

المادة: قانون وعلاقات العمل

السنة أولى ماستر عمل وتنظيم

المحاضرة الثالثة: علاقة العمل الفردية

إن دراسة علاقة العمل الفردية تقتضي دراسة عقد العمل من خلال التطرق إلى مفهومه وما يميزه عن غيره من العقود، وتحديد العناصر المكونة له وكذلك بيان شروطه والحقوق والالتزامات المترتبة عنه، وبيان طرق حل النزاعات التي تنشأ بين طرفي عقد العمل.

1. مفهوم عقد العمل :

وردت تسميات متعددة لعقد العمل في تشريعات العمل قديماً فقد سمي بعقد إجازة الخدمات في التشريع الفرنسي وسمي كذلك بإجازة العمل في التشريع السويسري لسنة 1909.

وقد كانت هناك محاولات فقهية لتعريف عقد العمل ، فقد عرفه على أنه: (اتفاق يتعهد أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه). ولم يشر قانون العمل الجزائري صراحة إلى تعريف لعقد العمل بينما أشار إلى أنه أداة شكلية لعلاقة العمل سواء كان شفاهياً أو كتابياً ينشأ بمجرد قيام شخص بعمل لحساب شخص آخر وتنشأ عنه حقوق وواجبات وفق ما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به والاتفاقيات الجماعية للعمل. الفرق بين عقد العمل والعقود الأخرى: عقد الوكالة:

ينص القانون المدني على أن “الوكالة عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل”. أما العمل الذي يقوم به العامل فهو عمل مادي سواء كان يدوياً أو ذهنياً

غير أن طبيعة العمل الذي يقوم به الشخص قد لا تكفي لبيان النظام القانوني الذي يخضع له، وخاصة بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بأداء أعمال قانونية ومادية في آن واحد لمصلحة شخص آخر، ولذلك فقد استقر الفقه والقضاء على أن المعيار الذي يرجع إليه في هذه الحالات هو معيار التبعية القانونية. عقد المقولة:

يعرف عقد المقولة على أنه عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.

وقد جاء تعريف عقد المقولة خالياً من أي إشارة لرابطة التبعية. وبالتالي فإن رابطة التبعية هي التي تميز عقد العمل عن عقد المقولة. فإذا كان العامل خاضعاً لرقابة رب

العمل وإشرافه بمعنى أن رب العمل يكون له أن يصدر ما يشاء من توجيهات، فإن العقد في هذه الحالة يكون عقد عمل. وأما إذا كان العامل لا يخضع لا لرقابة رب العمل ولا لسلطته وإشرافه ولكنه يتمتع بقدر من الإستقلال في مباشرته لعمله، فإن العقد يكون في هذه الحالة عقد مقاوله عقد الشركة:

الشركة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع مالي، بتقديم حصة من مال أو من عمل، لإقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو من خسارة"، أما "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر." فالشركاء في عقد الشركة يساهم كل منهم في رأس مال الشركة بمال أو عمل. أما عقد العمل فيقوم على تكريس شخص بجهده في خدمة صاحب العمل ويخضع لإدارته ورقابته مقابل أجر.

والأطراف في عقد الشركة يقتسمون الأرباح والخسارة. أما الأطراف في عقد العمل يتقاضى صاحب الجهد أجر مقابل جهده الذي يبذله لصاحب العمل ولا يقتسم معه الربح ولا يتحمل معه الخسارة.

كما أن الشركاء في الشركة يستطيعون أن يوكلوا غيرهم في إدارة الشركة. أما في عقد العمل فلا يستطيع العامل تفويض غيره في القيام بالعمل وإنما يلتزم بالقيام بالعمل بنفسه.

