكتفي بوضع القواعد التشريعية أو حتى التنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح، ولم يخرج المشرع الجزائري عن هذا المنهج، إذا انه لم يعرف عقد العمل و اعتبره عقد غير شكلي أي أنه لا يخضع لشكل معين و قد يكون مكتوب أو غير مكتوب⁵ و بهذا يكون قد اعتمد ضمنا على تعريف العقد حسب القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني حيث تنص المادة 54

راشد راشد،شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية،1991،ص169.

راشد راشد،شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة،ديوان المطبوعات الجامعية،1985،ص77.

جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري،ج1،علاقات العمل الفردية،ديوان المطبوعات الجامعية،1975،ص80.

أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص15.

عبد السلام ديب،قانون العمل الجزائري،والتحولات الاقتصادية،دار القصبه للنشر،2003،ص28.

منه على أنه " إتفاق يتعهد بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما "1 و بذلك أعتبر عقد العمل عقد مدني و مجرد أداة لإبرام علاقة العمل التي تعتبر أوسع و أشمل ، والتي تخضع بالدرجة الأولى لإرادة الطرفين ثم للقوانين و النظم المعمول بها ، و هذا ما تقضي به المادة 9 من قانون علاقات العمل المعدل و المتمم التي تنص على أنه " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة "2 و هذا ما يجعل عقد العمل في القانون الجزائري عقد غير شكلي .

أما بخصوص مصطلح " عقد العمل " فهذا المصطلح حديث العهد ، لم يشرع في استعماله إلا في أواخر القرن 19 حيث كان يعرف فيما سبق بعقد إجارة الخدمات و عقد إجارة الأشخاص³ أي أن العامل يؤجر قوة عمله لصاحب العمل لمدة معينة مقابل أجر⁴ ، وقد اخذ المشرع الجزائري بمصطلح عقد العمل حيث تنص المادة 9 من قانون علاقات العمل على أنه « يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة " ، و تنص المادة 10 منه على أنه " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت "5 أما بالنسبة لطرفي عقد العمل وحسب المشرع الجزائري هما رب العمل و الذي أطلق عليه تسمية " المستخدم " و الأجير الذي أطلق عليه تسمية العامل و هذا ما تنص عليه المادة 1 من قانون علاقات العمل " يحكم هذا القانون العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين " و كذلك المادة 2 منه " يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون ، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى " المستخدم " فإذا لم يكن للشخص الذي يرتبط بالعمل صفة العامل ، أو لم يكن لمن يؤدي العمل لحسابه صفة المستخدم حسب المادتين 1،2 فلا يمكن أن يكون هناك عقد عمل⁶ .

القانون المدني الجزائري¹.

2 محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة قالم، 1995، ص104.

3 جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص81.

4 عبد السلام ديب، المرجع نفسه ، ص26.

5 قانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالقانون 90-29 المؤرخ في 24 جمادى

الثانية عام 1412 الموافق ل21 ديسمبر سنة 1990، الجريدة الرسمية، العدد 17.

6 على عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص270.

إن معرفة الطبيعة القانونية لعقد العمل ، أي طبيعة الروابط التي تربط العمال بالمستخدمين ضرورة حيث يتوقف على هذا التحديد تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم العمل لاسيما في حالة غياب تعريف قانوني لعقد العمل.

وقد انقسم الفقه الباحث لموضوع الطبيعة القانونية إلى فريقين :

أولا : النظرية التقليدية : يتزعمها فقهاء المذهب الرأسمالي حيث يعتبرون عقد العمل عقد تأجير الخدمات « Louage de service » و الأساس الذي يستندون إليه هو اعتبارهم قوة العمل سلعة كبقية السلع أو بضاعة يضعها صاحبها تحت تصرف من هو بحاجة إلى استعمالها، و قد وجهت عدة انتقادات أبرزها :

- أنها تفصل بين عنصرين متلازمين، العامل و قوة عمله في حين أنه لا يمكن الفصل بينهما .

- اعتبارهم عقد العمل عقد تأجير الخدمات على أساس حرية التعاقد المبني على أساس سلطان الإرادة إلا انه ما لبث أن أصبح يخضع للقوانين و النظم المعمول بها¹ .

ثانيا: النظرية الحديثة: تنطلق هذه النظرية من الخصائص و المميزات التي أصبح ينفرد بها عقد العمل في ظل القوانين العمالية الحديثة ، حيث تدعو إلى ضرورة تطوير مفهوم عقد العمل و توسيع محتواه ليستوعب مختلف الجوانب و التنظيمات التي أصبح يفرضها قانون العمل الحديث بل ذهبوا إلى ابعدها من ذلك إذا اعتبروا عقد العمل مجرد وسيلة شكلية تعبر عن فكرة أوسع و هي علاقة العمل² هذه الفكرة التي وجدت صدى كبير لدى التشريعات الحديثة منها التشريع الجزائري .

1 أحمية سليمان، المرجع السابق، ص87.

2 أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص70.

الفرع الثالث: فكرة علاقة العمل

إن علاقة العمل هي الرابطة القانونية التي تربط العامل بالمستخدم و الناجمة عن إتفاق إرادي وهو عقد العمل¹ و تتسم هذه الفكرة بطابعها الإنساني الذي يميل إلى حماية مصلحة العامل الذي يعتبر الطرف الضعيف اقتصاديا في علاقة العمل ، لذا تختلف علاقة العمل عن أنواع العلاقات الأخرى² لأنها تلعب دورا في الحد من الإفراط في تطبيق حرية التعاقد لكونها تعتمد بالدرجة الأولى على القوانين و النظم النابعة عن الإدارة الجماعية بدلا من الإدارة الفردية خاصة التوسع في تطبيق العمل بالاتفاقيات الجماعية إلى جانب ما تفرضه الدول من نظم و قوانين تهدف إلى المحافظة على الأمن و الاستقرار الاجتماعي في الدولة و الاستقرار في العلاقات المهنية .

وقد أخذ المشرع الجزائري بفكرة علاقة العمل و أخضعها لقانون علاقات العمل حيث تنص المادة 8 منه على انه " 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 و واجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية و عقد العمل³ " و يظهر من خلال هذه المادة أن العقد هو المصدر و علاقة العمل هي النتيجة لإبرامه⁴ .

1 راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص78.

2 جلال مصطفى الفريشي ، المرجع السابق، ص90.

محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص104.

راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص77.

المطلب الثاني: استقلالية عقد العمل

استقلالية عقد العمل تعني انه يخضع لقواعد تختلف عن القواعد التي تخضع لها العقود الأخرى المدنية و التجارية و رغم وجود نقاط مشتركة بين هذه الأخيرة و عقد العمل ، فإن هذا الأخير يخضع لقواعد تختلف عن القواعد التي تخضع لها العقود الأخرى¹، وهذه الاستقلالية تدفعنا إلى التمييز بين عقد العمل و غيره من العقود المشابهة له .

الفرع الأول: عقد العمل و عقد الوكالة

تعرف عقد الوكالة المادة 571 من القانون المدني الجزائري التي تنص انه "الوكالة عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل و باسمه² ". و باعتبار الوكالة عقد من العقود الواردة على العمل، فما هو معيار التفرقة بين عقد الوكالة و عقد العمل؟ لقد أسس اجتهاد محكمة النقض الفرنسية معيار التفرقة على التبعية القانونية التي يضع بموجبها عقد العمل العامل تحت سلطة المستخدم الذي يعطيه الأوامر بشأن تنفيذ عمله ، و يراقب إنجاز هذا العمل ، و يتأكد من نتائجه كما يصدر الجزاءات الملائمة مقابل المخالفات التي يرتكبها العامل أثناء عمله³ ، ففي الوكالة بالرغم من تعليمات الموكل و أوامره ، يبقى للوكيل حرية واسعة في تنفيذ الوكالة ، بشرط أن لا يخرج عن حدودها ، أما العامل فينفذ عمله مقيدا بالتبعية القانونية التي تربطه بالمستخدم⁴ و هذا ما تنص عليه المادة 7 فقرة 3 من قانون علاقات العمل بقولها " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة⁵ " .

راشد راشد ، المرجع نفسه، ص80.¹

القانون المدني الجزائري.²

عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص33.³

أحمية سليمان، المرجع السابق، ص77.⁴

محمد صغير بعلي، المرجع السابق، ص103.⁵

وقد يباشر الشخص عملين ، عمل يقوم به مستقلا لا يخضع لأي إشراف أو رقابة ، و عمل يقوم به تحت إشراف و رقابة ، و يترتب على هذا وجوب معاملته وفقا للأحكام الخاصة بكل صفة على حدا بمعنى تطبق قواعد عقد العمل و قواعد عقد الوكالة في أن واحد¹ .

الفرع الثاني: عقد العمل وعقد إجارة الأشياء

إجارة الأشياء تعني أن شخصا وضع شيئا من ممتلكاته بين يدي شخص آخر يستعمله هذا الأخير مقابل دفعه مبلغ مالي لمالك الشيء مثال ذلك سيارة الأجرة (taxi) حيث يسلم مالك السيارة إلى شخص آخر سيارته ليشغلها مقابل مبلغ مالي يسلم إلى صاحبها فما طبيعة هذا العقد؟ هل هو عقد عمل أو عقد إجارة شيء؟ إن الرأي الراجح هو الذي يقيم التفرقة على أساس التبعية القانونية فإذا ما ثبت أن الشخص الذي يسلم السيارة سيقوم باستغلالها دون رقابة مالكا كذا بصدد عقد إيجار أما إذا ثبت خضوعه لأوامر صاحب السيارة كذا بصدد عقد عمل² .

الفرع الثالث : عقد العمل وعقد الشركة

تعرف المادة 416 من القانون المدني عقد الشركة على انه « الشركة عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بان يساهم كل منهم في مشروع مالي بتقديم حصة من مال أو عمل على أن يقتسموا ما قد ينشأ من هذا المشروع من ربح و خسارة » من خلال هذا التعريف هناك أوجه اختلاف تميز عقد الشركة عن عقد العمل أهمها :

في عقد الشركة تكون حصة الشريك إما عينا أو مالا أو عملا، بينما في عقد العمل تكون الحصة دائما خدمات يقدمها العامل للمستخدم³

الشريك يتأثر بخسارة الشركة، بينما لا يتأثر العامل بخسارة المستخدم⁴ أما المعيار الراجح الذي يميز عقد العمل عن عقد الشركة هو معيار التبعية القانونية الذي يخضع لها العامل و التي تتناقض مع مبدأ المشاركة على قدم من المساواة بالنسبة للشريك⁵ .

محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الإسكندرية، 1976، ص82.

إيهاب حسن إسماعيل، شرح قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، 1975، ص107.

راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص201.

- إيهاب حسن إسماعيل، المرجع نفسه، ص107.

- علي عوض حسن، المرجع السابق، ص286.

تتضمن آثار عقد العمل بيان حقوق و التزامات كلا الطرفين:

الفرع الأول: حقوق والتزامات العامل:

تنشأ عن عقد العمل حقوق والتزامات في ذمة العامل، فهو يتمتع بمجموعة من الحقوق يقرها القانون والاتفاقيات الجماعية وحقوق أخرى ناتجة عن العقد، ويخضع في المقابل لمجموعة من التزامات قانونية وعقدية هي في الواقع حقوق يتمتع بها المستخدم، غير أن ما يهمننا في هذا المجال هو الوقوف عند بعض الإشكالات المتعلقة بهذه الحقوق والتزامات بالنظر إلى الطابع المؤقت الذي يتميز به نشاط العامل الذي يربطه عقد محدود المدة مع المستخدم.

أولاً- حقوق العامل:

لقد أورد القانون (90-11) في المادة 05 مجموعة من الحقوق وأطلق عليها عبارة الحقوق الأساسية، وأورد في المادة 06 حقوق أخرى. وأطلق عليها عبارة " يحق للعمال " وهنا يثور التساؤل عن معنى الحقوق الأساسية.

لقد ذهب البعض إلى القول أن الحقوق الأساسية المنصوص عليها بالمادة 05 هي الحقوق المنصوص عليها في الدستور، لكن سرعان ما يُحجب هذا الرأي عندما نجد أن بعض الحقوق الواردة في المادة 06 منصوص.

عليها في الدستور، ولكن لم يطلق عليها في القانون (90-11) عبارة الحقوق الأساسية، ومهما يكن من أمر فإن الحقوق المنصوص عليها بالمادتين 05 و 06 هي حقوق ضرورية.

***- الحق في الأجر:**

لقد نص القانون (90-11) في المادة 80 منه على الحق في الأجر والتي جاءت كما يلي " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج عمله."

فالأجر هو أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما يعتبر أهم التزامات المستخدم الأمر الذي يجعله يحظى بالحماية القانونية المشددة في مختلف التشريعات العمالية¹.

التمييز بين الأجر في عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة:

هناك فرق في الأجر. لتوضيح ذلك يمكن أن نضرب المثال التالي:

العامل الذي يتعاقد مع المستخدم بموجب عقد محدد المدة لاستخلاف عامل مثبت له من الأقدمية مدة طويلة تغيب عن عمله بسبب عطله مرضية، ففي هذا المثال هل أن تعويض الأقدمية وحوافز الكفاءة المهنية تلحق العامل الجديد؟

إننا لا نجد في القانون ما يجيب على ذلك، غير أننا نجد أنفسنا بين كفتين الكفة الأولى وهو الأجر الذي يعود إلى العامل بحكم المنصب الذي يشغله بموجب عقد محدد المدة والذي كان يدفعه المستخدم للعامل المتغيب مشتملاً على تعويض الأقدمية، وبذلك يمكن أن نقول أن العامل الجديد أصبح يشغل ذلك المنصب بجميع امتيازاته وكأنه يحل محل العامل المتغيب.

وبالرجوع إلى المادة 81 من القانون 11 / 90 نجد " يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون مايلي²:

الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي و العمل المضر و الإلزامي بما فيه العمل الليلي، و علاوة المنطقة و العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه³.

ومن حق العامل الذي تربطه علاقة محددة المدة أن يستفيد من الدفع المنتظم للأجور كل شهر وفقاً للقانون 78/49 وكذلك وفقاً للمادة 88 من القانون (90-11) والتي تنص على " يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول استحقاقه⁴.

1 - المادة 80 من القانون 90-11، القانون السالف الذكر

2 - المادة 81 من القانون 90-11، القانون السالف الذكر

3 - مولود ديدان، مدونة العمل، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، 2012، ص 86.

4 - المادة 88 من القانون 90-11، القانون السالف الذكر

ولقد أقر القانون حماية للأجور ومن ذلك:

- امتياز الأجور عن باقي الديون المادة 89 من نفس القانون.

- عدم قابلية الأجر للحجز المادة 90 من نفس القانون .

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

- إلزامية تسليم قسيمة أو كشف الأجر المادة 86.

- تسليم الأجرة للعامل بصفة شخصية ,ومباشرة أو بموجب وكالة المادة 15/02 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

*- الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي:

لقد بسط المشرع حماية خاصة على العامل ,بهدف رعايته لأداء مساهمة بصورة فعالة، إذ أن الحق في الحماية أصبح من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر.

وقانون العمل هو في ذاته قانون اجتماعي يسعى لحماية العامل وضمان أمنه من جميع أخطار العمل، وتشمل التأمينات الاجتماعية، التأمين على المرض، التأمين على الولادة، التأمين على العجز، التأمين على الوفاة. كما تشمل أحكام الحماية والضمان الاجتماعي، حوادث العمل والأمراض المهنية، الوقاية الصحية وطب العمل¹.

و بصورة عامة لا يختلف العامل الذي يربطه بالمستخدم عقد محدد المدة ,مع العامل الذي يربطه بالمستخدم عقد عمل غير محدد المدة ,في شأن الحق في الحماية والضمان الاجتماعي غير أننا نجد المرسوم التشريعي 94 / 11 قد خرج عن هذه القاعدة واستثنى من التأمين على البطالة العمال ذوي العقود المحددة المدة بنص صريح وذلك في المادة 5 منه والتي تنص أنه " لا يمكن

1 - مولود ديدان، المرجع السابق ، ص 87

أن يستفيد من خدمات التأمين على البطالة، الأجراء ذو عقد عمل محدود المدة، والعمال الموسميين أو العاملون لحسابهم الخاص أو ذوو عدة مستخدمين¹...

ويظهر أن المشرع حرم العمال ذوي العقود المحددة المدة من التأمين على البطالة، لأن نشاطهم ينتهي بانتهاء مدة العقد، إضافة أن العقود المحددة المدة لها طابع استثنائي.

*- الحق النقابي:

لقد كرس دستور 1996 وقبله دستور 1989 الحق النقابي في المادة 56 منه إذ نصت على "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين."

واقضى الأمر إصدار القانون (90-14) بتاريخ 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، وقد نصت المادة الأولى منه " أن هذا القانون يطبق على مجموع العمال الأجراء وعلى المستخدمين²"

كما تنص المادة 35 من نفس القانون على ما يلي:

"تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم % 20 على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء التي تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و/أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة ". ... من أهم الحقوق التي عادة ما تركز عليها الاتفاقيات الجماعية لاسيما القطاعية منها، الحقوق النقابية التي تتناول معظم هذه الاتفاقيات كليات ممارستها، حيث أنها عادة ما تنطلق من مبدأ تكريس مظاهر ممارسة هذه الحقوق وفق ما هو منصوص عليها في القانون المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي³.

إن المشرع استعمل عبارة "العمال" وهي عبارة عامة تشمل العمال ذوي العقود المحددة المدة وذوي العقود غير المحددة المدة، غير أنه وطالما كان التمثيل النقابي حق دستوري مكفول لكل

1 - علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 289.

2- القانون 90-14، من دستور 1996.

أهمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الجزائر، ط2، 2013، ص377.

العمال دون استثناء، ويسمح بوجود هيئة تمثلية تدافع عن حقوقهم المادية والمعنوية، فإنه ليس من المستساغ استثناء العمال الذي تربطهم علاقة محددة المدة مع المستخدم من التمثيل النقابي.

***- الحق في المشاركة:**

تنص المادة 91 من القانون 90-11 على " تنتم المشاركة في الهيئة المستخدمة كما يلي:

بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى مكان كل عمل متميز يحتوي على 20 عاملا على الأقل بواسطة مشاركة تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة المنتخبين طبقا للمادة 93 أدناه¹..."

وهذه المادة بدورها تحيلنا إلى مواد أخرى إلى المواد 92-97 ولكن ما يمكن استخلاصه من المادة 97 أنه يجب أن تتوفر في مندوب العمال شروط معينة هي:

- أن يكون العامل مثبتا.

- أن تتوفر لديه أقدمية سنة على الأقل.

- أن يكون بالغا 21 سنة على الأقل.

إنه بتحليلنا للمادة 97 نجد أنها تذكر العمال بصفة عامة، وبالتالي فلا نفهم منها هل تقصد العمال الدائمين والعمال المؤقتين الذين يربطهم عقد عمل محدد المدة مع المستخدم؟

ونلاحظ أن شرطي أن يكون العامل مثبتا، وأن يكون بالغا سن 21 سنة على الأقل هما شرطان يمكن أن يتوافر في العامل ذو العقد محدد المدة².

غير أن الشرط المتعلق بالأقدمية لمدة سنة تثير إشكالا باعتبار أن شرط مرور سنة قلما يتوافر في هذه الفئة من العمال، نظرا لأن مدة عقد العمل عمليا تكون قصيرة، ولا تتجاوز في غالب الأحيان السنة وهذا ما يجعل هذا الشرط غير متوفر ويقصيههم بذلك من حرية اختيار مندوبيهم.

1 - المادة 91 من القانون 90-11، القانون السالف الذكر.

2 - المادة 97 من القانون 90-11، القانون السالف الذكر.

*- الحق في التكوين المهني:

يقصد بالتكوين المهني تأهيل العمال في المؤسسات المستخدمة، ورفع مستواهم المهني لمزاولة مهام جديدة في العمل مواكبة للتطور، وذلك عن طريق تنظيم ملتقيات وندوات دراسية وتقع مسؤولية التكوين على المستخدم، والمشرع الجزائري خول للعمال بموجب المادة 06 من القانون (90-11) هذا الحق، ويفهم من عموم النص أي المادة 06 أنه لم يتم استثناء العمال ذوي العقود المحددة المدة، غير وأنه وبالمقابل فمن غير المعقول استفادة عامل مؤقت بفترة تكوين مهني، على أساس أن المدة التي يبرم في حدودها العقد قد لا تغطي

أحيانا فترة التكوين، وحتى وأن كانت تغطي المدة، فإنه من غير المنطقي أن يوظف مستخدم عامل ويمتعه بفترة تكوين قد تأخذ جزءاً مهماً من مدة العقد الذي يربطه بالعامل. ومن هنا كان من الأفضل تنظيم هذه المسألة ولو بطريقة تجعل من حق العامل في التكوين المهني يتناسب ومدة عقد العمل¹.

*- الحق في الترقية:

لقد جعل القانون الجزائري من الترقية إجازة للعامل على تنمية معارفه ومؤهلاته المهنية بتعيينه في منصب عمل جديد يخوله رتبة أعلى من رتبته السابقة.

والهدف من الترقية هو تشجيع للعامل على المواصلة والتطور في حياته المهنية وعادة ما يستفيد العامل من الترقية إذا أمضى فترة زمنية معتبرة في المنصب الذي يشغله، باعتبار أن نتائج عمله ومؤهلاته تظهر مع الزمن، وهذا ما يجعل من الترقية في مجال العقود محدد المدة نادرة جداً بسبب أن نشاط العامل يرتبط بمنصبه فترة زمنية محدودة، ثم ينتهي بانتهاء المدة، وفي أحسن الأحوال يجدد العقد لمدة أخرى. ومما سبق يظهر أن التفرقة بين الحقوق التي يتمتع بها العامل الذي يرتبط عقد محدد المدة والعامل الدائم هي تفرقة تظهر على أرض الواقع وهذا في ظل عدم تمييز المشرع بين الصنفين².

1 - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 78.

2 - نفسه، ص 79.

*- الحق في التقاعد:

هو حق شخصي ذو طابع مالي، يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه، لاسيما دفع استحقاقات الضمان الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من أداءات الصندوق، و هي مقدرة ب 32 سنة يستحق على إثرها العامل الحق في التقاعد على أساس نسبة 80 من المائة من متوسط الأجر المدفوع عن السنة الأخيرة من العمل، أو الثلاث سنوات الأخيرة منم العمل إذا كان ذلك أفضل للعامل، و ينتقل الحق في التقاعد إلى من هم في كفالتة من ذوي الحقوق، و هم الزوج، و الفروع، و الأصول المكفولين¹.

ثانيا- التزامات العامل:

نصت المادة 7 من القانون (90-11) على مجموعة من التزامات العامل، والواقع أن التزامات العامل، هي التزام أصلي يتمثل في تنفيذ العمل تدور حوله التزامات فرعية أو تبعية كما يمكن تصنيف التزامات العامل إلى صنفين².

* التزامات العامل أثناء العمل و التزامات العامل خارج العمل.

1- التزامات العامل أثناء العمل:

أ- الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد والامتثال لأوامر وتوجيهات المستخدم: -

إن مضمون هذا الالتزام هو قيام العامل بتنفيذ ما يجب أن يتم بصفة شخصية ودون اللجوء إلى التنفيذ بمقابل. وتنفيذ العمل المحدد في العقد يفرض تحديد كافة الأعمال والأشغال والنشاطات التي تشكل منصب العمل أو المهمة الموكولة للعامل، وذلك من خلال التحديد الموضوعي والمكاني و الزماني . ولأجل تحقيق ذلك وجب أن يخضع العامل لأوامر وتوجيهات المستخدم , وهذا ما نصت عليه المادة 07 من القانون 90-11 في فقرتها الثالثة على...³ أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية ,التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية للسلطة الإدارية"...

1 - راشد راشد، شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، المرجع السابق، ص35.

2 - نفسه ، ص 36.

3 - لمادة 07 من القانون 90-11، من القانون السالف الذكر.

ب- الالتزام بمراعاة تدابير الصحة والأمن والخضوع للرقابة الطبية:

هذا الالتزام عبارة عن تدابير يفرضها النظام الداخلي أو اللوائح الداخلية ويكون الغرض منه حماية العامل والآخرين والممتلكات مثل: ارتداء الألبسة الواقية أو القبعات أو عدم التدخين في أماكن العمل إضافة إلى ذلك فإن العامل ملزم بالامتثال للرقابة الطبية التي تهدف إلى الوقوف على مدى قدرة العامل وأهليته على القيام بالنشاط الموكول له في الزمان والمكان.¹

ج - الالتزام بالمشاركة في التكوين:

إن المشاركة في التكوين هو من جهة حق للعامل ومن جهة أخرى التزام يقع عليه، ذلك أن الهدف منه وتحسين المستوى للرفع من الإنتاج أو الخدمات.

هذا وأن هذه الالتزامات التي تقع على عاتق العامل تحددتها أيضا الاتفاقيات الجماعية للعمل وكذلك المنصوص عليها في النظام الداخلي للعمل.²

2- التزامات العامل خارج العمل:

يبقى العامل ملتزما ببعض الواجبات حتى خارج عمله، مثله في ذلك مثل الموظف في قطاع الوظيف العمومي، كالاتزام بالسرا المهنية، والالتزام بعدم ممارسة أي منافسة، أو أي نشاط يتعارض مع طبيعة العمل.³

أ- الالتزام بالسرا المهنية:

إن علاقة العمل يفترض فيها أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة، لأن المستخدم يضع كل ممتلكاته وأسراره المهنية أو جزء منها في يد العامل.

ومن ثمة يتوجب على العامل المحافظة على أسراره المهنية وخاصة المتعلقة بالمسائل التي تعتبر من أملاك واحتكار وامتياز المستخدم، مثل الوسائل المستعملة في تركيبية المنتج، الأسعار المرتقبة... إلخ

1 - عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص33.

2 - نفسه، ص 34.

3 - راشد راشد، شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، المرجع السابق، ص87.

وعلى أية حال كل معلومة من شأنها أن تستغل من طرف المتنافس استغلالا يترتب عليه خسارة المستخدم.

ومن ذلك أيضا يمنع على العامل إخفاء ملفات الخدمة وأوراقها ووثائقها أو إتلافها أو إطلاع الغير عليها , ولايتحرر العامل من التزام السر المهني إلا بموافقة كتابية من السلطة التي عينته , كما فرضت المادة 24 من قانون تشغيل الأجانب عقوبات جزائية على الإخلال بالسر المهني , من بينها العقوبات الواردة في المادة 302 من قانون العقوبات , بالإضافة إلى العقوبات التي يتضمنها النظام الداخلي¹.

ب- الانقطاع للعمل:

لقد ذهب قانون (90-11) إلى ذكر بعض حالات التنافي أو التعارض كامتلاك مصالح مالية في مشروعات أخرى , ولقد نصت المادة 07 على... " أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن , إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم , وأن لا تتنافس في مجال نشاطه²...".

كما يترتب عقد العمل على عاتق العامل التزامات أخرى و هي:

ج- الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد : أقرت المادة 7 من قانون 11 / 90 هذا الالتزام باعتباره التزاما أساسيا مرتبا على عاتق العامل بمقتضى العقد، كما أن الإخلال به بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطأ مهنيا جسيما قد تسريحه تأديبيا بدون الحق في التعويض وفق نص المادة 73 من القانون 90/11.

د- الالتزام بتوجيهات صاحب العمل : من الواجبات الأساسية المترتبة على عاتق العامل و المستندة إلى عنصر التبعية و سلطة رب العمل في الإشراف و الرقابة، سواء قدمت هذه التوجيهات مباشرة أو بشكل غير مباشر، لاسيما بمقتضى التقسيم العضوي للمهام .

1 - المادة 24 من القانون 90 - 11، القانون السالف الذكر
2 - المادة 07 من القانون 90 - 11، القانون السالف الذكر.

ه- الالتزام بالسّر المهني : يعتبر خرق هذا الالتزام بالحالات التي يمكن أن تبرر التسريح الذي يتعرض له العامل دون الحق في التعويض، على اعتبار أنه من الأخطاء المهنية الجسيمة حسب مفهوم نص المادة¹ 02/73

الفرع الثاني: حقوق و التزامات رب العمل:

أولاً: حقوق رب العمل:

تثبت لمصلحة رب العمل بمقتضى عقد العمل حقوق يمكن تلخيصها فيما يلي:

1 - الحقوق المرتبطة بعقد العمل : تتضمن في ذات الوقت الالتزامات المترتبة بمقتضى العقد على عاتق العامل، على اعتبار الطابع التبادلي لعقد العمل، و على هذا الأساس يكون التزام العامل ببذل الجهد حقاً لرب العمل، كما أن التزام العامل بالسّر المهني يقع في مصلحة رب العمل باعتباره وسيلة للحفاظ على مصالحه المادية، و الشأن ذاته النسبة لباقي الالتزامات²

2- الحق في الإدارة و التنظيم: تظهر سلطة رب العمل الإدارية من خلال صلاحية اتخاذ الإجراءات التنظيمية داخل مقرات العمل، مثل صلاحية إصدار وثيقة النظام الداخلي، حتى و إن كانت خاضعة للرقابة الإدارية لمفتش العمل المختص.

3- صلاحية توقيع الجزاءات التأديبية: تثبت للمستخدم سلطة توقيع الجزاءات بما خوله المشرع من سلطة تأديبية، حتى و إن كانت هذه السلطة محدودة قانوناً، حيث تتوقف عند التسريح، الذي يخضع لإجراءات و شروط قانونية³.

ويعتبر النظام التأديبي أساس السير الحسن للمؤسسة سواء كانت عمومية أو اقتصادية، وقد وجد لحماية العامل و صاحب العمل داخل الهيئات المستخدمة، و ذلك بتوقيع الجزاءات التأديبية المقررة للأخطاء المهنية التي يرتكبها العامل بسبب أو بمناسبة العمل⁴.

منتدى جامعة محمد خيضر، بسكرة¹ .wap2 10318.0 .net /index ;php !topic

²- عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 23.

محاضرات الأستاذ ساسان في قانون العمل الجزائري³

بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، ص 178.

ثانيا- التزامات رب العمل:

*- الالتزام بإنشاء ملف للعامل.

*- التزام رب العمل بأن للعمال المسكن والتغذية.

*- الالتزام بتوفير وسائل المواصلات إلى مكان العمل.

*- الالتزام بالتسوية بين العمال.

*- الالتزام بتوفير العناية الطبية

المبحث الثاني: مميزات عقد العمل

ينقسم عقد العمل إلى عدة أنواع، التي تخضع بدورها إلى خصائص عامة مقررة في النظام التعاقدية مما يجعل هذا الأخير عرضة إلى مجموعة من الأسباب تؤدي إلى انتهائه

المطلب الأول: خصائص عقد العمل

الفرع الأول : عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين

العقد الملزم هو العقد الذي يترتب التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين وعقد العمل هو عقد ملزم للجانبين لأنه يترتب التزامات على عاتق كل من الطرفين حيث يلتزم العامل بتقديم الخدمات و يلتزم المستخدم بدفع الأجر¹ و يترتب على ذلك انه لا يستحق الأجر إلا إذا نفذ العمل الموعود به ضمن الشروط المتفق عليها و بالمقابل يحق للعامل أن يتوقف عن عمله طالما أن المستخدم لم يسدد له الأجر و هذا تطبيقا لمبدأ الدفع بعدم التنفيذ، كما أنه إذا لم ينفذ احد الطرفين التزامه الأساسي بصفة إرادية خلال الفترة التجريبية جاز للطرف الآخر طلب الفسخ و هذا ما تنص عليه المادة 20 من قانون علاقات العمل " يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض و من غير إشعار مسبق ".

خليل أحمد حسن قعادة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، ج1، مصادر الالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، ص22.

الفرع الثاني : عقد العمل من العقود الرضائية

العقد الرضائي هو الذي تكفي لانعقاده الإرادة، عن طريق توافق إرادة المتعاقدين و ذلك باقتران الإيجاب و القبول دون الحاجة لاتخاذ أي إجراء شكلي لانعقاده¹ و يعتبر عقد العمل رضائي² يكفي لانعقاده تطابق إرادتين و هذا ما تنص عليه المادة 9 من قانون علاقات العمل " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تنفق عليها الأطراف المتعاقدة " .

الفرع الثالث : عقد العمل من عقود المعاوضة

عقد المعاوضة هو الذي يحصل فيه المتعاقد على مقابل لما التزم به أمام المتعاقد الآخر و عقد العمل من عقود المعاوضة لأن العامل يتلقى عوض عن عمله و هو الأجر، و يتلقى المستخدم الأداء الذي قام به العامل، و هذا ما تنص عليه المادة 2 من قانون علاقات العمل "يعتبر عمالا أجرا في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب ... " .

الفرع الرابع : عقد العمل من العقود المستمرة

العقد الزمني هو الذي يعتبر الزمن عنصر جوهري و أساسي فيه لأنه تنفذ فيه التزامات أو أداءات كل من الطرفين خلال فترة زمنية معينة أي أنه عقد منتالي التنفيذ³ وهذا ما يؤدي إلى النتائج التالية :

يكون الأجر مطابقا للعمل خلال فترة زمنية معينة .

إذا ما أبطل العقد لأسباب تتعلق بتكوينه أي عيوب الرضا فإن إبطاله يستتبع آثار تسري في المستقبل ولا تطبق قاعدة رجعية الآثار المترتبة عن البطلان و يترتب على هذه النتيجة عدم ضياع الأجر المستحق عن عمل الذي يتم أدائه طبقا للمادة 135 الفقرة 2 من قانون علاقات العمل و كذلك لا يحق للمستخدم المطالبة باسترداد الأجر المدفوع للعامل خلال المدة التي نفذ فيها العمل لكن يلتزم بتقديم شهادة عمل⁴ .

خليل أحمد حسن قعدة، المرجع السابق، ص 20،¹

عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 27.²

عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 27.³

راشد راشد، شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، المرجع السابق، ص 77.⁴

يمكن توقيف علاقة العمل خلال مدة لم تنفذ فيها الالتزامات المتقابلة ثم بسريان العقد ينفذ من جديد كل من الطرفين التزاماته مثل حالة المرض و غيرها من حالات توقف علاقة العمل.

الفرع الخامس : عقد العمل من عقود الإذعان

عقد الإذعان هو الذي لا يملك فيه احد المتعاقدين الحرية الكاملة بما يتمتع به الطرف الآخر بحكم وضعه القانوني بوضع شروط العقد و لا يبقى للطرف الأول إلا حرية قبول العقد برمته أو رفضه برمته¹.

و عقد العمل هو عقد إذعان ذلك أن شروطه و محتواه سابق لمرحلة تبادل التراضي، وهذه الشروط موضوعة من قبل المستخدم و ما على العامل إلا أن يقبل بها بسبب وضعه الاقتصادي².

الفرع السادس : الاعتبار الشخصي لعقد العمل

يترتب عليها أن يظهر الاعتبار الشخصي من جهة العامل أكثر مما يظهر من جهة المستخدم، وهذه ميزة العامل يلتزم شخصيا بأداء مهامه اتجاه المستخدم و هذا ما أشارت إليه المادة الأولى « يحكم هذا القانون العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين » ، كما أن الاعتبار الشخصي لعقد العمل يؤدي إلى انتهائه في حالة الوفاة ، في المقابل إن الاهتمام بضمان استقرار منصب الشغل أدى إلى استبعاد انتهاء العقد العمل في حالة التصرف في المؤسسة³ حيث نصت المادة 74 فقرة 1 من قانون علاقات العمل " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال " .

المطلب الثاني : أنواع عقود العمل في قانون 11/90

خليل أحمد حسن قعدة، المرجع السابق، ص 27.

عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 27.

راشد راشد، شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، المرجع السابق، ص 80.

تنص المادة 11 من ق.ع.ع على انه « يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة " من خلال ما جاء في هذه المادة نستشف أن هناك نوعين من عقود العمل في قانون 11/90، و هي عقود عمل غير محددة المدة (المطلب الأول) و عقود عمل محددة المدة (المطلب الثاني) إضافة إلى ما نصت عليه المادة 4 من ق.ع.ع « تحدد عند الاقتضاء، 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 المنزل و الصحفيين و الفنانين و المسرحيين و الممثلين التجاريين و رياضي النخبة و مستخدمي البيوت ، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون و في إطار التشريع المعمول به"، وهذا ما يعني وجود عقود عمل خاصة أخرى.

الفرع الأول: عقد العمل غير محدد المدة

كما جاء في نص المادة 11 من ق.ع.ع الأصل أن يكون عقد العمل لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة ، و في حالة إنعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل لمدة غير محدودة ، و معنى هذا أن عقود العمل غير محددة المدة هي الأصل و لا يخضع لشكلية معينة بل يكفي أن يتضمن المعلومات الأساسية التي تبين أطراف العقد و محله و سببه من حيث هوية الأطراف ، وتاريخ التشغيل و نوعية العمل و مكانه و الأجر و حقوق و واجبات الطرفين ، و أن تكون بنوده غير مخالفة للقانون و إلا اعتبرت باطلة و عديمة الأثر و هذا ما تنص عليه المادة 137 من ق.ع.ع " يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنفاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية¹ " ، و أما عن شروط صحة العقد فسنعرض لها في الفصل الثاني .

وتمر هذه العقود بفترة تجريبية و هذا لإعطاء فرصة لتعارف الطرفين، و إذا انتهت هذه الفترة و كانت مرضية يثبت العامل في منصبه كذلك يجوز إبرام عقد عمل لمدة غير محددة و لكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل و يكون ذلك في الحالتين، إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت ، إذا طلب العامل

قانون العمل، المرجع السابق، ص 72.

الممارس ذلك لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم¹، و لا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل و هذا ما تنص عليه المادة 13 من ق.ع.ع، ويقصد بالتوقيت الجزئي العمل أقل من المدة الرسمية على أن لا تقل عن نصف المدة القانونية للعمل .

الفرع الثاني: عقد العمل محدد المدة

تنص المادة 12 من قانون 11/90 المكملة بالمادة 2 من الأمر 21/96 على 5 حالات تسمح بإبرام عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي.

1- تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة

و هي أعمال لا تدخل ضمن نشاطات المؤسسة العادية، و تتطلب مزيدا من العمال الذين يتمتعون بمهارات خاصة، فمدتها يجب أن تكون محددة من حيث الزمان، و مثال هذه الأعمال، الأشغال الاستثنائية المتعلقة بالبناء و الطلاء، الخبرة الحسائية، عمليات تكوين فئة من العمال.

2- استخلاف عامل مثبت

و يتعلق الأمر هنا بشغل منصب عمل صاحبه غائب مؤقتا و يتعلق بإحدى حالات تعليق علاقة العمل كما سنبينه في الفصل الثالث و المنصوص عليها في المادة 61 من ق.ع.ع بإستثناء حالة الإضراب²، و تهدف هذه الوضعية إلى ضمان حسن سير المؤسسة مع الحفاظ على منصب العامل الغائب، بحيث يتعين على المستخدم بعد انقضاء حالة التعليق إرجاع العامل إلى منصبه، و في جميع الحالات يجب أن يكون الاستخلاف مؤقتا³.

3- أشغال دورية ذات طابع متقطع

¹ - راشد راشد، شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، المرجع السابق، ص88.

عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص40.

³ - راشد راشد، شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، المرجع السابق، ص90.

تتعلق هذه الحالة بالأشغال التي تتطلب التجديد بصفة دورية و لكنها غير مستديمة و مثال ذلك أعمال الصيانة المتخصصة.

4- تزايد العمل لأسباب موسمية

يجب أن يحمل تزايد العمل طابعا مؤقتا و هذا التزايد يشكل عبئ على المؤسسة و لكنه محدود من حيث الزمان، و أن تكون المهمة معينة بدقة، وان تكون غير دائمة بطبيعتها، و أن لا تدخل ضمن النشاط العادي للمؤسسة، وأن يتسبب فيها ارتفاع غير عادي و مؤقت للنشاط، و مثال ذلك ارتفاع النشاط لدى انطلاق محطة إذاعية جديدة، وارتفاع النشاطات في المحلات التجارية في الأعياد، و جني المحاصيل الزراعية.

و أما النشاط الموسمي الذي يسمح بإبرام عقود عمل محددة المدة هو الذي يتعلق بأشغال تتجدد دوريا و بصفة منتظمة، لا تنتج عن إرادة المستخدم بل عن ضغوطات خارجية طبيعية أو تقنية واجتماعية أو اقتصادية¹.

5- نشاطات أو أعمال ذات مدة محددة أو ذات طبيعة مؤقتة

لم يحدد المشرع الجزائري النشاطات ذات الطابع المؤقت أو المحدد و قد أسندت هذه المهمة للقاضي على عكس القانون الفرنسي الذي حصر بعض العقود تحت عنوان "عقود الاستخلاف" " هذه العقود تبرم لشغل بعض المناصب التي جرى العرف على عدم إبرام عقود غير محددة المدة بشأنها بحكم أن النشاط المنجز طابعه مؤقت²، و من أمثلتها: الفندقية و الإطعام، الإستغلالات الغابية، البناء، التصليح على السفن البحرية.

وقد ذكرت هذه الحالات على سبيل الحصر، فإذا أبرم عقد العمل محدد المدة مخالفا لما نص عليه قانون علاقات العمل يعتبر عمل غير محدد المدة و هذا طبقا للمادة 14 من ق.ع.ع « يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في هذا القانون » و تجدر الإشارة إلى أن القانون الأساسي العام للعامل كان ينص على أن علاقة العمل تكون غير محددة المدة من حيث المبدأ³، ثم جاء قانون 06/82 ينص على الاستثناءات في المواد من 26

1 - راشد راشد، شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، المرجع السابق، ص91.

- عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص95.

3 - المادة 14 من القانون 90-11، القانون السالف الذكر.

إلى 30 و تتمثل في العمل المؤقت و العمل الموسمي ثم جاء قانون 11/90 و نص على أن الأصل يكون العقد لمدة غير محددة و الاستثناء الحالات الواردة في المادة 12 من ق.ع.ع و هنا تطرح مسألة قانونية تتعلق بتطبيق القانون من حيث الزمان على العقود محددة المدة التي بدأ تنفيذها قبل صدور قانون العمل الجديد ففي هذه الحالة المحكمة العليا تعين ما إذا وقع التجديد المحتج به في ظل القانون السابق أو الحالي¹.

قرار رقم 131 164 المؤرخ في 14/7/1998 الصادر على إثر الطعن بالنقض في القرار الذي ألغى الحكم المستأنف. « و في الموضوع: تدعيما لطعنه يتمسك السيد... بوجه واحد لنقض الوجه الوحيد المأخوذ من خرق القانون و الخطأ في تطبيقه وهي كالاتي :

أ- الخطأ في تطبيق القانون :

ذلك أن المدعي قدم أدلة إثبات تتمثل في العقد المحدد المدة المؤرخ في 1990/1/2 و الذي تم تجديده لخمس مرات متتالية ينتهي في 1991/9/30 و بالتالي فإن القانون 06/82 المؤرخ في 1982/2/27 المادة 34 منه هو الواجب تطبيقه و الذي يجعل علاقة العمل تتحول من علاقة عمل محددة إلى علاقة عمل غير محددة ، و أن القرار لما اعتبر أن علاقة العمل بدأت انطلاقا من تاريخ العقد محدد المدة الثاني المؤرخ في 1990/4/1 و صرح بأن العلاقة يحكمها قانون 11/90 المؤرخ في 1990/4/21 يكون قد خطأ في تطبيق القانون و لكن حيث يتضح من أوراق ملف الدعوى أن السيد... قد شغل بموجب عقد محدد المدة انطلاقا من 1990/1/2 و قد جدد هذا العقد مرة واحدة في ظل قانون 06/82 المؤرخ في 1982/2/27 و مادام أن عقد العمل المحدد المدة لم يتجدد أكثر من مرة في ظل هذا القانون فإن المادة 34 من القانون المذكور لا يمكن تطبيقها، حيث أن العقود المبرمة بعد صدور القانون الملغي لقانون 06/82 المؤرخ في 1982/2/27 أي قانون 11/90/المؤرخ في 1990/4/21 تخضع تلك العقود على قانون 06/82 المؤرخ في 1982/2/27 يكونون على صواب و لو أنهم لم يأخذوا بعين الاعتبار عقد العمل الأول و اعتبروا أن بداية العمل انطلقت في 1990/4/7 ، ذلك أن هذا السهو لا يغير من نوعية عقد العمل بحيث لم يتجدد هذا العقد أكثر من مرة في ظل قانون

1 - المادة 11 من قانون العمل الجزائري ، السالف الذكر .

06/82 لكي يستوجب تطبيق المادة 34 المذكورة أعلاه و على كل هذا فإن الفرع الأول غير مؤسس¹.

ب- خرق القانون:

ذلك أن المجلس قد أحليت إليه القضية بعد النقض للفصل في النقطة القانونية التي قضت فيها المحكمة العليا و المتعلقة بأي من القانونين قد أخذ به المجلس في القضية المحالة بعد الطعن، هل هو قانون 06/82 المؤرخ في 1982/2/27 أم هو قانون 11/90 المؤرخ في 1990/4/21، غير أن المجلس أغفل الفصل في هذه النقطة القانونية و أن القضاء بما يخالف ما قضت فيه المحكمة العليا يعد مخالفة لنقطة قانونية مما يتعين نقض القرار و لكن عكس ما جاء به المدعي يتبين من قراءة القرار المطعون فيه أن قضاة المجلس قد أبعثوا تطبيق قانون 06/82 المؤرخ في 1982/2/27 والذي اعتمد عليه المدعي، وخاصة منها المواد 11،12،18،53،66،157 و بالتالي فإن مجلس القضاء قد عمل حسب ما ورد في قرار الإحالة مما يجعل الوجه غير جدي « .

و هناك حالات غير قانونية لإبرام عقد عمل محدد المدة منها :

إبرام عقود محددة المدة لأعمال ذات طابع دائم

إبرام عقود محددة المدة لاستخلاف المضربين خلافا لأحكام المادة 33 من قانون 90-11 المؤرخ في 1990/2/6 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم ، التي تنص على انه "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين"²

إبرام عقود العمل محددة المدة للتشغيل وذلك بعد تقليص العمال و هذا خلافا للمادة 69 الفقرة 3 من قانون 11/90 التي تنص على أنه "يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص " .

1 - المادة من 34 قانون 06/82 .

2 - المادة 33 من قانون 90-11، القانون السالف الذكر

و يجب أن يكون عقد العمل المحدد المدة مكتوب و في حالة إنعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة و هذا ما تنص عليه المادة 11 من ق.ع.ع، و يفرض القانون ذكر مدة عقد العمل المحدد المدة و كذلك أسباب المدة المذكورة، و هذا ما تنص عليه المادة 12 فقرة أخيرة من ق.ع.ع، كما تنص المادة 12 مكرر من ق.ع.ع المدرجة بموجب المادة 3 من الأمر 21/96 على أنه " يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا، بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع و التنظيم المعمول بهما ، من أن عقد العمل لمدة محدودة ابرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون وان المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل"¹ .

و تجدر الإشارة إلى أن المحكمة العليا اعتبرت أن ذكر سبب و مدة العقد مسألتان من النظام العام مع ما يترتب عن ذلك من آثار² و من ذلك القرار رقم 171623 المؤرخ في 1998/12/8 " حيث أنه بالرجوع إلى وثائق الدعوى و حيثيات القرار المطعون فيه و العقود المؤقتة للعمال المبرمة بين الطرفين يتبين أنها جددت أربعة مرات و هذا ظاهر من عقود تضمنت فقط بيانات متعلقة بمدة علاقة العمل دون ذكر لأسباب الحالات المقررة في المادة 12 المثارة في الوجه، و هذا يعتبر مخالفة للمادة المذكورة التي هي من النظام العام، وكان على القضاة معاينة ذلك "، و الأثر المترتب على مخالفة أحكام القانون و المتعلقة بعقد العمل المحدد المدة هو تحوله إلى عقد غير محدد المدة هذا من الناحية المدنية، كما أنه هناك ناحية جزائية و هي تعرض المستخدم لعقوبات مالية حيث تنص المادة 146 مكرر من ق.ع.ع المدرجة بالمادة 20 من الأمر 21/96 " يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بالجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات و الشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12، 12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية من 1.000 دح على 2.000 دح مطبقة حسب المخالفات " .

- قرار رقم 188 774 المؤرخ في 2000/11/15 الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل.

قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 40.¹
عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 106.²

"عن الوجه الأول و الثاني معا لارتباطهما و المأخوذين من المخالفة و الخطأ في تطبيق القانون و من انعدام الأساس القانوني .

حيث ينعي الطاعن على الحكم المطعون فيه أن قاضي الدرجة الأولى قد خالف مقتضيات المادة 11 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/4/21 المتعلق بعلاقات العمل ذلك لما اعتبر خطأ أن العقود المحددة المدة إذا تجددت تتحول إلى عقود غير محددة المدة، و بأنها وظيفة مستمرة و غير مؤقتة¹ رغم أن المادة 12 من القانون 11/90 السالف الذكر تسمح للمستخدم في حالة زيادة حجم العمل أن يبرم عقود محددة المدة و أن نية المشرع كانت تهدف إلى السماح بتجديد العقد المحدد المدة أكثر من مرة بدون أن يتحول إلى عقد غير محددة المدة، ذلك كما ألغى القانون القديم أي قانون 06/82 المؤرخ في 1982/2/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي كان يعتبر أن تجديد العقود المحددة المدة أكثر من مدة يحوله إلى عقد غير محددة المدة، و لكن بالرجوع إلى الحكم المطعون فيه يتبين منه أن قاضي الدرجة الأولى قد تحقق بعد إطلاعه على عقود العمل المقدمة للنقاش، إذ أنها لا تحتوي على الشروط المنصوص عنها في المادة 12 من قانون 11/90 و أنها كذلك لا تتضمن مدة علاقة العمل و الأسباب التي من أجلها وظف العامل، كما أن نوعية النشاط الذي يمارسه المطعون ضده هو ذو طبيعة مستمرة و غير مؤقتة، و حيث من الثابت أن القانون 11/90 في مادته 12 حدد على سبيل الحصر الحالات التي يمكن بموجبها إبرام عقد عمل محدد المدة بشرط أن يبين بدقة في جميع هذه الحالات أن عقد العمل الذي يكون خال من هذه الشروط يكون مخالفة للقانون² و يعتبر عقد عمل غير محدد المدة طبقاً لأحكام المادة 14 من القانون 11/90، و حيث ما توصل إليه قاضي الدرجة الأولى كانت متطابقاً مع التشريع الجديد الساري المفعول و أعطى بحكمه الأساس القانوني مما يجعل هذين الوجهين غير مؤسسين³ ."

المطلب الثالث: أسباب انتهاء علاقة عقد العمل:

1 - المادة 11 من قانون 11/90، القانون السالف الذكر.

2 - المادة 12 من قانون 11/90، القانون السالف الذكر.

3 - المادة 14 من القانون 11/90، القانون السالف الذكر.

يعتبر إنهاء عقد العمل و انحلال الرابطة القانونية التي نشأت عنه مصيرا محتوما لعقود العمل ، إذ لا يمكن أن تدوم هذه العقود لمدى الحياة .وحالات إنهاء عقد العمل ثلاثة وهي :الأسباب القانونية العادية و الأسباب القانونية العارضة و الأسباب الاقتصادية:

1- الأسباب القانونية العادية:

ويقصد بهذا النوع من الأسباب ، تلك الحالات التي يجيز فيها القانون و النظم المعمول بها إلى الطرف المتضرر من المبادرة بإنهاء عقد العمل مع الالتزام بإتباع الإجراءات المقررة لذلك ، و كذلك الالتزام بما يترتب من حقوق للطرف الآخر.وتتمثل هذه الأسباب فيما يلي:

*- الاستقالة:

وهي طريقة قانونية لإنهاء عقد العمل و علاقته، وقد اعتمدها المشرع في قانون علاقات العمل ، إذ تنص المادة " 66 تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية " الاستقالة " و تنص المادة 68 فقرة 1من ذات القانون على أن " الاستقالة حق معترف به للعامل . " ويعتبر هذا الحق غير مطلق بل مقيد بعدة قيود تنظيمية ، و من أهم هذه القيود وجوب إخطار المستخدم أو المؤهل لاستقبالها وذلك من اجل أن يتمكن من تعويض العامل المستقيل و عدم تعريض مصالحه للضياع نتيجة لمغادرته العمل. أما من الناحية الشكلية فلا بد لصحة الاستقالة أن تكون كتابية¹، بمعنى أن يوجه العامل الراغب في قطع علاقة العمل رسالة مكتوبة تتضمن الأسباب و الدوافع التي دفعته إلى الاستقالة هو ما نصت عليه المادة 68 في فقرتها3 ، 2من ق.ع.ع " على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة ، و يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية"² ، أما عدم احترام التزام الإشعار المسبق فيؤدي إلى تعويض المستخدم عن الضرر. الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي³ .

*- التقاعد:

1 - المادة 68 الفقرة 1 من القانون العمل الجزائري السالف الذكر ..
2 - المادة 68 الفقرتين 3 ، 2 من القانون العمل الجزائري السالف الذكر.
3 الجريدة الرسمية، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية -الباب العاشر-إنهاء الخدمة-المادة 207الجزائر في 19جمادى الثانية عام 1427الموافق 15يوليو سنة 2006.