عناصر عقد العمل:

يتكون عقد العمل من ثلاث عناصر:

1. العمل

يتمثل في الجهد يبذله العامل لمصلحة رب العمل، تحت إشرافه ووفق لتوجيهات هذا الأخير و أهدافه، و قد يكون هذا المجهود بدنيا أو فكريا، وأهم ما يميز هذا العنصر :

- إن شخصية العامل و صفاته و مؤهلاته جوهرية في عقد العمل، و هذا ما يجعل من تنفيذ العمل مقتصرا على العامل دون غيره، بحيث لا يمكنه تكليف الغير بأدائه سواء أداء كلياً أو جزئياً، على خلاف الوضع بالنسبة لعقد المقاوله، حيث يكون الغرض من التعاقد تحقيق نتيجة يمكن للمقاول أن يعهد لغيره في تحقيقها، و تأكيداً لذلك ألزم المشرع الجزائري بمقتضى نص المادة 7 من قانون 11/90 العمال بأن "يؤدوا و بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، و يعملون بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم"

- رب العمل هو من يحوز سلطة توجيه العامل إلى كفاءات تنفيذ العمل من خلال سلطة الإشراف و الرقابة المقررة لمصلحته، و هي السلطة التي تظهر من خلال تمكنه من إصدار النظام الداخلي بما يتضمنه من أحكام تأديبية و فنية. يستوجب على صاحب العمل توفير ظروف العمل اللازمة للعامل الذي يكتفي ببذل الجهد
2. الأجر:

و هو المقابل المالي للجهد المبذول من طرف العامل، و الموقع على ذمة رب العمل بمقتضى العقد، و يشتمل على عنصرين، أحدهما ثابت و يسمى أجر المنصب، أو الأجر القاعدي، و الآخر متغير، و يتضمن المنح والعلاوات و تعويضات، و يحدد الأجر بالتفاوض الفردي فيما بين العامل و رب العمل، أو من خلال التفاوض الجماعي.
3. التبعية:

يعتبر عنصر التبعية من العناصر الأساسية في عقد العمل والذي يميز هذا الأخير عن باقي العقود الأخرى. ويقصد بها سلطة رب العمل في الإشراف على العامل، و توجيه الأوامر باعتبارها مظهرا من مظاهر السلطة الممنوحة قانونا لرب العمل في إطار علاقة العمل، و يذهب الفقه في تبرير عنصر التبعية ثلاث مذاهب رئيسية:

أ - التبرير القانوني لعنصر التبعية:

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن القانون يمنح صراحة صاحب العمل صلاحية إدارة المنشأة المشغلة، بما يتطلبه ذلك من سلطة توقيع الجزاءات المترتبة عن الأخطاء التي يمكن للعامل أن يقترفها أثناء سريان علاقة العمل، ضمانا للسير الحسن للعمل، و هو مل بربور به تمكين رب العمل من إصدار وثيقة النظام الداخلي، و التقسيم العضوي و الفني للعمل داخل المنشأة المستخدمة.

ب - التبرير الاقتصادي لعنصر التبعية:

يرى أصحاب هذا الرأي أن العامل مرتبط معيشيا بالأجر، بما يجعله مجبرا على الاستجابة لأوامر رب العمل المحتكر لجهد العامل خلال المدة التي تستغرقها علاقة.

ج - التبرير المختلط لعنصر التبعية:

يأخذ هذا الرأي موقفا متوازنا بين الموقفين السابقين، بحيث يبرر عنصر التبعية بالحاجة الاقتصادية التي تدفع العامل إلى قبوله الخضوع لتوجيهات و أوامر رب

العامل، غير أن هذا الرأي ليس كافيا وحده، إذ ينبغي أن يجتمع بالتبرير القانوني على اعتبار أن القانون يدعم المركز الممتاز لرب العمل من خلال تمكينه من صلاحية الإشراف و التوجيه لأجل تحقيق الأهداف الاقتصادية للمنشأة،

3. شروط صحة عقد العمل

:يمكن أن نميز ثلاث شروط رئيسية:

أ- الأهلية:

نميز في ذلك بين أهلية العامل وأهلية رب العمل.

ب- الرضائية

يعد عقد العمل في الأصل من العقود الرضائية التي تنعقد بمجرد تطابق الإيجاب و القبول، دون أن يشترط لتمامه شكلا معينا.

ج- المحل و السبب

إن اعتباره عقد العمل من العقود التبادلية الملزمة للجانبين يجعل من محل التزام أحد الطرفين سببا لالتزام الطرف الثاني.