التقاعد هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، فلا يجوز إنهاء العقد إلا ببلوغ العامل السن القانونية ليحال على التقاعد مع توفر شرط ثاني و هو أن يكون العامل قد قضى في عمله 15 سنة و ينص المشرع على أن التقاعد يعد حالة قانونية لإنهاء عقد العمل في المادة 66 فقرة 8 من ق.ع.ع "تنتهي علاقة العمل في الأحوال التالية: التقاعد، أما المادة 6 من قانون التقاعد فتتص على شروطه" تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين:

بلوغ سن الستين 60 عاما بالنسبة للرجال و خمسة و خمسون 55 سنة للنساء.

قضاء خمسة عشر 15 سنة في العمل على الأقل".

*- الوفاة:

هي كذلك سبب لإنهاء علاقة العمل إذا تعلق الأمر بالعامل، أما إذا توفي المستخدم فإن عقد العمل يبقى قائما إذا استمر نشاط المؤسسة و ينتقل إلى من استخلفه ، إلا إذا روعيت شخصية المستخدم وقت إبرام عقد العمل ، غير أن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة العامل كحقوقه في الأجر و العلاوات و المنح و الترقية التي يترتب عنها أثر مالي فتدخل في التركة و يسوغ للورثة المطالبة بها¹.

*- البطلان أو الإلغاء القانوني:

طبقا للمبادئ العامة في القانون المدني عندما يعدم احد شروط صحة العقد أو تخلف ركن من أركانه الجوهرية كالرضا أو المحل أو السبب يترتب عليه البطلان أما في عقد العمل فكل علاقة عمل مخالفة للقانون تكون باطلة و بالتالي يترتب عليها إنهاء عقد العمل و علاقته.

و يكون البطلان نتيجة حكم قضائي و ذلك طبقا للقواعد العامة أمام غياب نتيجة البطلان في قانون 11/90، حيث يكون البطلان بأثر رجعي، و لمن تقرر له أن يطالب بالتعويض وهذا ما تنص عليه المادة 103 فقرة 1 من القانون المدني " : يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كان عليها قبل العقد في حالة بطلان العقد أو إبطاله ، فإذا كان مستحيلا جاز الحكم بتعويض عادل.² "

1 - المادة 66 فقرة 8 من القانون الجزائري السالف الذكر.

2 - لمادة 103 فقرة 1 من القانون المدني.

*- العجز الكامل عن العمل:

ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله ويعتبر العجز الكامل من الأسباب الصحية والمهنية الحقيقية و الجدية لإنهاء عقد العمل و التي تمنح للمستخدم حق المبادرة بإنهائه مع الالتزام بكافة الالتزامات التي تقررها النظم و القوانين المعمول بها و يكون إثبات العجز بشهادة طبية و في بعض الأحيان يكون الإثبات صعب كحالة إدعاء المستخدم بعدم الكفاءة المهنية للعامل، أي عجز العامل على أداء عمله على الوجه الذي يريده أو يحدده المستخدم بسبب نقص الكفاءة المهنية أو المهارة أو الخبرة أو الاستعداد ،وقد نص المشرع على العجز كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل في المادة 66 فقرة 5 من ق.ع.ع " تنتهي علاقة العمل في الأحوال التالية: العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع"¹.

*- انقضاء اجل عقد العمل محدد المدة:

القاعدة أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة فإنه لا يجوز لأي من طرفيه أن ينهيه بإرادته المنفردة قبل انقضاء هدفه ، و لكنه ينتهي تلقائيا بعد انقضائها دون الحاجة لأي إجراء أو بانتهاء العمل المتفق عليه ، دون أن يترتب على ذلك أي إلتزام على عاتق طرفيه ، إلا فيما يخص ضرورة إعلام احدهما الآخر بنيته في عدم تجديد العقد. أما إذا حدث الانتهاء قبل انقضاء المدة القانونية للعمل المتفق عليه فإنه يفرض على المستخدم المبادرة بالإنهاء باتخاذ الإجراءات التي أقرتها النظم و القوانين المعمول بها حماية لحقوق و مصالح الطرف الإخطار المسبق الآخر من أهمها.

*- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة:

و هذه الحالات تكاثرت في الآونة الأخيرة بسبب تدهور الوضعية الاقتصادية للبلاد وحل المؤسسات و تصفيتها، ففي هذه الحالة يزول محل العقد بتعرض المؤسسة إلى الإفلاس أو

1 - المادة 66 الفقرة 5 من القانون العمل الجزائري ، السالف الذكر.

التصفية أو زوالها نهائيا، أما في حالة تغيير المستخدم فحسب فإن عقود العمل التي أبرمت معه تبقى قائمة¹

2 - الأسباب القانونية العارضة:

وهي الأسباب التي لا تشمل كافة العمال، حيث افرد لها القانون أحكام خاصة بها تتناسب مع معطياتها و ظروفها ، قصد ضمان حقوق العمال من جهة و حقوق و مصالح المستخدم من جهة أخرى وهي:

*- التسريح التأديبي:

يعترف الفقه و القضاء و التشريع على حد سواء للمستخدم بحق إيقاف و فصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك و هذا قصد حماية مصالحه من جهة و ضمان استقرار و فعالية النظام في المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى .وقد نصت المادة 66 فقرة 4 تنتهي من ق.ع.ع²

و جاءت المادة علاقة العمل في الأحوال التالية: العزل 73 المعدلة و المتممة بموجب المادة 2 من القانون رقم 21 / 91 المؤرخ في 12 / 1991 بتغيير عميق في نص المادة 73 من القانون رقم 11 / 90 إذ عرفت و حددت طبيعة الخطأ الجسيم المؤدي للتسريح ، غير أنها بقيت خالية من الإشارة إلى الأخطاء³ التي لا تؤدي للتسريح و التي ترك تحديدها ضمنا للنظام الداخلي إذ أنها تنص على " : يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة و علاوة على الأخطاء الجسيمة ، التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل ، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة ، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة و بدون علاوات.

² - المادة 66 الفقرة 4، من قانون العمل الجزائري، السالف الذكر.

³ - المادة 73 من القانون رقم 11 / 90 ، القانون السالف الذكر .

3- الأسباب الاقتصادية:

لقد ارتبط تسريح العمال لأسباب اقتصادية بالتطور العلمي و التكنولوجي الحديث، و ما نتج عن ذلك من أزمات مالية و تجارية تلحق المؤسسات المستخدمة، إذا يتحتم عليها اللجوء إلى تخفيض عدد العمال، وهو ما اهتمت به التشريعات العمالية الحديثة ، من حيث إخضاعه إلى شروط و إجراءات محددة . وقد اعتبر المشرع التسريح لأسباب اقتصادية سبب من أسباب إنهاء علاقة العمل و هو ما تنص عليه المادة 66 فقرة 6 من ق.ع.ع¹.

*- التعريف بالسبب الاقتصادي:

إن التسريح الجماعي ، هو فصل أو تسريح أكثر من عاملين دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظرا لأسباب اقتصادية أو هو إجراء يتخذه المستخدم عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه ، كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي و المادي . و تنص المادة 69 فقرة 1 من ق.ع.ع على أنه " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية لكن تعدد و اختلاف الأسباب الاقتصادية المبررة للتسريح الجماعي أدى إلى صعوبة إيجاد معيار دقيق لحصرها إلا من طرف المستخدم القادر وحده على إثبات حقيقة و جدية هذه الأسباب².

4- الضمانات القانونية للعمال المسرحين:

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

1- الحق في مهلة الإخطار: و تكون مدفوعة الأجر، تقدر حسب مستوى التأهيل المهني للعامل المعني وفقا لما هو محدد في الأنظمة الداخلية و الاتفاقيات الجماعية.

2- الحق في التعويض: و يمنح للعامل المسرح لتعويضه عن فقدان منصب العمل، و يقدر بالاتفاق مع ممثلي العمال، و يساوى على العموم اجر ثلاثة أشهر يتحملها المستخدم.

1 - المادة 66 الفقرة 01 من قانون العمل الجزائري ، السالف الذكر .

2 - المادة 69 فقرة 1 من قانون العمل الجزائري ، السالف الذكر .

3- الأولوية في تحصيل الأجور و التعويضات المستحقة و المترتبة كديون على المستخدم

4- الأولوية في التوظيف :عند إعادة توظيف عمال آخرين بالمؤسسة المعنية .

5- الحق في الضمان الاجتماعي و تحصيل الأداءات العينية للتأمين عن المرض و الأمومة، و كذا المنح العائلية ، في إطار نظام التأمين من البطالة.

6- الحق في الاستفادة من أداءات الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة الأخيرة، و ذلك بالنسبة لعمال المستفيدين من التأمين عن البطالة.

7- الحق في الحصول على شهادة العمل :و تتضمن البيانات المتعلقة بسنوات الخدمة التي قضاها العامل في المؤسسة . هذا و تتمتع الحقوق السابقة بحماية قانونية، حيث ينتج عن الإخلال بها من طرف المستخدم، نشوء الحق للعامل المعني في رفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة و الحكم بشأنها ابتدائيا نهائيا¹.

¹ منتدى الأوراس القانوني –منتدى يهتم بالثقافة القانونية-قسم قانون العمل،تعديل وتعليق علاقة العمل .
<http://sciencesjuridiques/ahlamontada.net/t241-topic>

الفصل الثاني

العناصر الأساسية لعقد العمل

إن عقد العمل يقوم على ثلاثة عناصر أساسية، عنصر العمل، عنصر الأجر، عنصر التبعية، و هي العناصر التي أجمع الفقه على أنها تشكل الهوية المميزة له.

المبحث الأول: عنصر العمل والتبعية في عقد العمل

يعتبر عنصر العمل والتبعية من أهم عناصر عقد العمل سواء تعلق الأمر بعقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة وهو متوفر بقوة القانون ، بمجرد إبرام عقد العمل تنشأ بين طرفيه العامل وصاحب العمل علاقة خاصة ومميزة لا نجدها في العقود الأخرى، وهي علاقة التابع بالمتبوع تظهر من خلال خضوع العامل لسلطة التوجيه المتمثلة في إصدار الأوامر والتعليمات من رب العمل إلى العامل فيما يخص كيفية أداء العمل المستند إليه ، ولسلطة الرقابة المخولة للمتبوع فمن حقه محاسبة التابع عند إخلاله في تنفيذه للتعليمات التي تصدر منه¹.

يتمتع العامل بالمقابل بحماية قانونية تتمثل خاصة في تطبيق القاعدة الشائعة في التقنين

المدني الجزائري الخاصة بمسؤولية المتبوع عن فعل تابعه ، وتعد التبعية من أهم المعايير الحديثة التي أستند إليها الفقهاء لتمييز عقد العمل عن باقي العقود المشابهة له سواء كانت العقود الواردة على العمل كعقد الوكالة وعقد المقاولة أو العقود غير الواردة على العمل كعقد الإيجار وعقد البيع.

التبعية حق والتزام في نفس الوقت ، حق مقرر قانونيا لرب العمل حيث يصدر أوامر وتوجيهات للعامل، وإذا خالفها يمكن ل رب العمل أن يسلط عليه عقوبات تأديبية ، والتزام يقع على عاتق العامل فلا بد أن يؤدي العمل المنوط إليه على أكمل وجه ، ومن جميع جوانبه وبدوره يتلقى الأجر عند انتهائه من عمله ، وتتوفر العقود المشابهة لعقد العمل على عنصر التبعية إلا أنه يختلف تماما عن عنصر التبعية في عقد العمل² ، فهذا الأخير يتمثل في الخضوع التام للعامل أثناء تنفيذه لعمله لرب العمل على عكس عنصر التبعية في العقود الأخرى فيكون الخضوع لسلطة الأمر أقل وفي بعض الحالات ينعدم تماما

1 - جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص80،

2 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل: علاقة فردية، المرجع السابق، ص 24.

ويتحمل رب العمل المسؤولية عن الأفعال الضارة التي يرتكبها العامل أثناء تأديته لعمله ويتضرر منها الغير لأن العامل يخضع لأوامر رب العمل، ويجوز للعامل أن يثبت بشتى طرق الإثبات وجود علاقة تبعية بينه وبين رب العمل.

المطلب الأول: عنصر العمل

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا لعقد العمل و هو بذلك اعتمد تعريف العقد طبقا للقواعد العامة المادة 54 من القانون المدني، و من بين المميزات التي تميز عنصر العمل باعتباره أحد الأسس التي يقوم عليها عقد العمل أن يتطلب توفر بعض الشروط¹.

الفرع الأول : الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه

يجب على العامل تنفيذ وأداء العمل المتفق عليه بصفة شخصية دون مساعدة أي شخص آخر و هذا ما تنص عليه المادة الأولى ، و تتجلى أهمية شخص العامل في عقد العمل في كون مميزات و مؤهلات العامل هي الدافع للتعاقد ، و تظهر هذه الأهمية في حالة الوفاة إذ تعتبر من بين الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل .

الفرع الثاني: تنفيذ العمل وفق توجيهات و أوامر المستخدم

يجب على العامل أن يمارس عمله وفق توجيهات و تعليمات المستخدم و النظم التي يضعها وهذا يعني التزام العامل بكل ما يضعه و يحدده المستخدم² و أن يبذل العناية اللازمة في أداء عمله و هذا ما تنص عليه المادة 7 فقرة 3 من قانون علاقات العمل على انه " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة " . و كذلك المادة 7 فقرة 1 من نفس القانون "...أن يؤذوا بأقصى ما لديهم من قدرات ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و يعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم

1 - جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص 99.

2 - نفسه، ص 100.

العمل الذي يضعه المستخدم "و يجب على العامل ان يحترم كافة قواعد الأمن و الوقاية في العمل¹ و هذا ما تنص عليه المادة 7 فقرة 4"...أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية و الأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع و التنظيم".

الفرع الثالث: التزام المستخدم بتوفير الأدوات اللازمة و الظروف الملائمة للعمل

عقد العمل من مميزاته أن يفرض على المستخدم أن يوفر كل الأدوات و الوسائل الضرورية للعمل بالشكل الذي لا يعرض العامل لأي ضرر مباشر أو غير مباشر و يجب على المستخدم تنظيم العمل بالشكل الذي يسمح بتجديد قوة و نشاط العامل و منع بعض الأعمال الشاقة على بعض الفئات كالنساء و الأطفال و هذا ما تنص عليه المادة 28 من نفس القانون "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل أعمارهم عن تسع عشرة(19) سنة كاملة في أي عمل ليلي" و كذلك المادة 29 فقرة 1 من نفس القانون "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية".

المطلب الثاني: عنصر التبعية :

تمثل التبعية في عقد العمل ارتباط بين شخصين، يتعهد أحدهما وهو العامل بالخضوع والالتزام بتعليمات رب العمل، وهي حق شخصي لهذا الأخير فلا بد للعامل أن يبذل في أدائه لعمله عناية الرجل المعتاد وأن يقوم بالعمل المكلف له شخصيا ، وفي الأخير يتحصل العامل على أجر.

وعليه فالتبعية في عقد العمل عبارة عن علاقة خضوع بين العامل ورب العمل ولا بد وجود خضوع تام من العامل لأوامر رب العمل وبالمقابل يدفع رب العمل الأجر للعامل وصور التبعية في عقد العمل² .

محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط1982، م2 ، ص718.¹
2 - نفسه، ص 719.

الفرع الأول: المقصود بالتبعية في عقد العمل

كون المشرع الجزائري لم يعرف عنصر التبعية في عقد العمل¹ « la dépendance » في قانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل² ولا في القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني³، وإنما ترك ذلك للفقهاء بالتعريف الفقهي الراجح للتبعية في عقد العمل هو: "يقصد بالتبعية في عقد العمل سلطة الرقابة والتوجيه حيث تعد إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل، ويلتزم العامل بالامتثال لها في الحدود التي يسمح بها القانون"⁴.

تطرق المشرع المصري إلى تعريف التبعية في عقد العمل من خلال تعريفه لعقد العمل في كل من القانون المدني⁵ وقانون العمل⁶، حيث نصت المادة 674 من القانون المدني المصري على أنه: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"، والمادة 31 من قانون العمل المصري تنص على أنه: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر".

الفرع الثاني: عناصر التبعية في عقد العمل

يتضمن عنصر التبعية عناصر أساسية تتمثل في قيام العامل بأداء عمل معين لحساب رب العمل (أولاً)، وتقاضي أجر مقابل عمله (ثانياً)، ثم خضوع العامل لسلطة رب العمل (ثالثاً).

¹ – BRIGITTE Hess-FALLON-Anne .MARIE Simon ; Droit du travail, 13eme édition, Dalloz, Paris, 2001, p58.

² – قانون رقم 11/99، تنظيم علاقات العمل، معدل ومتمم، القانون السالف الذكر

³ – أمر رقم 58 /75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، ج ر ج ج، عدد 78 الصادر في 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم .

⁴ – أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل: علاقة فردية، المرجع السابق، ص 33.

⁵ – قانون رقم 131 سنة 1948، يتعلق بإصدار القانون المدني المصري، معدل و متمم بالقانون رقم 106 سنة 2011، ج ر، عدد 28 صادرة في 16-06-2011، أنظر الموقع الإلكتروني التالي: [www . tantawylo . com](http://www.tantawylo.com)

⁶ – قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003، واللائحة التنفيذية رقم 12، أنظر الموقع الإلكتروني: www.Egypt.gov.eg

أولاً - قيام العامل بأداء عمل معين لحساب رب العمل

يلتزم العامل بتنفيذ العمل الذي كلفه به صاحب العمل بنفسه باعتباره طرف أساسي في عقد العمل، لأنه عندما تعاقد معه كان ذلك لاعتبار شخصي فيه، وذلك إما بسبب كفاءته أو أمانته... إلخ، وهذا ما يبرر انتهاء عقد العمل بموت العامل¹.

لا يجوز للعامل أن يكلف شخص آخر غيره بتأدية العمل الذي كلف به² وهذا ما تؤكدته المادة 169 من التقنين المدني الجزائري بنصها على أنه "في الالتزام بعمل، إذا نص الاتفاق أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين³"، وهذا ما نصت عليه كذلك المادة 27 من القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل الملغى⁴ على أنه:

ينبغي للعامل مهما كانت رتبته في التنظيم السلمي أن يقوم بجميع المهام المرتبطة بمنصب العمل، بوعي وفعالية مع مراعاة القانون والأحكام التنظيمية والانضباط والتعليمات السلمية، وأن يبذل ما في وسعه من مقدرة مهنية منتجة ومبدعة، يدفعه إلى ذلك الاهتمام المستمر بتحسين نوعين عمله وزيادة الإنتاجية⁵

غير أن هذا الالتزام لا يعد من النظام العام، فقد ترد عليه استثناءات كأن يحل شخص آخر محل العامل، أو أن يطلب هذا الأخير مساعدة من الغير لكن بشرط موافقة صاحب العمل. يلتزم العامل أثناء تنفيذه للعمل المنوط إليه ببذل عناية الرجل المعتاد كقاعدة عامة⁶ كما

1 - المادة 66 فقرة 9 من قانون العمل 90-11 القانون سالف الذكر

2 - هيثم حمادة المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار حمادة، عمان، 2008، ص 148.

3 - أمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني، معدل ومتمم، القانون السالف الذكر.

4 - قانون رقم 78-12 مؤرخ في 25 أوت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي للعامل، ج.ر.ج.ج، عدد 32، الملغى.

5 - المادة 681 من القانون المدني المصري فقرة أ.

6 - المادة 172 من التقنين المدني الجزائري.

أشارت إليه المادة 5 فقرة أولى من قانون العمل الجزائري يقوم كذلك العامل بالمحافظة على وسائل العمل من الهلاك أو التلف، وإلا تحمل بنفسه تبعة الهلاك وقيام المسؤولية التقصيرية، أما إذا ثبت العكس أي وجود سبب أجنبي أو قوة قاهرة أدت لتلف وهلاك وسائل العمل فتنتفي بذلك مسؤولية العامل¹.

ثانياً _ خضوع العامل لسلطة رب العمل

مجرد دخول العامل في العلاقة التعاقدية مع رب العمل، فإن هذا يعتبر قبول ضمني منه لخضوعه للسلطة الآمرة لصاحب العمل، إذ بمقتضى هذا العمل يضع العامل نشاطه تحت إمرة صاحب العمل وإدارته، وهذا ما ذكرته المادة 7 فقرة 5 من قانون العمل الجزائري بنصها على أنه: "أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة" في حين أن مخالفة العامل لأوامر رب العمل يكون معرضاً لجزاء تأديبي² ومثال ذلك: انتهاء علاقة العمل مشروعاً حيث نصت المادة 73 من قانون العمل الجزائري على أنه: "يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة³".

الفرع الثالث: صور التبعية في عقد العمل

تتخذ التبعية في عقد العمل صورتين مختلفتين، حيث يرى الفقه التقليدي أن التبعية هي علاقة خضوع كلية أو جزئية من العامل تجاه رب العمل، وبالتالي يحق لرب العمل تسليط العقوبات على العامل إذا خالفه، أما الفقه الحديث يقر بان الهدف من التبعية في عقد العمل هو حصول العامل في نهاية عمله على الأجر الذي يعتبر المورد الوحيد لمعيشته.

وعلى هذا الأساس سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية .

1 - المادة 32 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل .

2 - مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظري والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 141.

3 - قانون رقم 90 - 11 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المادة 73، القانون السالف الذكر.

1-التبعية القانونية في عقد العمل

تمثل التبعية القانونية في عقد العمل " la subordination juridique " في خضوع العامل أثناء تأديته لعمله لرقابة وإدارة وتوجيه رب العمل الذي يتمتع بالمقابل بحق فرض جزاءات تأديبية عليه إذا قصر أو أخطأ في عمله، فيكون لعمل العامل صفة العمل التابع¹ ويخضع لقانون العمل.

تتخذ التبعية القانونية في عقد العمل شكلين يعبران عن مدى ودرجة خضوع العامل لسلطة صاحب العمل، أشدها التبعية الفنية وأخفها التبعية التنظيمية².

أولاً: التبعية الفنية :

يسيطر رب العمل بصفة شاملة على تصرفات العامل، و بالتالي عليه أن يكون ملماً بأدق التفاصيل الفنية المتعلقة بالعمل، وأن يكون متواجداً في مكان العمل وسط عماله، وتظهر هذه التبعية خاصة في الأعمال الصناعية، ومثال ذلك :صاحب الورشة الميكانيكية الذي يعمل بنفسه في ورشته يراقب العمال لديه، ويوجههم في أدائهم لأعمالهم ويتدخل كلما وجدت ضرورة للتدخل³.

ثانياً: التبعية التنظيمية

يكتفي رب العمل في التبعية التنظيمية بإدارة العمل وتنظيمه فقط كتحديد ساعات العمل وفترات الراحة والإجازات... إلخ، وهذا راجع إما لأن صاحب العمل ليس له خبرة في المجال الفني أو لأي سبب آخر¹.

¹ - جيرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، المؤسسة الجامعية للدراسات ، بيروت،1998، ص 399.

² - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل : دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت، 2009 ، ص 203.

³ - هيثم حمادة المصاروة، مرجع سابق، ص. 56

ترتكز التبعية القانونية في عقد العمل على مسألتين مهمتين هما:

المسألة الأولى خضوع العامل لسلطة رب العمل:

يكون العامل دائما تابعا لرب العمل ، وعليه أن ينفذ كل تعليمات رب العمل، وهذا الأخير يعتبر أمر والعامل المنفذ لأوامره وكأن العامل مواطن و رب العمل السلطة العامة، وبما أن صاحب العمل هو الأمر فإنه يتحمل المسؤولية في حالة ارتكاب المنفذ لأوامره أخطاء².

والمسألة الثانية هي سلطة المتبوع في إصدار جزاء على التابع:

يتعرض العامل لجزاء تأديبي عند مخالفته لأوامر رب العمل، فلا يمكن للعامل أن يرفض توقيع الجزاء عليه لأنه في بادئ الأمر تنازل عن جزء من حريته برضاه لصاحب العمل، مما يستوجب عليه قبول الجزاء المفروض عليه.

يعاب على التبعية القانونية في عقد العمل بأنها تخرج من نطاقها طائفة من العمال منهم العمال الذين يعملون في المنازل دون إشراف من طرف رب العمل فإنهم لا يخضعون للحماية التي يقرها قانون العمل، وكذلك حصر سلطة إصدار الأوامر والالتزام بها على الأشخاص المبرمين لعقد العمل فقط، فهذا غير مجدي بل قد تمتد سلطة إصدار الأوامر إلى أشخاص آخرين.

2- التبعية الاقتصادية في عقد العمل:

يقصد بالتبعية الاقتصادية " La dépendance économique " في عقد العمل اعتماد العامل كليا على الأجر الذي يتقاضاه من رب العمل لتوفير ما هو ضروري لمعيشته، ومعيشة أسرته مما يجعل العامل تابعا اقتصاديا لرب العمل، ومن جهة أخرى يستحوذ رب العمل على

¹ - نضال جمال مسعود جردة، التبعية القانونية في علاقات العمل الفردية : دراسة تحليلية مقارنة رسالة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق بجامعة الأزهر بغزة فلسطين، 2013، ص 42.

² - بوضياف عمار، عنصر التبعية في علاقة العمل، بحث لحصول على شهادة الماجستير في القانون "المؤسسات" معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 1988، ص 9

كل نشاط وجهد العامل أثناء قيامه بعمله، فلا يترك له مجال للعمل في مكان آخر وهذا ما يعبر عنه بعدم ازدواجية الوظيفة¹.

وقد أكد ذلك الفقيه سافاته بقوله: " قليلا ما تهم درجة الاستقلال القانوني التي يحتفظ بها هؤلاء العمال، يكفي اتكالهم الاقتصادي إلى أن يجعل منهم مأمورين لمن ينتفع من عملهم ويتحمل مخاطره² ".

ومما سبق يتضح لنا أن التبعية الاقتصادية في عقد العمل تقوم على عنصرين أساسيين هما:

* أن يكون الأجر مصدر رزق العامل الأساسي.

* أن يستحوذ رب العمل على كل جهد العامل.

ومن مزايا هذه النظرية الاقتصادية أن الأخذ بها يمكن الكثير من العمال الذين لا يخضعون لسلطة ورقابة رب العمل بالاستفادة من أحكام قانون العمل مثل: عمال المنازل فبالرغم من عدم توفر عنصر التبعية القانونية في عقودهم إلا أنهم يعتمدون كليا على الأجر الذي يتقاضوه من رب العمل في معيشتهم.

لكن وبالرغم من الهدف الإنساني لأصحاب هذه النظرية الاقتصادية إلا أنها تعرضت إلى نقد كبير من جانب الفقه نوجزها فيما يلي:

إن هذه النظرية تفتقد إلى الدقة إذ من الصعب معرفة أين تبدأ وأين تنتهي، والأخذ بها -

يعني أن يطبق قانون العمل على كل إنسان يعمل في المجتمع.

1 - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، المرجع سابق، ص 33.

2 - بوضياف عمار، المرجع سابق، ص 10 .

إن هذه النظرية الاقتصادية تدفعنا إلى ضرورة النظر إلى عنصر خارج العقد، وهو الحالة الاقتصادية للعامل، وهذا أمر يرفضه المنطق وكذلك القانون¹.

ومن كل ما سبق توصلنا إلى أنه يجب الأخذ بالنظريتين الاقتصادية والقانونية معا لأن كل واحدة منها تتوفر على مزايا لا نجدها في الأخرى وهذا ما انتهجه المشرع الجزائري في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

¹ - بوضياف عمار، المرجع السابق، ص 15.

المطلب الثالث: إثبات التبعية وأثرها كمعيار للتمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له

الفرع الأول: آثار و إثبات التبعية في عقد العمل

تسري أحكام قانون العمل على العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل بشرط توفر عنصر التبعية ، والسؤال المطروح هو فيما تتمثل الآثار التي تترتب على قيام التبعية، وعلى من تقع مسؤولية إثباته؟

1-آثار التبعية في عقد العمل

تتميز علاقة العمل التي تربط بين العامل ورب العمل بأنها علاقة خضوع ، حيث يخضع العامل لإدارة رب العمل وبالمقابل يتلقى أجر كما يتحمل رب العمل المسؤولية عن الأفعال الضارة التي يرتكبها العامل تجاه الغير .

ومن خلال ما سبق ذكره تنتج آثار ما بين العامل ورب العمل وآثار بالنسبة للغير

أ-آثار التبعية بين العامل وصاحب العمل

وجود رابط التبعية بين العامل ورب العمل يستلزم حتما خضوع العلاقة بينهما لقانون العمل ومنه يحدد التزامات وحقوق متبادلة لكلا الطرفين، طالما أن العامل يقدم عملا لرب العمل يلتزم هذا الأخير بتقديم الأجر، ويكون العامل تابعا له¹

ب-آثار التبعية بالنسبة للغير

بما أن العامل يخضع لسلطة ورقابة رب العمل، فإن العامل لا يكون مسؤولا مسؤولية شخصية عن فعله الشخصي. فبالرجوع إلى أحكام القواعد العامة يتضح من خلال نص المادة 631 من التقنين المدني الجزائري² ، أن المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه العامل متى

1 - نضال جمال مسعود جريدة، المرجع سابق، ص 25 .

2 - المادة 150 من القانون المدني المصري .

وقع أثناء تأديته لعمله أو بسببه أو متى توفرت عناصر المسؤولية الثلاثة من فعل ضار، ضرر، ثم علاقة سببية بين الخطأ والضرر¹

2- إثبات التبعية في عقد العمل

يتلقى العامل تعليمات من صاحب العمل و لا يستطيع أن يعمل أي شيء بدون الرجوع إلى رب العمل وهذا دليل على وجود علاقة خضوع بين العامل ورب العمل، وبالتالي يتحمل رب العمل المسؤولية عن الضرر الذي يوقعه العامل ، و لهذا نتساءل ما هي طرق الإثبات وما هي المحكمة المختصة بالنظر في ذلك؟

أ- طرق الإثبات:

يمكن للعامل أن يثبت قيام رابطة التبعية بكافة الوسائل الممكنة للإثبات، وذلك استناد إلى المادة 10² ، المتعلق بعلاقات العمل، ومن ثم يمكن للعامل أن يثبت قيام علاقة تبعية بينه وبين صاحب العمل من خلال الكتابة، البينة والشهود³ وغيرها.

باعتبار العامل الطرف الضعيف في العلاقة سعت التشريعات العمالية إلى إيجاد وسائل إثبات جديدة، فيمكن للعامل أن يستند في إثباته إلى وثائق التصريح التي يقدمها صاحب العمل إلى مصالح الضمان الاجتماعي كما يمكن أن يستند كذلك إلى الملف الإداري الخاص به الذي احتفظ به صاحب العمل، غير أنه لا يجوز للعامل أن يثبت خلاف ذلك إذا وجد عقد مكتوب إلا بعقد مكتوب آخر⁴.

1 - نضال جمال مسعود جرادة، المرجع السابق ، ص24 .

2 - المادة 10 من القانون رقم 99-11، القانون السالف الذكر.

3 - المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 690930 ، الصادر في 20 ديسمبر سنة 2011 ، المجلة القضائية، العدد الأول، 2012 ، ص 225.

4 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل :علاقات العمل الفردية و الجماعية، الطبعة الثانية، جسور، المحمدية، 2009، ص71.

ب- المحكمة المختصة

تنص المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد التالية 6: إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين -".

وتنص المادة 501 من نفس القانون على أنه: "يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه¹ " من خلال نص المادتين المذكورتين أعلاه نستخلص أن الاختصاص النوعي فيما يخص إثبات عقد العمل يؤول إلى القسم الاجتماعي بالمحكمة.

أما الاختصاص الإقليمي فيعود للمحكمة التي يتواجد فيها مكان إبرام العقد، وعليه فإن القاضي المختص في الإثبات هو قاضي المسائل الاجتماعية².

الفرع الثاني: التبعية كمعيار للتمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له

يتخذ أغلب الفقهاء رابطة التبعية كضابط مميز للترقية بين عقد العمل والعقود المشابهة له وتعتبر التبعية عنصر جوهري في عقد العمل فبدونها لا يعد العقد المبرم عقد عمل، أما في العقود الأخرى سواء كانت العقود الواردة على العمل أو العقود غير الوارد على العمل فحتى وإن وجدت هناك تبعية فلا تكون أساسية كما هي في عقد العمل لذا سوف نتطرق في هذا المطلب إلى تبيان الفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد المقاول

والفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد الوكالة ثم الفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد التسيير.

¹ - قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفري سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر. ج. ج. -

عدد 21، صادر في 23-04-2008، متمم و معدل

² - المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 400078، الصادر 09-08-2008، المجلة القضائية، العدد الأول

2009، ص 396.

1- الفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد المقاولة

يعرف الفقه عقد العمل على أنه "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر، وهو صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد وسلفاً"، ويعرف المشرع الجزائري عقد المقاولة في نص المادة 549 من التقنين المدني الجزائري على أنها "المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر¹".

استناداً إلى التعريفين المذكورين أعلاه فيما يخص عنصر التبعية سنميز بين عقد العمل

وعقد المقاولة وفقاً لعنصرين : من حيث الاستقلالية في العمل ومن حيث المسؤولية

المترتبة على أطراف العقد .

أ- من حيث الاستقلالية في العمل

يلتزم العامل بتعليمات رب العمل، فلا يعمل مستقلاً عن رب العمل، ولهذا يعتبر العامل تابعاً لرب العمل²، أما المقاول فلا يخضع لتعليمات و لتوجيهات رب العمل، بل يعمل مستقلاً عن رب العمل فعليه فقط أن يراعي ما هو موجود في العقد المبرم بينهما، إذن المقاول لا يعتبر تابعاً لصاحب المشروع.

ب- من حيث المسؤولية

يتحمل رب العمل المسؤولية الناجمة عن الأعمال الضارة التي يحدثها العامل³ باعتباره تابعاً لرب العمل وفقاً لنص المادة 136 من التقنين المدني الجزائري عكس رب العمل في

1 - أمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني الجزائري، معدل ومتمم، القانون السالف الذكر .

2 - زهدي يكن، قانون الموجبات والعقود، الجزء العاشر، دار الثقافة، بيروت، 1978، ص 10 .

3 - زيداني توفيق،، زيداني توفيق، التنظيم القانوني لعقد المقاولة على ضوء أحكام القانون المدني الجزائري، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير في القانون ، فرع قانون عقاري، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2009 ، ص 14

عقد المقاوله فهو لا يتحمل أية مسؤولية عن الأفعال الضارة المترتبة عن أعمال المقاول فتقع المسؤولية على عاتق المقاول فقط.

2- الفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد الوكالة

يعرف المشرع الجزائري عقد الوكالة في نص المادة 57 من التقنين المدني الجزائري على أنها: " الوكالة أو الإنابة هو عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه " .

من خلال نص المادة السابقة نستخلص أن التبعية في عقد العمل وعقد الوكالة تتجلى في

الاستقلالية في العمل والمسؤولية .

أ- من حيث الاستقلالية في العمل

يخضع العامل لأوامر رب العمل، ومقيد بتعليماته فإذا خرج عن نطاقها يتبع لعقوبات تؤدي أما الوكيل فيحظى باستقلالية في أداء عمله¹.

علاقة العامل برب العمل هي علاقة التابع² بالمتبوع ، أما علاقة الوكيل بالموكل فليس من الضروري أن تقوم بينهما علاقة تبعية³ ، إلا أن الوكيل لا يمارس عمله على وجه الاستقلال الكامل في مواجهة موكله إذ كثيرا ما يخضع لمراقبة وتوجيه رب العمل، ولهذا من الصعب اتخاذ عنصر التبعية كأساس للتمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة، ولهذا اعتبر الفقه الخضوع والتبعية في عقد العمل أكثر وضوحا منها في عقد الوكالة، وفي هذا الصدد تقضي محكمة

1 - محمد حسين منصور، قانون العمل منشورات الحلبي الحقوقية بيروت 2010 ، ص 100

2 - جيرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية ، المرجع السابق، ص 373.

3 - عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، العقود والوارد على العمل : المقاوله ، الوكالة الوديعه والحراسة، الجزء السابع، المجلد الأول، منشأة المعارف، مصر، 2004، ص378

النقض الفرنسية أن وجود تعليمات من صاحب العمل لا يستتبع بالضرورة تكييف العلاقة بأنها علاقة عمل ذلك أن من سلطة الموكل أن يبين للوكيل حدود قيامه بمهامه¹.

ب- من حيث المسؤولية

تقع المسؤولية على عاتق رب العمل في حالة ارتكاب العامل خطأ أثناء تأديته لعمله، أما الوكيل فيتحمل المسؤولية عن أفعاله الضارة إذا كان هو السبب في ذلك، وإذ وقع ضرر خارج عن إرادة الوكيل فسيتحمل المسؤولية الموكل وفقا لنص المادة 583 من التقنين المدني الجزائري: " يكون الموكل مسؤولا عما أصاب الوكيل من ضرر دون خطأ منه بسبب تنفيذ الوكالة تنفيذا معتادا"².

3- الفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد التسيير

تنص المادة الأولى من قانون 89-01 المتعلق بعقد التسيير على أن: "التسيير هو العقد الذي يلتزم بموجبه متعامل يتمتع بشهرة معترف بها، يسمى مسيرا إزاء مؤسسة عمومية اقتصادية أو شركة مختلطة الاقتصاد، يسيّر كل أملاكها أو بعضها باسمها ولحسابها مقابل أجر فيضفي عليها علامته حسب مقاييسه ومعاييرها ويجعلها تستفيد من شبكاته الخاصة بالترويج و البيع"³.

نستنتج من خلال هذه المادة أن التمييز بين عقد العمل وعقد التسيير على أساس عنصر التبعية يكون وفقا لحالتين: الحالة الأولى من حيث الاستقلالية في العمل (أولا)، والحالة الثانية من حيث المسؤولية (ثانيا).

1 - حمدي عبد الرحمان ومحمد يحي مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1987، ص 71

2 - أمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني، معدل ومتمم، القانون السالف الذكر

3 - قانون رقم 89 - 01 مؤرخ في 07 فيفري سنة 1989، يتم ويعدل الأمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر سنة

1975، يتضمن القانون المدني، ج. ر. ج. ج. عدد 06، صادر في 08 فيفري سنة 1989.

أ- من حيث الاستقلالية في العمل

وفقا لما جاء في نص المادة أعلاه نستخلص أن جوهر عقد التسيير هو الاستقلالية فالمسير لن يتوصل إلى تحقيق هدفه المتمثل في جعل المؤسسة المالكة ترقى إلى المستوى المطلوب، إلا إذا منحت له استقلالية تامة للقيام بأعماله، وهذا ما نصت عليه أيضا المادة 5 من قانون 01-89 المتعلق بعقد التسيير¹ يجعل المؤسسة المالكة تندمج ضمن شبكة التسيير² بينما نجد العامل في عقد العمل يخضع لسلطة المستخدم التي تسمح له بتوجيه التعليمات وبذلك يكون دائما تابعا له³.

ب - من حيث المسؤولية

تنص المادة 6 من قانون 01-89 على أنه: "يجب على المسير أن يكتتب جميع التأمينات التي تضمنه من التبعات المالية الناجمة عن المسؤولية المدنية المهنية التي قد يتحملها بسبب الأضرار البدنية والمادية والمعنوية التي قد تصيب الزبائن ومقدمي الخدمات أو الغير من جراء استقلال الملك المسير⁴".

من خلال نص المادة أعلاه نستخلص أن المسير يتحمل المسؤولية في حالة تضرر الغير سواء كان الزبائن أو مقدمي الخدمات من جراء استغلالهم للملك المسير على عكس العامل في عقد العمل الذي لا يتحمل المسؤولية عن أفعاله الضارة بل يتحملها رب العمل.

1 - المادة 05 من القانون رقم 01-89، المرجع نفسه.

2 - أيت منصور كمال، عقد التسيير، دار بلقيس، الجزائر، 2012، ص 76 .

3 - مصطفى قويدري، المرجع سابق، ص 120.

4 - المادة 06 من القانون رقم 01-89، المرجع السابق .

المبحث الثاني: عنصر الأجر في عقد العمل

يعد عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، بمعنى أن الالتزامات تكون متبادلة بين طرفي عقد العمل، ومن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل هي تأديته للعمل الذي كلفه به رب العمل، وبذله في ذلك عناية الرجل العادي، وبالمقابل نجد أن دفع الأجر للعامل يمثل أهم التزام يلتزم به رب العمل، فكما قال الرسول صلى الله عليه وسلم " أعطى الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"، ويفهم مما سبق أن العامل الذي لا يقوم بعمله، لا يستحق الأجر.

يعتبر الأجر عنصر جوهري في عقد العمل إلى جانب عنصر التبعية الذي سبق وأن

تعرضنا إليه، وبالتالي فإن تخلفه ومعناه أن يؤدي العامل عمله دون أجر، أو أن يتفق رب العمل والعامل على أن يكون المقابل الذي سيتلقاه العامل مقابل عمله بخس جدا أو تافه، فهذا سوف يؤدي إما لإبطال عقد العمل، أو اعتباره مجرد تصرف تبرعي ويخرج عن دائرة الخضوع لقانون العمل¹.

كثيرا ما يكون الأجر المصدر الأساسي، إن لم نقل الوحيد لرزق العامل، والذي يكفل له

ولأسرته الحياة الكريمة، المملوءة بالسعادة والرخاء، وبالنظر إلى الأهمية الاجتماعية والاقتصادية للأجر، حظي باهتمام المشرع الجزائري على غرار التشريعات العمالية المقارنة، فميزه بنظام قانوني خاص به واعتبرت أحكامه من قبيل قواعد النظام العام.

ولتنصيل أكثر سنتطرق إلى مفهوم الأجر في عقد العمل ونعرض آليات الوفاء به

المطلب الأول: تعريف الأجر في عقد العمل

لم يعرف المشرع الجزائري الأجر صراحة لا في قانون العمل 90-11 ولا في القانون الأساسي المتعلق بالعامل²، وبالمقابل عرف المشرع المصري الأجر من خلال نص المادة الأولى فقرة ج

1 - مصطفى قويدري، المرجع سابق، ص 121.

2 - المادة 178 من القانون 78-12، الملغى، المرجع السابق.

من قانون العمل المصري حيث نصت على أنه: " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا، نقدا أو عينا".

وعرفته المادة الثانية من قانون العمل الأردني بنصها على الآتي: " الأجر كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينا، مضاف إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها، إذ نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها¹."

أما المشرع الفرنسي فقد اقترح تعريفا للأجر جمع فيه بين مصطلحين الأجر والراتب في مصطلح واحد وهو يعرف ب Remuneration وذلك من خلال نص المادة 3 - L 3221².

وهو العوض النقدي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه للمستخدم³ وقد تناوله المشرع الجزائري في المواد من 80 إلى 90 من قانون علاقات العمل ، حيث تنص المادة 80 منه " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل " وقد عبر المشرع الجزائري عن عنصر الأجر بعدة تسميات و هي :

1-الأجر : كل ما يحصل عليه العامل الخاضع لقواعد قانون العمل و هذا طبقا للمادة 80 .

2-المرتب : تعبير يطلق عادة على أجر الموظف الخاضع لقواعد قوانين التوظيف العمومي وقد استعمله المشرع في القانون ، حيث تنص المادة 81 منه على انه « يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون مايلي:

الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

¹ - هيثم حامد المصاروة ، المرجع سابق،ص 155 .

² - Article : L3221-3 Rémunération « Constitue une rémunération De salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier » voir code de travail français sur le site www.legifrance.gouv.fr :

³ - محمود الهمشري، عنصر الأجر في عقد العمل، إدارة البحوث والاستشارات السعودية، 1977، ص3.

التعويضات المدفوعة بحكم أقدميته أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي ، و العمل المضر و الإلزامي ، بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة والعلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائج¹ "

3-الدخل : و يقصد به كل ما يدخل في ذمة العامل من إيرادات مهما كان نوعها ، وقد تحدث المشرع عن الدخل في المادة 82 بقوله " يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود ، لاسيما العمل بالالتزام ، أو بالقطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الأعمال " .

الفرع الأول: مكونات الأجر في عقد العمل

يتضمن الأجر عدة عناصر جزء منها ثابت وآخر متغير ، وكونها مرتبطة بالوضع الاجتماعي والاقتصادي للدولة ، فإن تركيبها وتصنيفها يختلف من دولة إلى أخرى ولهذا سوف نركز على التشريع الجزائري فقط.

1- الأجر الثابت

يشمل الأجر الثابت على العناصر التالية وهي:

الأجر الوطني الأدنى المضمون SMIG ، الأجر الأساسي salaire de base ، التعويضات.

أ- الأجر الوطني الأدنى المضمون SMIG

يتحصل العامل المرتبط بعقد العمل في كافة المؤسسات والنشاطات على الحد الأدنى للأجر دون أي استثناء فكل رب عمل ملزم بأن لا يقدم لأي عامل عنده مهما كانت مكانته في العمل أقل من الحد الأدنى للأجر حتى وان قبل العامل بذلك، لأنه من النظام العام ولا يجوز مخالفته¹

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل :علاقة العمل الفردي ، المرجع السابق، ص192.

يتم تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون من طرف السلطة العامة حيث تنص المادة 55 من قانون العمل الجزائري على أنه: " يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين، والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً.²"

ب- الأجر الأساسي: **salaire de base**

تنص المادة 81 فقرة أولى من قانون العمل الجزائري على أنه: " يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي:

الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة " .

من خلال نص المادة المذكورة أعلاه نستنتج أن الأجر الأساسي يتمثل في أجر المنصب

وهو الأجر المتعلق بالعمل الذي يستوجب عند تحديده أن لا يقل عن الحد الأدنى المضمون

للأجر، ويتم تحديده عن طريق مجموعة من النقاط الاستدلالية الخاصة بكل منصب، ويجب أن يؤخذ بعين الاعتبار أثناء تحديده كل ما يتعلق بدرجة المسؤولية، الجهد المطلوب، ظروف العمل.. الخ³ فكل منصب نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة .

ج- التعويضات:

تنص المادة 81 فقرة 2 من قانون العمل الجزائري على أنه: " التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة ، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضّر الإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة."

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل :علاقة العمل الفردي، مرجع سابق، ص 230.

2 - المادة 55 من قانون علاقات العمل 99-11، القانون السالف الذكر .

3 - بشير هدي، المرجع سابق، ص 135.

نستنتج من قراءة المادة أنه بالإضافة إلى الأجر الأساسي يوجد تعويضات تتعلق بمنصب العمل وتمثل فيما يلي:

أ- تعويض الأقدمية:

يقصد بتعويض الأقدمية التعويض الذي يقدم للعامل بالنظر إلى الخبرة التي اكتسبها خلال المدة التي قضاها في منصب عمله، وذلك عن طريق ترقيته في السلم المهني من درجة إلى درجة أخرى، أو ترقية من منصب عمل إلى منصب أعلى منه، إذ ما أثبت العامل كفاءته وتقانيه في أداء عمله أو وفقا لمستواه التعليمي.

ويتم هذا إذا توفر منصب العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 61 من قانون العمل الجزائري¹

ب- تعويض الضرر

كثيرا ما يتعرض العامل أثناء قيامه بعمله إلى أضرار قد تكون بسيطة أو خطيرة والتي تكون في الغالب ناجمة عن تغاضي رب العمل عن القيام بتحسين ظروف العمل، كعدم توفير اللوازم الخاصة بحماية العمال مثل: قبعات العمل، القفازات أو الاستمرار باستعمال آلات غير صالحة للعمل... إلخ ولحماية العامل قام المشرع الجزائري بمعالجة هذه المسألة بالنص على ضرورة التعويض عن العمل المضر من خلال نص المادة 81 من قانون العمل الجزائري.

وكذلك من خلال نص المادة 120 فقرة 4 من نفس القانون التي تنص على أنه: "التعويضات

المرتبة بالأقدمية، الساعات الإضافية، وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة"²

¹ - المادة 61 من قانون رقم 99-11 المعدل والمتمم، تنظيم علاقات العمل، القانون السالف الذكر .

² - المادة 120 الفقرة 4 من القانون رقم 99-11، المرجع نفسه،

ج- تعويض المنطقة:

يقدم تعويض المنطقة للعمال الذي يزاولون عملهم في مناطق معزولة، أو مناطق ذات مناخ صعب التحمل، كأن تكون شديدة الحرارة أو البرودة، حيث يصعب على الإنسان تحملها¹ ومثال ذلك العمال الذين يزاولون عملهم في المناطق الصحراوية.

د -المنح العائلية:

عبارة عن مبالغ مالية تقدم إلى العمال المتزوجين، حسب عدد الأولاد الذين يعولهم وهي منح مقررة إلى سن الرشد.

2_الأجر المتغير

الأجر المتغير هو مجموعة من المكافآت التي تمنح للعامل خلال مساره المهني سواء بسبب كفاءته أو مساهمته في تحسين مستوى الإنتاج...الخ، ونظرا لأهمية مثل هذه المكافآت من الناحية الاجتماعية حيث تساهم في تحسين المستوى المعيشي للعامل، ومن الناحية الاقتصادية حيث تحفز العامل على إتقان عمله وبذل جهد أكثر ولكي لا تضيع الجهود التي يقوم بها العمال سدا أقر لها المشرع الجزائري حماية قانونية تتمثل فيما يلي:

أ- تعويض العمل التناوبي:

كثيرا ما يلجأ أصحاب المصانع إلى إتباع طريقة العمل بالأفواج المتناوبة، لأن حاجة الإنتاج تستدعي ذلك،وقد قضى على ذلك المشرع الجزائري في نص المادة 30 من قانون العمل الجزائري².

1 - قانون 90-11 ، معدل و متمم،القانون السالف الذكر

2 - المادة 30 من قانون 99-11،السالف الذكر.

ب - تعويض العمل الإضافي:

عند قيام العامل بعمل إضافي خارج نطاق عمله الأصلي سواء كان بصفة دائمة أو متقطعة¹ فهذا يعتبر تعدي على ساعات راحته واستمتاعه برفقة أسرته، وهذا يعد كافيا لمنحه تعويضا. ولكي لا يتعسف رب العمل في اللجوء إلى طلب الساعات الإضافية من عماله، ألزم المشرع الجزائري أرباب العمل بعدم اللجوء إلى العمل الإضافي إلا في حالة الضرورة وهذا ما نصت عليه المادة 31 فقرة أولى من قانون العمل²، كما نص كذلك على أن لا تقل الزيادة المقدمة للتعويض عن الساعات الإضافية عن 50 % من الأجر العادي للساعة³

ج - تعويض المصاريف الخاصة:

يكلف صاحب العمل أحيانا العامل بالعمل خارج مكان عمله المعتاد، وبعيدا عنه فيضطر للإقامة في فندق وشراء ما يأكله، فينفق على ذلك من ماله الخاص، لكن بمجرد العودة إلى مكان عمله يتلقى تعويض على كل ما أنفقه بسبب المهمة الموكلة إليه⁴، وهذا ما كرسته المادة 83 من قانون الجزائري حيث تنص على أنه: "تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل مهام مأمورة استعمال السيارة الشخصية، وتبعات من ماله."

د - المكافآت:

عبارة عن مبالغ مالية يقدمها المستخدم لعماله كتقدير منه للمجهودات التي قاموا بها لزيادة وتحسين مردودية الإنتاج، تطبيقا لنص المادة 81 فقرة 3 من قانون العمل الجزائري بحيث تنص على أن: "العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجها"، وتقديم المكافآت للعمال تعتبر طريقة لرفع من معنوياتهم وتجديد طاقتهم للاستمرار في تحسين عملهم.

1 - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 159.

2 - المادة 31 فقرة أولى من قانون 99-11 السالف الذكر

3 - المادة 32، المرجع نفسه.

4 - القاضي عبد اللطيف حسين، المرجع السابق، ص 44.

يمنح رب العمل للعمال مبالغ نقدية أو عينية في بعض المناسبات خاصة في الأعياد الدينية.

الفرع الثاني: تحديد الأجر في عقد العمل

يتم تحديد الأجر وفقا لثلاث معايير أساسية وهي:

حساب الأجر بالاعتماد على مدة زمنية معينة احتساب الأجر حسب كمية الإنتاج التي توصل إليها العامل ، وأخير احتساب الأجر بالمزج بين المعيارين السابقين أي المدة والإنتاج

أولا _ معيار المدة:

يعتبر أكثر المعايير استعمالا خاصة في العقود الغير محددة المدة، ويتم احتساب الأجر وفقا لهذا المعيار باستعمال مدة زمنية معينة، قد تقصر أو تطول حسب طبيعة العمل والمدة الزمنية التي يتخذها أرباب العمل في الغالب هي شهر.

الملاحظ أن الاعتماد على معيار المدة يخدم أكثر مصلحة العامل، لأنه يتحصل على أجره بمجرد حلول الأجل، بغض النظر عن كمية أو نوعية عمله ، فسواء كان إنتاج العامل كثيرا أو قليلا ، متقن أو غير متقن فهذا لا يهم ، وانتقد هذا المعيار على أساس انه لا يحفز العمال على تحسين مستوى الإنتاج، كما أنه يسوي بين كافة العمال¹.

ثانيا _ معيار المردودية

يحدد الأجر وفقا لهذا المعيار على أساس الإنتاج الذي توصل إليه لعامل أو مجموعة من العمال، بمعنى أن كل عامل يتحصل على الأجر الذي يستحقه، فإذا أنتج كثر ا ر تحصل على أجر مرتفع و إذا أنتج قليلا تحصل على أجر منخفض²

¹ - محمد حسين منصور، المرجع سابق، ص ص 112 - 113 .

² - MOULY Jean ,Droit du travial , 4 eme édition, préal Paris, 2008 p91

مما سبق نستنتج أن هذا المعيار يخدم أكثر مصلحة المستخدم، إلا أن هذا المعيار يعتبر أحسن معيار لأنه يدفع العامل إلى بذل كل ما في وسعه لينتج أكثر وبالتالي تكون المردودية أكثر وهذا سيؤدي إلى ازدهار اقتصاد البلاد.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المعيار من خلال نص المادة 82 من قانون الجزائري.

ثالثا_المعيار المزدوج

يجمع هذا المعيار بين المعيارين السابقين حيث يحدد الأجر على أساس مدة زمنية معينة وعلى أساس كمية الإنتاج¹.

من خلال الم واد المنصوص عليها في قانون العمل يتبين لنا أن المشرع الجزائري لم يعتمد على معيار واحد في تحديد الأجر، وإنما نص على وجوب دفع الأجر المستحق للعامل عند حلول أجله وفقا لنص المادة 55 من قانون العمل الجزائري، وهذا يعني أنه أخذ بمعيار المدة، كما أخذ بمعيار المردودية في نص المادة 56 من قانون العمل الجزائري التي تنص على أنه: " يفهم من عبارة الدخل المناسب مع نتائج العمل الأجر حسب المردود"، وما نلاحظه أيضا أن المشرع الجزائري من خلال نص المادة 54 من قانون العمل الجزائري، أوجب أن يكون تحديد الأجر ودفعه بطريقة نقدية محضة على عكس المشرع الفرنسي والمصري اللذان اعتمدا في تحديد الأجر ودفعه يكون بطريقة نقدية أو عينية².

المطلب الثاني : وسائل وحماية تحديد الأجر في عقد العمل

نظر لأهمية الأجر ومساهمته الفعالة خاصة في التنمية الاجتماعية، حيث يعتبر الأجر المصدر الرئيسي الذي يعتمد عليه العمال لإعانة عائلتهم وتحسين المستوى المعيشي لهم، ومن

¹ - بشير زهير، سعدي أسيا، مسيخ نسيم، عقد العمل، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 2004-2007، ص 14.

² - المرجع نفسه، ص 16،

أجل حماية العامل من استغلال وبطش أرباب العمل تدخلت الدولة ووضعت وسائل لتحديد الأجر وأقرت بعض المبادئ لحماية الأجر في عقد العمل.

الفرع الأول: وسائل تحديد الأجر في عقد العمل

يستند في تحديد الأجر إلى مبادئ أساسيين، الأول يتمثل في تحديد الأجر عن طريق النصوص التنظيمية والمبدأ الثاني يتمثل في تحديد الأجر عن طريق التفاوض.

أولاً- تحديد الأجر بمقتضى النصوص التنظيمية

تسعى الدولة لوضع قوانين ونظم من أجل حماية العمال، ومن خلال القانون الأساسي العامل الصادر سنة 1978 الملغى وضع المشرع مبدأ التحديد المركزي للأجور، إلا أنه بعد صدور قانون العمل 1990 خرج عن نطاق المبدأ السابق وكرس أسلوب التفاوض ما بين العمال وأصحاب العمل¹.

ثانياً- مبدأ تحديد الأجر عن طريق التفاوض

يحدد الأجر وفقاً لهذا المبدأ سواء في إطار عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، حيث يتفاوض كلا الطرفين على الأجر الأساسي، ومختلف التعويضات دون المساس بالحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، كما يمكن أن يحدد وفقاً للاتفاقيات الجماعية للعمل حيث يقوم ممثلي العمال وأصحاب العمل بتحديد الأجور عن طريق اتفاق جماعي، كما يقومون بتحديد شروط العمل والحقوق والالتزامات الناتجة عن علاقة العمل، وهذا المبدأ كرسه المشرع الجزائري في نص المادة 120 من قانون العمل².

1 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 140.

2 - . مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 160 . 191 .

الفرع الثاني: حماية الأجر في عقد العمل

الأجر هو المورد الأساسي للعامل، ولهذا عمدت أغلب التشريعات العمالية على إقرار حماية خاصة بالأجور، وقد كرستها في المبادئ التالية:

أولاً- مبدأ امتياز الأجور عن باقي الديون

يستوفي العامل أجره قبل الديون الأخرى المترتبة على صاحب العمل، سواء كانت بين الخزينة العامة، أو المصروفات القضائية، أو أي دين آخر¹.

فلأجر حق الأفضلية عن باقي الديون، وهذا مكرس في نص المادة 59 من قانون العمل التي تنص على أنه: " تمنح الأفضلية لدفع الأجور، وتسبقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كان طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها".

ثانياً _ مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية

يمنع منعاً باتاً المساس بأجر العامل، فلا يمكن الحجز عليه أو الاقتطاع منه، لأنه حق مكرس للعامل ، وهذا ما نصت عليه المادة 99 من قانون العمل الجزائري على أنه: " لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها واقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها².

غير أن المشرع أورد استثناء لهذا المبدأ وذلك في نص المادة 775 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث أجاز الحجز على أجر العامل لمن يحوز على سند تنفيذي لكن بشرط أن تكون في حدود النسب المحدودة في المادة 776 منه.

أما المشرع المصري فقد أجاز الاقتطاع من أجر العامل لكن وفقاً لشروط خاصة تتمثل في:

1 - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي: الخصائص والأثار، الانقضاء في ضوء قانون العمل الموحد وقضاء النقض العمال، دار الكتب القانونية ، مصر، 2004، ص118.

2 - محمد صغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم ، عنابة، 2011، ص22

أن يكون الاقتطاع وفاء لدين قرض يكون صاحب العمل قد أقرضه

- أن تكون النسبة المقتطعة في حدود 19%

- أن يكون الاقتطاع بحسب طريقة دفعه¹

ثالثا: مبدأ بطلان التنازل عن الأجر

مفاد هذا المبدأ أنه لا يجوز للعامل أن يتنازل عن كامل أجره أو جزء منه سواء كان ذلك يرضى منه أو بدون رضائه فإذا حدث وأن تنازل العامل عن أجره فإن ذلك سيكون باطلا بطلان مطلق وهذا ما نصت عليه المادة 137 قانون العمل الجزائري على أنه: " يكون باطلا وعدام الأثر كل بند فيعقد العمل يحالف عليه باستنقاصه حقوقا منحت للعامل بموجب التشريع أو الاتفاقيات الجماعية."

مما سبق نستنتج أن المشرع لم يكتف بحماية الأجر من الاقتطاعات والحجز عليه من دائني

العامل بل ذهب إلى أبعد من ذلك حيث حماه حتى من العامل نفسه² وهذا إذ دل على شيء وإنما يدل على أهمية الأجر ومكانته الرفيعة.

المطلب الثالث: الوفاء بالأجر كمعيار للتمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له

الفرع الأول: آليات الوفاء بالأجر في عقد العمل

يمثل الأجر الدعامية الأساسية التي يقوم عليها معاش العامل ومعاش أسرته واستقرارها، ولهذا حرص المشرع الجزائري على وضع ضوابط وقواعد خاصة لاستنقائه، نجد بعض هذه القواعد أساسية وأخرى ثانوية، ولهذا سنتطرق في هذا المبحث إلى قواعد الدفع الأصلية والتدابير الاقتصادية.

¹ -المادة 43 من القانون العمل المصري، القانون السالف الذكر

² - القاضي حسين عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 454.

1-قواعد الدفع الأصلية

تتضمن كل قاعدة قانونية على أصل واستثناء، والمشرع الجزائري، لما نظم قواعد الوفاء بالأجر لم يخالف هذا المبدأ، فوضع وسائل دفع أصلية وأخرى احتياطية، فالأولى تتمثل في تحدد مكان دفع الأجر، وزمان الوفاء بالأجر ثم الوفاء بالأجر أما الثانية سنتطرق إليها لاحقاً.

أ- مكان دفع الأجر

لم يحدد المشرع الجزائري مكان معين لدفع الأجر في أي نص قانوني لا في قانون العمل رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل ولا قانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل الملغى إلا أنه نص في المادة 152 من الأمر 75-31¹. الملغى على عدم دفع الأجر في الحانات أو مخازن البيع وأماكن اللهو، وذلك لحماية أجر العامل من الضياع والاحتيايل.

وبما أن هذا الأمر ملغى يتطلب منا الرجوع إلى القواعد في التقنين المدني الجزائري التي كرس مبدأ الدين المطلوب وليس محمول للدائن أي العامل في مكان تنفيذ علاقة العمل²، وقد سلك المشرع الجزائري نفس مسلك المشرع الفرنسي، أما المشرع المصري فقد نص صراحة في المادة 38 من قانون العمل على أنه: "الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه".

ب - زمان الوفاء بالأجر

تتخذ أغلب التشريعات أوقات العمل العامة الزمان المناسب للوفاء بالأجر للعامل حتى لا يحرم هذا الأخير من أيام راحته³، ومن بينها التشريع الفرنسي والتشريع المصري، فقد نص المشرع

1 - أمر رقم 75-31 المؤرخ في 19 أبريل سنة 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج ر

- ج ج، عدد 39، مؤرخ في 16 مايو سنة 1975،

2 - محي الدين زكريا، بوزيدة جيلالي، عنصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 15، الجزائر 2007، ص 31.

3 - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 124.

المصري في نص المادة 38 من قانون العمل المصري السابقة الذكر على زمان الوفاء بالأجر في أوقات العمل.

أما المشرع الجزائري فلم يتطرق إلى زمان الوفاء بالأجر، بعدما نص عليه في نص المادة 151.¹ من الامر 31-75 المتضمن للشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

نص المشرع الجزائري على الوفاء الدوري للأجور في المادتين 86 و 80 من قانون العمل الجزائري فيجب أن يدفع الأجر للعامل بصفة منظمة ودورية ويكون من تاريخ استحقاقه، وهو ما تنبأه كذلك المشرع الفرنسي في قانون العمل الفرنسي، كما أخذ به المشرع المصري حيث اعتبر أنه لا يجوز الاتفاق على مخالفة دورية الوفاء بالأجر وإلا تعرض مخالفتها لعقوبات².

أما فيما يخص التقادم فالمشرع الجزائري لم يتعرض إلى تقادم الأجور لكن بالرجوع إلى القواعد العامة نجده أنه أورد نصين لتقادم الأجور، فقد نص في المادة 309، من التقنين المدني الجزائري على التقادم الخماسي وفي نص المادة 312 على التقادم الحولي، كما تطرق المشرع المصري في نص المادة 375 من القانون المدني المصري إلى التقادم الخماسي بنصه على أنه: " يتقادم لخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين، كأجرة المباني والأراضي الزراعية ومقابل الحكر وكالفوائد والإيرادات المترتبة المهياة و الأجور والمعاشات"، والتقادم الحولي في نص المادة 378 من نفس القانون فقرة ب حيث نصت على أنه " تتقادم بسنة واحدة الحقوق الآتية:

حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات"

¹ - المادة 151 من الأمر 31-75، من القانون السالف الذكر

² - آ مال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013 م، ص

2-التدابير الاحتياطية

تبرأ ذمة المستخدم عندما يحترم التدابير الاحتياطية للوفاء بالأجر، فإن لم يحترمها لا تبرأ ذمته ومن بين هذه التدابير تلقي العامل أجره بنفسه، ويجب أن يكون دفع الأجر نقدي، كما يلتزم رب العمل بالمحافظة على الوثائق المتعلقة بالعامل المتمثلة في قسيمة الأجر.

أ-الدفع الشخصي

يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل شخصيا أجره دون سواه، لأن طبيعة عقد العمل تقتضي ذلك لأنه يطغى على عقد العمل الطابع الشخصي، ويرتب التزامات فيما بين الطرفين فالعامل ملزم بتقديم العمل ورب العمل ملزم بتقديم الأجر له¹

ب- الدفع النقدي

يدفع الأجر للعامل نقدا وهذا وفقا لنص المادة 85 من قانون العمل الجزائري²، فقد يكون الأجر عبارة عن نقود سائلة أو صكوك أو حسابات بنكية من خلالها يتم دفع الأجر عن طريق تحويل المبلغ لحساب المعني .

وتطرق المشرع المصري في نص المادة 37 السابقة الذكر من قانون العمل المصري إلى أن الدفع يكون بالعمل المتداولة قانونا فبالإضافة إلى أجر العامل نجد كذلك تعويضات أخرى كتعويض العطل المدفوعة والتعويض عن الفصل التعسفي... الخ، وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسي³.

1 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 144.

2 - المادة 85 من القانون 99-11، القانون السالف الذكر.

3 - آمال بطاهر، المرجع السابق، ص 198.

ج- تسليم قسيمة الأجر

لابد لرب العمل أن يحتفظ بالمستندات أو الوثائق التي تتضمن معلومات عن العامل، وعن سجل الأجور الذي يبين فيه أدق التفاصيل عن أجر العامل وعلى هذا الأخير أن يوقع عليه متى يسلم أجره¹، وقد نص المشرع الجزائري على قسيمة الأجر وهي وثيقة تحتوي على كافة المعلومات الخاصة بعناصر الأجر الثابتة والمتغيرة، وهذا وفقا لنص المادة 86 من قانون العمل الجزائري تنص على أنه: " يدرج مبلغ الأجر و جميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يمدها المستخدم"

وأي مخالفة للأحكام الخاصة بالأجر تترتب عليه جزاءات مالية، وهذا ما جاء في المادة 148 من قانون العمل الجزائري .

وعليه فإن هذه المستندات أو قسيمة الأجر تعد كدليل إثبات يستخدمها العامل تجاه رب العمل².

الفرع الثاني : الأجر كميّار للتمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له

يعتبر الأجر جوهر عقد العمل، فلا يمكن أن نتصور عقد عمل دون الأجر وهذا ما يميزه عن باقي العقود المشابهة كعقد المقاولة و عقد الوكالة ثم عقد التسيير

1- الفرق بين الأجر في عقد العمل وعقد المقاولة

يعتبر كل من عقد المقاولة وعقد العمل من عقود المعاوضة، أي أن العامل والمقاول يحصلان على عوض مقابل عملهما إلا أن عنصر الأجر في كلا العقدين يخضع لقواعد مختلفة منها:

أجر العامل يحظى بحماية قانونية، بحيث حدد له المشرع حد أدنى لا يجوز لأي رب عمل أن يخالفه¹ ، على عكس المقاول الذي لا يتمتع بأية حماية .

¹ - يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المفتي، بغداد، 1987، ص ص 105 - 106.

² - المادة 148 من القانون 99-11، القانون السالف الذكر.

وكذلك فيما يخص تبعة الهلاك، فالمقاول عندما يتعرض الشيء محل التزامه إلى الهلاك بسبب أجنبي، فلا يحق له أن يطالب بأجره ولا بما أنفقه وهذا ما نصت عليه المادة 568 التقنين المدني الجزائري، أما العامل فهو يتقاضى أجره حتى وإن هلك الشيء محل التزامه².

والمعيار الذي اعتمد عليه بعض الفقهاء للتمييز بين العقدين هو الطريقة التي يحدد بها إذ حسب رأيهم فإذا قدر الأجر على أساس وحدة زمنية كالיום، الشهر.. الخ، فإن العقد يعتبر عقد عمل، أما إذا قدر بحسب كمية الإنتاج كان عقد مقاول.

انتقد هذا المعيار على أساس أنه لا يوجد فرق بين عامل يتقاضى أجره بحسب الوقت وآخر يأخذه بحسب الوحدة، فكلاهما يعتبران أجيرا عند رب العمل، يأخذ مقابل عمله كما أن عقد العمل لا يحدد فقط عن طريق المدة، وإنما قد يحدد عن طريق كمية الإنتاج³.

2- الفرق بين الأجر في عقد العمل وعقد الوكالة

يتميز عقد الوكالة عن عقد العمل بما يلي:

الوكالة في الأصل تبرعية أي بدون مقابل وهذا ما نستشفه من نص المادة 571 من التقنين المدني الجزائري⁴، التي تنص على أنه: "الوكالة أو الإنابة هو عقد بمقتضاه يعرض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل واسمه"، لكن عقد العمل يكون دائما بأجر وإلا كان باطلا وهذا ما نصت عليه المادة 80 من قانون العمل الجزائري.

وانطلاقا مما سبق أعتبر الأجر كمعيار للفرقة بين العقدين غير أن الواقع المعاش أثبت

لنا عدم صحة هذا المعيار، حيث انتشرت مكاتب للوكالة وأصبح الوكيل يمارسها كمهنة من

أجل الأجر¹.

¹ - المادة 87 القانون 99-11، القانون السالف الذكر.

² - فتيحة قرّة، أحكام عقد المقاول، منشأة المعارف، الإسكندرية 1992، ص 20.

³ - هيثم حامدة المصاروة، مرجع سابق، ص 100.

⁴ - أمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني، معدل و متمم، القانون السالف الذكر

3- الفرق بين الأجر في عقد العمل وعقد التسيير

إن ما يميز عقد العمل عن عقد التسيير بالاعتماد على عنصر الأجر يظهر لنا من خلال طريقة تحديده، وذلك عن طريق وضع قاعدة أمره هل قاعدة الأجر الوطني الأدنى المضمون، أما في عقد التسيير فالأجر يحدد عن طريق التفاوض بين المسير والشركة المختلطة الاقتصاد أو المؤسسة العمومية ويجب أن يطابق أعراف المهنة²، وهذا ما نصت عليه المادة 8 من قانون رقم 11-89 على أنه: "يحدد أجر المسير في العقد ويجب أن يكون مطابقاً للأعراف المكرسة في هذا المجال"³.

1 - أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة عمان، 2006- ص 78.

2 - مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 128.

3 - قانون رقم 89- 01، متمم للقانون المدني، القانون السالف الذكر.

خاتمة

لقد تم استعراض من خلال هذا البحث أهم النقاط و العناصر ذات العلاقة بموضوع الطبيعة القانونية لعقد العمل في القانون الجزائري الذي تتميز به كل مؤسسة حسب خصوصيتها من حيث العملية الإنتاجية وعدد العمال و مختلف وظائفها الداخلية ومحيطها الداخلي والعلاقات الجماعية والفردية للعمل وكذا نظام السلطة المتمثلة في الهرم الإداري الذي تتحدد بموجبه المهام و الوظائف الموكلة و المنوطة بكل شخص وفقا لكفاءاته و مؤهلاته

لهذا يحكم علاقة العمل مبدأ أساسي مفاده ضرورة تنفيذ عقد العمل بحسب النية ويعتبر هذا الأخير التزاما عقديا يتحمل كل طرف يخل به المسؤولية العقدية، ذلك أنه يتطلب من العامل وصاحبه، العمل والإخلاص والتعاون في تنفيذ مهام كل واحد منهم لتحقيق مصلحة العامل فالالتزام بالإخلاص يقتضي أن يتمتع العامل عن كل ما من شأنه أن يعرقل تنفيذ العقد أو يسبب ضرر للمؤسسة بل يجب عليه أن يساعد صاحب العمل على تنفيذ العقد بالتعاون بين الطرفين .

إن عقد العمل يعتبر من العقود الملزمة للجانبين يقتضي لانعقاده توفر شروط عامة يشترك فيها مع غيره من العقود و شروط خاصة ميزه عنها و المتمثلة في ضرورة إ فراغ العقد في وثيقة مكتوبة يحدد فيها مدة علاقة العمل بدقة وذلك ذكر سبب المدة على إن يكون متضمنا الحالات الواردة في المادة 12 من القانون رقم 11/90 وهي شروط تطلبها القانون ورتب على مخالفتها أثرا تضمنته المادة 14 من نفس القانون وهو اعتبار علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة

ونصل في الختام إلى أن عقد العمل معروف ببعض الخصائص و المميزات وخصائصه الطبيعية وكذلك استقلاليته وأثاره بالإضافة إلى أنواعه وأسباب انتهائه وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري وذلك بموجب المادة 11 من قانون 11_90 ومنه عقد العمل يرتكز على عنصر التبعية حيث يخضع العامل لتعليمات رب العمل ، فالعامل لا يعمل باستقلالية يكون دائما تابعا لرب العمل ،وعنصر العمل باعتباره أحد الأسس التي يقوم عليها عقد العمل،

وعنصر الأجر حيث يتقاضى العامل أجر مقابل مالي عند انتهائه من عمله ، فانعدام هذه العناصر يؤدي حتما إلى زوال عقد العمل.

بناء على ذلك ، يمكن الخروج ببعض الاستنتاجات العامة ذات العلاقة بالإشكالية المطروحة في بداية هذا البحث ، بالإمكان إجمالها فيما يلي:

- يجب أن يسود مبدأ احترام القواعد القانونية والالتزام بها.

احترام السلم الإداري فيما يخص انسياب المعلومات لتسهيل عملية الاتصال المؤسساتي وجوب تعميم وإلزامية البنوك التي يحتويها النظام الداخلي التمثيل النقابي هيئة يقرها القانون الساري المفعول.

- ضرورة احترام قواعد النظافة والصحة والوقاية من الأمراض المهنية وحوادث العمل .-

الانضباط والتقييد بالتوقيت الرسمي للعمل

- حصر المشرع الحالات التي يتم فيها اللجوء إلى إبرام عقد العمل في القانون 11/90 وهذا لحماية العامل من تعسف بعض المستخدمين الذين يلجؤون إلى هذه العقود إجحافا بحقوق العمال ومنعا من الانزلاق وجعله الوسيلة الأساسية لإبرام عقود العمل وإخراجه من طابعه الاستثنائي

- أحاط المشرع عقد العمل برقابة قضائية وأخرى إدارية.

- أشار المشرع إلى إن انتهاء علاقة العمل التي تجمع بين المستخدم والعامل قد تكون بصورة قانونية وعادية وقد تكون بصورة غير عادية والأصل إن تنتهي علاقة حتما بانتهاء مدة العقد الأصلية أو المحددة إذا كان محدد المدة إلى جانب ذلك نجد إن القانون والتنظيم المعمول بهما يجيزان إلى احد الطرفين المتضرر منهما إنهاء علاقة العمل بمراعاة الإجراءات المتبعة في ذلك.

-احترام النظام سواء تعلق الأمر بالنظام العام المتعلق بالمصلحة العامة أو النظام العام الاجتماعي فلا يجوز للمستخدم إجراء تعديل فيه مخالفة لهذا النظام

- يطرأ على عقد العمل بعض العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تفرض ضرورة إعادة النظر ومراجعة بعض أحكامها.

-كرس المشرع الجزائري سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل نظرا لأهميته المتمثلة في تحقيق مصلحة العامل من جهة ومصلحة صاحب العمل من جهة أخرى لاستقرار عقد العمل ويبقى هدف قانون العمل توفير الحماية الكافية للعمل مدام أن هذا الأخير إعادة النظر ومراجعة بعض أحكامها.

وبهذا ترجوا أن نكون قد ساهمنا ولو بقدر قليل في تنوير البحث في مجال قانون العمل ببحثنا هذا، و أن نكون قد أضفنا دعم بيداغوجي إلى المنظومة القانونية الجزائرية.

المراجع

المراجع بالعربية:

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002
- 2- إيهاب حسن إسماعيل، شرح قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، 1975
- 3- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الجزائر، ط2، 2013
- 4- أيت منصور كمال، عقد التسيير، دار بلقيس، الجزائر، 2012
- 5- أ مال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013 م، ص 190.
- 6- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة عمان، 2006
- 7- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل : دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009
- 8- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل :علاقات العمل الفردية و الجماعية، الطبعة الثانية، جسور، المحمدية، 2009،
- 9- بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري،
- 10- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج1، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1975
- 11- حمدي عبد الرحمان ومحمد يحيي مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1987

- 12- خليل أحمد حسن قداد، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، ج1، مصادر الالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية
- 13- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991
- 14- راشد راشد، شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985
- 15- زهدي يكن، قانون الموجبات والعقود، الجزء العاشر، دار الثقافة، بيروت، 1978
- 16- عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري، والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، 2003
- 17- على عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996
- 18- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، العقود والوارد على العمل: المقابلة، الوكالة الوديعة والحراسة، الجزء السابع، المجلد الأول، منشأة المعارف، مصر، 2004.
- 19- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي: الخصائص والآثار، الانقضاء في ضوء قانون العمل الموحد وقضاء النقض العمال، دار الكتب القانونية، مصر، 2004
- 20- فتحة قرّة، أحكام عقد المقابلة، منشأة المعارف، الإسكندرية 1992
- 21- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة قائمة، 1995
- 22- محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الإسكندرية، 1976
- 23- مولود ديدان، مدونة العمل، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، 2012

- 24-محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط2، 1982م
- 25-مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظري والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010 .
- 26-محمد حسين منصور، قانون العمل منشورات الحلبي الحقوقية بيروت 2010 .
- 27- محمد صغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم ، عنابة ، 2011.
- 28-محمود الهمشري، عنصر الأجر في عقد العمل، إدارة البحوث والاستشارات السعودية، 1977.
- 29-هيثم حمادة المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار حمادة ، عمان، 2008، ص 148.
- 30-يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المفتي، بغداد، 1987.
- المراجع باللغة الفرنسية :

1- MOULY Jean ,Droit du travail , 4 eme édition, préal Paris, 2008

2-Article : L3221-3 Rémunération « Constitue une rémunération De salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier »voir code de travail français sur le site [www .legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

3-BRIGITTE Hess-FALLON-Anne .MARIE Simon ; Droit du travail, 13emeédition, Dalloz, Paris, 2001

الرسائل الجامعية :

1- محي الدين زكريا، بوزيدة جيلالي، عنصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدورة 15، الجزائر

2- بوضياف عمار، عنصر التبعية في علاقة العمل، بحث لحصول على شهادة الماجستير في القانون "المؤسسات" معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 1988

3- زيداني توفيق، التنظيم القانوني لعقد المقاوله على ضوء أحكام القانون المدني الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع قانون عقاري، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2009

4- بشير زهير، سعدي أسيا، مسيخ نسيمه، عقد العمل ، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء ، الدورة 2004 - 2007

5- نضال جمال مسعود جرادة، التبعية القانونية في علاقات العمل الفردية : دراسة تحليلية مقارنة رسالة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق بجامعة الأزهر بغزة فلسطين، 2013

النصوص القانونية

1- قانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 يتغلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 90-29 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 21 ديسمبر سنة 1990، الجريدة الرسمية، العدد 17

2- القانون المدني الجزائري

3- القانون 90-14، من دستور 1996.

4- الجريدة الرسمية، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية -الباب العاشر-إنهاء الخدمة-
المادة 207 الجزائر في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006.

5- أمر رقم 58 /75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، ج ر ج ج
، عدد 78 الصادر في 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم .

6- قانون رقم 131 سنة 1948 ، يتعلق بإصدار القانون المدني المصري، معدل و متمم
بالقانون رقم 106 سنة 2011 ، ج ر ، عدد 28 صادرة في 16- 06- 2011، أنظر الموقع
الإلكتروني التالي: [www . tantawylow . com](http://www.tantawylow.com)

7- قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003، واللائحة التنفيذية رقم 12، أنظر
الموقع الإلكتروني: www.Egypt.gov.eg

8- قانون رقم 78 - 12 مؤرخ في 25 أوت سنة 1978 ، يتضمن القانون الأساسي للعامل
، ج.ر.ج.ج، عدد 32، الملغى

9- قانون رقم 08 - 09 مؤرخ في 25 فيفري سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية
والإدارية ، ج. ر . ج . ج- عدد 21، صادر في 23-04-2008، متمم و معدل

10- قانون رقم 89 - 01 مؤرخ في 07 فيفري سنة 1989 ، يتمم ويعدل الأمر رقم 75-58
مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، يتضمن القانون المدني، ج. ر. ج. ج، عدد 06، صادر
في 08 فيفري سنة 1989

11- أمر رقم 75 - 31 المؤرخ في 19 أبريل سنة 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات
العمل في القطاع الخاص ج ر - ج ج ، عدد 39 ، مؤرخ في 16 مايو سنة 1975،

الاجتهادات القضائية:

1 المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 400078، الصادر 09-08-2008، المجلة القضائية، العدد الأول 2009.

2- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 690930 ، الصادر في 20 ديسمبر سنة 2011 ، المجلة القضائية، العدد الأول، 2012 .

مواقع الانترنت

1- منتدى جامعة محمد خيضر، بسكرة.

<http://forum.univbiskra.net/index.php?topic=10318.0.wap2>

2- منتدى الأوراس القانوني -منتدى يهتم بالثقافة القانونية-قسم قانون العمل، تعديل وتعليق علاقة العمل .

<http://sciencesjuridiques/ahlamontada.net/t241-topic>

3- محاضرات الأستاذ ساسان في قانون العمل الجزائري

القاموس :

- جيرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، المؤسسة الجامعية للدراسات ، بيروت، 1998

الفهرس

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	إهداء
ب	شكر وعرافان
1	مقدمة
6	الفصل الأول: عقد العمل في ظل التشريع الجزائري
7	المبحث الأول: ماهية عقد العمل
7	المطلب الأول: تعريف عقد العمل و طبيعته القانونية
7	الفرع الأول: تعريف عقد العمل
9	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل
10	الفرع الثالث: فكرة علاقة العمل
11	المطلب الثاني: استقلالية عقد العمل
11	الفرع الأول: عقد العمل و عقد الوكالة
12	الفرع الثاني: عقد العمل وعقد إجارة الأشياء
12	الفرع الثالث: عقد العمل وعقد الشركة
13	المطلب الثالث: آثار عقد العمل
13	الفرع الأول: حقوق والتزامات العامل:
13	أولاً - حقوق العامل
19	ثانياً - التزامات العامل
22	الفرع الثاني: حقوق و التزامات رب العمل
22	أولاً - حقوق رب العمل
23	ثانياً - التزامات رب العمل

23	المبحث الثاني: مميزات عقد العمل
23	المطلب الأول: خصائص عقد العمل
23	الفرع الأول: عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين
24	الفرع الثاني: عقد العمل من العقود الرضائية
24	الفرع الثالث: عقد العمل من عقود المعاوضة
24	الفرع الرابع: عقد العمل من العقود المستمرة
25	الفرع الخامس: عقد العمل من عقود الإذعان
25	الفرع السادس: الاعتبار الشخصي لعقد العمل
26	المطلب الثاني: أنواع عقود العمل في قانون 11/90
26	الفرع الأول: عقد العمل غير محدد المدة
27	الفرع الثاني: عقد العمل محدد المدة
27	1- تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة
27	2- استخلاف عامل مثبت
28	3- أشغال دورية ذات طابع متقطع
28	4- تزايد العمل لأسباب موسمية
28	5- نشاطات أو أعمال ذات مدة محددة أو ذات طبيعة مؤقتة
33	المطلب الثالث: أسباب انتهاء علاقة عقد العمل
33	1- الأسباب القانونية العادية
36	2- الأسباب القانونية العارضة
37	3- الأسباب الاقتصادية
37	4- الضمانات القانونية للعمال المسرحين
39	الفصل الثاني: العناصر الأساسية في عقد العمل

40	المبحث الأول: عنصر العمل والتبعية في عقد العمل
41	المطلب الأول: عنصر العمل
41	الفرع الأول : الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه
41	الفرع الثاني: تنفيذ العمل وفق توجيهات و أوامر المستخدم
42	الفرع الثالث: التزام المستخدم بتوفير الأدوات اللازمة و الظروف الملائمة للعمل
42	المطلب الثاني: عنصر التبعية
43	الفرع الأول: المقصود بالتبعية في عقد العمل
43	الفرع الثاني: عناصر التبعية في عقد العمل
44	أولا _ قيام العامل بأداء عمل معين لحساب رب العمل
45	ثانيا _ خضوع العامل لسلطة رب العمل
45	الفرع الثالث: صور التبعية في عقد العمل
46	1- التبعية القانونية في عقد العمل
47	2- التبعية الاقتصادية في عقد العمل
50	المطلب الثالث: إثبات التبعية وأثرها كمييار للتمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له
50	الفرع الأول: آثار و إثبات التبعية في عقد العمل
50	1- آثار التبعية في عقد العمل
51	2- إثبات التبعية في عقد العمل
52	الفرع الثاني: التبعية كمييار للتمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له
53	1- الفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد المقاولة
54	2- الفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد الوكالة

55	3- الفرق بين التبعية في عقد العمل وعقد التسيير
57	المبحث الثاني: عنصر الأجر في عقد العمل
57	المطلب الأول: تعريف الأجر في عقد العمل
59	الفرع الأول: مكونات الأجر في عقد العمل
59	1- الأجر الثابت
62	2- الأجر المتغير
64	الفرع الثاني: تحديد الأجر في عقد العمل
64	أولا _ معيار المدة
64	ثانيا _ معيار المردودية
65	ثالثا _ المعيار المزدوج
65	المطلب الثاني: وسائل وحماية تحديد الأجر في عقد العمل
66	الفرع الأول : وسائل تحديد الأجر في عقد العمل
66	أولا_ تحديد الأجر بمقتضى النصوص التنظيمية
66	ثانيا _ مبدأ تحديد الأجر عن طريق التفاوض
67	الفرع الثاني: حماية الأجر في عقد العمل
67	أولا_ مبدأ امتياز الأجور عن باقي الديون
67	ثانيا _ مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية
68	ثالثا: مبدأ بطلان التنازل عن الأجر
68	المطلب الثالث: الوفاء بالأجر كمعيار للتمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له
68	الفرع الأول: آليات الوفاء بالأجر في عقد العمل
69	1- قواعد الدفع الأصلية

71	2-التدابير الاحتياطي
72	الفرع الثاني : الأجر كمعيار للتمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له
72	1-الفرق بين الأجر في عقد العمل وعقد المقاولة
73	2-الفرق بين الأجر في عقد العمل وعقد الوكالة
74	3-الفرق بين الأجر في عقد العمل وعقد التسيير
75	خاتمة
79	المراجع

ملخص مذكرة الماستر

تعتبر الطبيعة القانونية لعقد العمل الروابط التي تربط العمال بالمستخدمين ضرورية. حيث يتوقف على هذا التحديد تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم العمل لاسيما في حالة غياب تعريف قانوني لعقد العمل. لهذا يعتبر عقد العمل عقد تأجير الخدمات على أساس حرية التعاقد المبني على أساس سلطان الإرادة وأصبح يخضع للقوانين و النظم المعمول بها من جهة. ومن جهة أخرى يعتبر مجرد وسيلة شكلية تعبر عن فكرة أوسع و هي علاقة العمل وهذه الفكرة التي وجدت صدى كبير لدى التشريعات الحديثة منها التشريع الجزائري.

الكلمات المفتاحية

1/ الطبيعة القانونية 2/ عقد العمل 3/ القانون الجزائري 4/ عقد العمل محدد المدة 5/ عقد العمل غير محدد المدة 6/ الأجر 7/ رب العمل

Abstract of the master thissis

The legal nature of the employment contract considers the tes that bind workers to employees to be essential .where depends on this determination the application of the legal texts related to the organization of work, especially in the absence of a legal definition of the work contract. for this reason the work contractis considered a servise rental contract on the basis of freedom of contract based on the authority of the will and became subject to the laws and regulations in force on the one hand, and on the other hand it is considered just a means a formality that expresses a broader idea which is the work relationship , and this idea has found great resonance with modem legislation, including the Algerian legislation

Key words

1/legal nature 2/work contract 3/algerian law 4/fixed-team employment contract 5/ fixed-term employment contract 6/wage 7/employer